



# Étude sur les caisses de pension **en Suisse** en 2022

Résultats commentés



Swisscanto

by Zürcher Kantonalbank

## **Impressum**

**Éditeur** Zürcher Kantonalbank **Rédaction** Peter Wirth **Direction de projet** Marcel Baumann, Swisscanto Direction de Fonds SA **Auteurs** Heini Dändliker, Zürcher Kantonalbank; Iwan Deplazes, Zürcher Kantonalbank; Hanspeter Konrad, Association suisse des institutions de prévoyance, ASIP **Production** Simona Stalder, Zürcher Kantonalbank **Conception** Neidhart + Schön AG **Impression** Zürcher Kantonalbank **Photo de titre** Getty Images **Commandes** beruflichevorsorge@swisscanto.ch  
**Adresse de la rédaction** Zürcher Kantonalbank, Bahnhofstrasse 9, 8001 Zurich

# Éditorial



D'entrée de jeu, je tiens à préciser que 2021 a été une année sensationnelle pour les caisses de pension et pour leurs assurés. Un coup d'œil sur les principaux paramètres montre que les records s'y sont accumulés.

Cette situation s'explique largement par l'évolution positive des marchés financiers. Les caisses de pension ont su en tirer adroitement profit : l'an dernier, leur rendement moyen a atteint le chiffre coquet de 8,4%. La plupart d'entre elles ont donc réussi à réalimenter intégralement leurs réserves pour fluctuation de valeur, pour la première fois depuis près de 20 ans, et même à dégager des fonds libres plus élevés.

Les assurés en activité en ont également profité. En 2021, ils ont bénéficié d'un intérêt moyen de 4,25% servi sur leurs capitaux d'épargne – ce qui, là non plus, ne s'était plus vu depuis 20 ans. De même, les assurés ont bénéficié du fait que les caisses de pension ont entièrement surmonté les conséquences de la crise financière de 2008 et se retrouvent dans une situation financière très confortable, avec des taux de couverture dignes des années 1990.

Comme il serait bon de n'avoir rien à ajouter ! Hélas, ce n'est pas tout. Ces derniers mois, les conséquences de la pandémie de Covid-19, de la guerre en Ukraine et enfin de la reprise de l'inflation ont provoqué des corrections sur les marchés financiers.

Ces évolutions touchent toutes les caisses de pension, qu'elles misent sur une quote-part élevée d'actions ou bien d'obligations. Selon le moniteur des caisses de pensions Swisscanto, les taux de couverture des caisses se sont d'ailleurs à nouveau retrouvés un peu en dessous des grands cibles à la fin du premier trimestre 2022.

Quoi qu'il en soit, nous avons la grande chance que les turbulences sur les marchés financiers frappent les caisses de pension alors qu'elles se trouvent en aussi bonne santé. Ce que les institutions de prévoyance sont désormais appelées à faire, c'est à agir de manière prudente et responsable, dans l'intérêt des assurés comme dans celui de toute l'économie publique.

Je vous souhaite une excellente lecture et de multiples découvertes.

Martin Scholl  
CEO Zürcher Kantonalbank

## En un coup d'œil

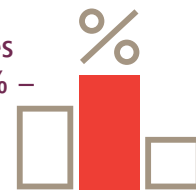
# 8,4%



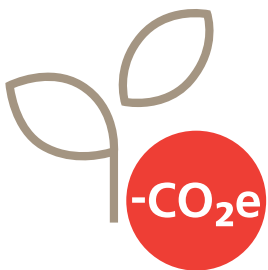
Tel est le rendement réalisé en moyenne par les caisses de pension en 2021 – deuxième meilleure performance de ces 10 dernières années. Mais les différences entre les caisses sont considérables.

## Le rendement alimente les réserves et la rémunération

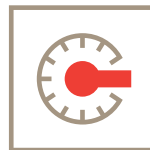
Les caisses à fortes réserves pour fluctuation de valeur (>75%) ont servi sur les avoirs de vieillesse des intérêts deux fois plus élevés que les caisses à faibles réserves. En moyenne, ces intérêts ont été de 4,25% – chiffre qui n'avait plus été atteint depuis 2001.



## Peu d'ambition à réduire le CO<sub>2</sub>



Seulement 6% de toutes les institutions de prévoyance poursuivent un objectif concret de réduction du CO<sub>2</sub>.

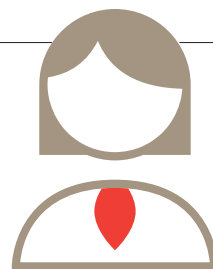


## Taux de couverture record

Dans les caisses de droit public, le taux de couverture s'élève à 90,8% (capitalisation partielle) ou 112,9% (capitalisation complète). Il est de 122,1% dans les caisses de droit privé.

# 86%

des caisses s'écartent de la déduction de coordination légale. 22% n'appliquent même aucune déduction de coordination.



# 22%

Tel est le pourcentage de femmes dans les conseils de fondation des caisses de pension. Il est donc nettement inférieur à la proportion de femmes parmi les assurés (43%).

# Sommaire

<b>Éditorial</b>	<b>3</b>
Martin Scholl	
<b>Résultats de l'étude 2022</b>	<b>4</b>
En un coup d'œil	
<b>Les prestations fournies par les caisses</b>	<b>6</b>
Heini Dändliker	
Des améliorations des prestations sont-elles en vue ?	
<b>Gestion de la fortune de placement</b>	<b>9</b>
Iwan Deplazes	
Une nouvelle fois, il vaut la peine de tirer pleinement parti de la tolérance au risque	
<b>Évolutions touchant la prévoyance professionnelle</b>	<b>12</b>
Hanspeter Konrad	
Garder la maison en ordre	
<b>Résultats de l'enquête 2022</b>	<b>15</b>
Étude sur les caisses de pension en Suisse	
<b>Les participants de l'enquête</b>	<b>79</b>
Liste des institutions participantes	



## Des améliorations des prestations sont-elles en vue ?



**Heini Dändliker**  
Responsable Key Account Management/ clientèle entreprises marché suisse, Zürcher Kantonalbank

Depuis fin 2021, les caisses de pension se trouvent dans une situation de financement plus confortable que jamais. La bonne performance des marchés financiers en 2021 leur a permis de ramener leurs réserves pour fluctuation de valeur au niveau des grandeurs cibles. Et elles ont utilisé leurs ressources libres pour améliorer les prestations.

Fin 2021, les taux de couverture des caisses de pension ont atteint un niveau record. Les caisses de droit privé ont augmenté la valeur moyenne pondérée en fonction de la fortune de pas moins de 6 points de pourcentage par rapport à l'année précédente, pour atteindre en moyenne un taux de

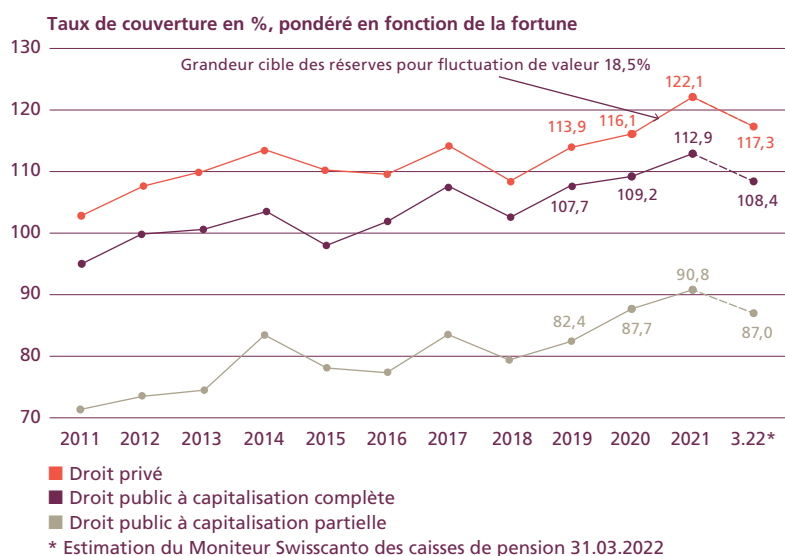
couverture de 122,1%. C'est la valeur la plus élevée depuis 2000, date de la première étude sur les caisses de pension réalisée par Swisscanto.

### Consolidation des réserves pour fluctuation de valeur

Les caisses de pension ont surmonté les difficultés provoquées par les crises répétées du passé. Après les découverts dus à la crise financière de 2008, le taux de couverture moyen des caisses de droit privé était longtemps resté aux alentours de 110%. À partir de 2018, une reprise rapide s'est enclenchée : depuis lors, le taux de couverture des caisses d'employeurs privés a progressé de 13 points de pourcentage, malgré l'abaissement simultané du taux d'intérêt technique.

Cette reprise rapide a été rendue possible par la performance une nouvelle fois excellente des marchés financiers. Après 2019, 2021 a été la deuxième meilleure année boursière des dix dernières années. Les rendements élevés ont permis de remplir les réserves, comme les caisses en avaient l'intention depuis vingt ans sans avoir toujours réussi à le faire.

**Illustration 1 :**  
**Niveau record pour les taux de couverture – évolution des taux de couverture de 2011 à 2022**



### Grandeurs cibles à nouveau atteintes

La grande majorité des caisses de pension a atteint son objectif en matière de réserves pour fluctuation de valeur en 2021. Ce résultat est d'autant plus satisfaisant que les conseils de fondation n'ont cessé de relever le niveau de référence : la valeur moyenne pour les institutions de prévoyance de droit privé, qui était encore de 15,9% en 2012, atteint désormais 18,5%.

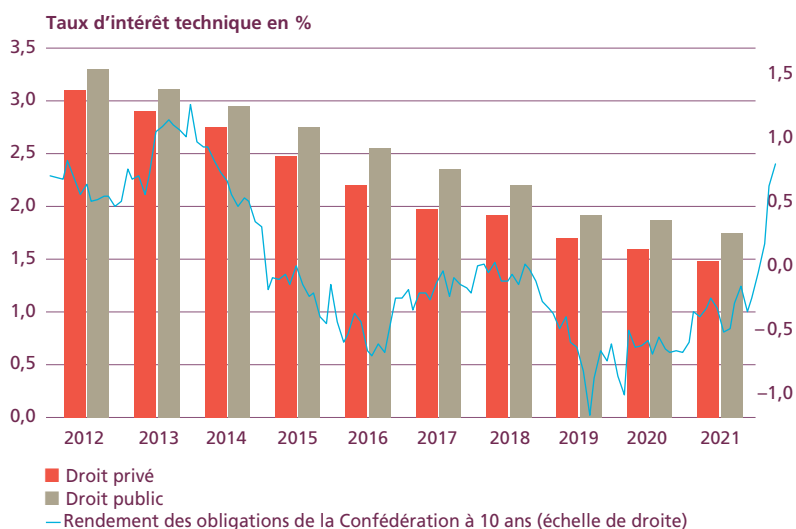
Les corrections de cours les plus récentes sur les marchés financiers ont d'ailleurs également montré à quelle vitesse ces réserves peuvent fondre à nouveau. Au premier trimestre 2022, le Moniteur des caisses de pension de Swisscanto enregistrait un rendement total estimé de moins 3,5%. Le taux de couverture pondéré en fonction de la fortune des institutions de prévoyance de droit privé s'est ainsi replié à 117,3% et se situe désormais à nouveau un peu au-dessous de la grandeur cible moyenne.

### Des ressources libres pour une rémunération élevée

Les institutions collectives et communes ne peuvent prévoir des améliorations de prestations que si leurs réserves pour fluctuation de valeur sont alimentées au moins à hauteur de 75%. En 2021, la grande majorité d'entre elles a à nouveau disposé de ressources libres leur permettant de servir un intérêt plus élevé : parmi les institutions collectives et communes d'employeurs privés, 86% ont atteint le minimum légal de 75%, alors que l'année précédente, ce n'était le cas que de 56% d'entre elles.

De même, la plupart des caisses de pension autonomes ont disposé d'une marge de manœuvre pour améliorer les prestations. Les assurés ont profité de la plus forte rémunération de ces 20 dernières années. Le taux d'intérêt a été en moyenne de 4,25%, mais un certain nombre de caisses ont servi des intérêts nettement plus élevés : les assurés de 14% des caisses d'employeurs

**Illustration 2:**  
Le revirement des taux met un terme à la baisse – évolution du taux d'intérêt technique et des rendements des obligations de la Confédération à 10 ans de 2012 à 2021



privés ont reçu une rémunération d'au moins 8%. La redistribution s'est inversée: les actifs n'ont pratiquement plus été défavorisés par rapport aux retraités et il a même été possible de continuer à réduire les pertes sur les retraites.

### **Retournement de tendance pour le taux d'intérêt technique**

Grâce à leurs réserves solides, les caisses de pension sont bien placées pour tenir durablement leurs promesses de prestations. Une base de décision centrale pour l'évaluation à long terme des engagements des institutions de prévoyance est la limite supérieure recommandée pour le taux d'intérêt technique conformément à la directive technique DAT 4 de la Chambre suisse des experts en caisses de pensions. Le revirement de tendance dans la politique des taux d'intérêt des banques centrales a mis un terme à la baisse continue observée depuis longtemps: la limite supérieure a été corrigée à la hausse en 2021 et un nouveau redressement se dessine pour 2022. Cela s'explique par la hausse des rendements des obligations de la Confédération à 10 ans. Sur le plan des taux d'intérêt techniques effectivement utilisés par les diverses caisses, on observe déjà un ralentissement de la tendance à la baisse de ces dernières années. Les institutions de prévoyance évaluent donc leurs engagements de prévoyance avec réalisme.

En revanche, le taux de conversion poursuit sa baisse, et aucun revirement de tendance n'est en vue: en 2022, le taux de conversion pour les hommes à l'âge de la retraite de 65 ans est de 5,43%, et d'ici 2026, les institutions de prévoyance interrogées escomptent de nouvelles baisses jusqu'à 5,25%. La réduction du taux de conversion envisagée par la réforme de la LPP dans le domaine obligatoire de 6,8% à 6% n'est donc rien d'autre qu'un rapprochement nécessaire à la réalité.

### **Une longueur d'avance sur la réforme**

La réforme de la LPP du Conseil fédéral ne prévoit aucune baisse du seuil d'accès à l'assurance obligatoire. En revanche, le Conseil national et la commission du Conseil des États prévoient un seuil d'accès plus faible. Actuellement, les personnes qui travaillent à temps partiel et notamment celles qui travaillent pour plusieurs employeurs sont défavorisées si elles n'atteignent pas ce seuil fixé pour l'instant à 21'510 francs. Un quart des institutions de prévoyance anticipe les efforts de réforme en fixant de son propre chef ce seuil à un niveau inférieur ou en déterminant un seuil variable.

Le débat sur la réforme de la LPP touche également à la réduction de la déduction de coordination. Sur ce point, les caisses de pension s'opposent encore plus fortement à ce que les travailleurs à temps partiel soient défavorisés: déjà 86% des institutions de prévoyance ont des modèles de déduction de coordination en fonction du taux d'occupation ou du salaire, voire ne calculent aucune déduction de coordination. Seule une minorité utilise encore des modèles de déduction de coordination fixe, non pondérés en fonction du taux d'occupation. Cela montre que de nombreuses caisses de pension ont déjà une longueur d'avance sur la réforme.

### **Les femmes sont sous-représentées dans les conseils de fondation**

L'enquête pose pour la première fois la question de la composition et du travail des conseils de fondation. Les réponses montrent qu'à peine 22% des membres des conseils de fondation sont des femmes, alors que celles-ci représentent 43% des assurés. En moyenne, les conseils de fondation se composent de huit membres ayant droit de vote, et les membres externes constituent l'exception. En revanche, près de 80% des caisses disposent d'un comité de placement; c'est même le cas dans pratiquement toutes les grandes caisses.



# Une nouvelle fois, il vaut la peine de tirer pleinement parti de la tolérance au risque



**Iwan Deplazes**  
Directeur Asset Management,  
Zürcher Kantonalbank

Les caisses de pension viennent de traverser une année de placement couronnée de succès. Ainsi, elles ont pu aborder la nouvelle année 2022 en très bonne santé. Leur résistance va néanmoins rapidement être mise à l'épreuve: le revirement des taux d'intérêt qui s'accélère depuis le début de l'année entraîne des pertes de cours dans toutes les catégories d'actifs à l'exception des placements alternatifs.

En 2021, les tendances de placement des années précédentes se sont poursuivies dans les caisses de pension suisses. La quote-part des obligations a atteint son niveau le plus faible depuis dix ans

en raison des faibles rendements attendus, tandis que conformément à la devise «TINA» (there is no alternative), la quote-part d'actions battait tous les records (voir illustration 1). Jusqu'à la fin de 2021, cette stratégie a porté ses fruits.

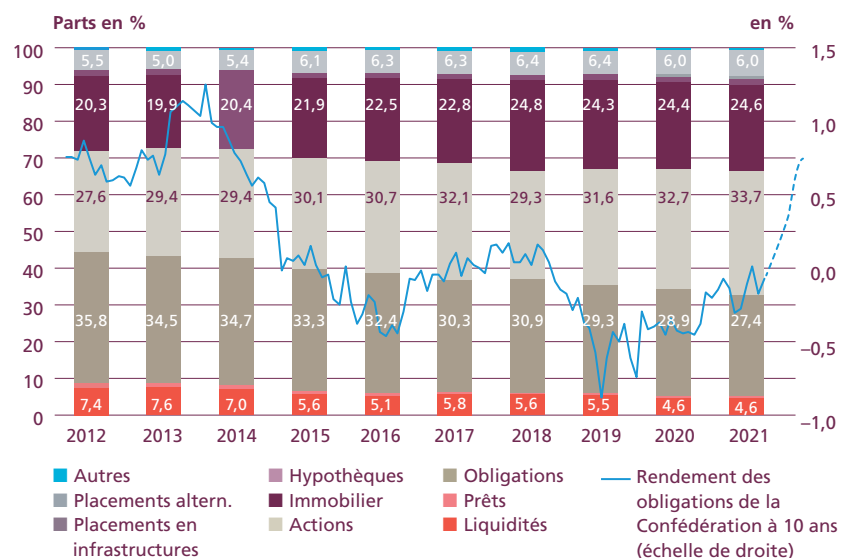
## Une nouvelle fois, le tiers cotisant a tenu ses promesses

Ainsi, le tiers cotisant, c'est-à-dire le rendement des placements sur la fortune de la prévoyance professionnelle, a une nouvelle fois apporté la preuve éclatante de son importance. Les caisses de pension ont bouclé l'année 2021 en moyenne sur un rendement net de 8,4%. Cette année peut donc entrer dans les annales comme un très bon cru en comparaison à long terme, puisque sur la moyenne des dix dernières années, le rendement des placements a atteint 5,35%.

## À nouveau large éventail des rendements des placements

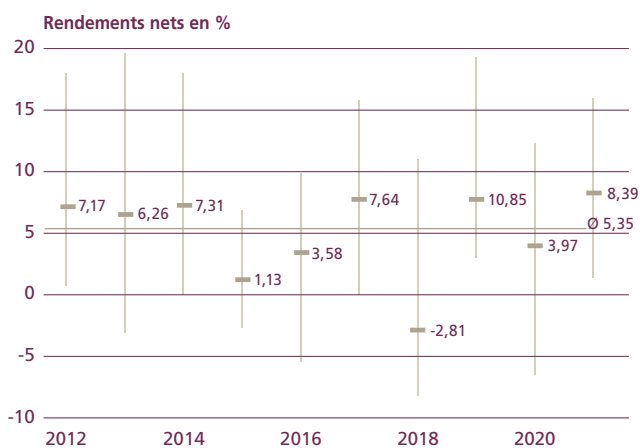
Ce rendement moyen de 8,4% s'accompagne à nouveau d'un éventail considérable de rendements (illustration 2). Comme les années précé-

**Illustration 1:**  
La quote-part d'actions au plus haut,  
la quote-part des obligations au plus bas



dentés, nous avons dégagé dans le cadre de la présente étude sur les caisses de pension des raisons structurelles aux différences de performance : par exemple la taille des caisses, l'allocation des actifs ou des particularités sectorielles. Ce ne sont là que quelques caractéristiques aboutissant à des divergences d'appréciation et d'exploitation des budgets de risque disponibles.

**Illustration 2 :**  
**Rendements nets – deuxième meilleure performance de ces 10 dernières années**



### **Durabilité : les critères ESG progressent, mais les objectifs de réduction du CO<sub>2</sub> font du sur-place**

L'ancrage des stratégies de durabilité, que nous avons intégré au questionnaire pour la première fois l'an dernier, a continué à progresser en 2021. Les critères ESG sont désormais ancrés dans le règlement de placement de 33% des caisses (contre 25% l'année dernière), et dans les grandes caisses, la pénétration des critères ESG est nettement plus forte que dans les petites. La cadence hésitante de leur mise en œuvre est cependant sujette à critiques. C'est surtout le cas pour la mesure des intensités en CO<sub>2</sub> des portefeuilles. S'agissant de l'ancrage effectif des objectifs de réduction du CO<sub>2</sub>, le tableau reste essentiellement négatif : il reste manifestement encore des mesures à prendre dans un esprit d'autorégulation.

### **Progrès manifestes de la bonne santé financière des caisses**

Les choses se présentent mieux pour les caisses face aux deux grands défis que sont l'allongement de l'espérance de vie et l'évolution des taux d'intérêt. Ces dernières années, les caisses de pension ont mis en œuvre les mesures nécessaires pour assurer les rentes à long terme :

- Adaptation du taux d'intérêt technique
- Alimentation des réserves pour fluctuation de valeur
- Utilisation de tables par générations
- Abaissement du taux de conversion
- Relèvement de l'âge de départ à la retraite

### **Une fondation saine permet une marge de manœuvre**

Si ce travail est fait, les bonnes notes du cahier des charges ouvrent de nouvelles chances. De bons rendements des placements, comme ceux de 2021, peuvent enfin autoriser de servir des intérêts plus élevés sur les avoirs de vieillesse des assurés en activité. Cette marge de manœuvre est particulièrement offerte aux caisses qui ont déjà alimenté leurs réserves pour fluctuation de valeur à hauteur d'au moins 75%.

### **Rémunération la plus élevée depuis 20 ans pour les assurés en activité**

Au total, les caisses de pension suisses ont pu se présenter en fin d'année 2021 dans un état de santé plus solide que jamais grâce à la robustesse apportée par les bons rendements de leurs placements. Les assurés en activité ont obtenu une bonne rémunération (en moyenne 4,25%) sur leurs avoirs de vieillesse, après de longues années de traversée du désert et de redistribution au profit des retraités. Les bons rendements des placements restent une condition nécessaire pour continuer à garantir une rémunération attractive des avoirs de vieillesse.

### Choc des taux et performance

Faut-il déjà mettre à la poubelle ce genre de perspectives favorables, en raison du choc des taux et des défis de l'année 2022 ? Revenons ici à la simulation d'un choc des taux de 1% (=100 points de base) pour les emprunts en CHF, que nous avons montrée dans le cadre de la présentation de l'étude sur les caisses de pension en 2020. Nous avons estimé à -4,8% les pertes de cours, y compris les effets de débordement sur d'autres catégories d'actifs dans l'ensemble du portefeuille, sans tenir compte des problèmes géopolitiques supplémentaires tels que la raréfaction des ressources due à la guerre en Ukraine ou les nouvelles difficultés d'approvisionnement suite aux mesures chinoises de lutte contre la pandémie de Covid-19.

### Choc des taux : des pertes de rendement à peu près aussi élevées qu'escompté

Vu la forte hausse des taux au 1er trimestre 2022, nous tenons ici à montrer comment un portefeuille moyen de caisse de pension suisse réagit dans cette situation de stress. De début janvier à fin avril 2022, la performance a été en moyenne de -4,82% (voir illustration 3). Il y a un an, notre simulation d'un choc des taux calcu-

lait des pertes de cours sur l'ensemble du portefeuille de -4,8%, ce qui reflétait donc très bien l'ordre de grandeur des pertes possibles.

Nous constatons par ailleurs que les portefeuilles à forte proportion d'obligations n'ont pas réussi à exploiter leurs qualités défensives : ils enregistrent une baisse de 5,2% et réagissent donc avec tout autant de sensibilité que les portefeuilles misant davantage sur les actions (-5,1%, voir illustration 3).

### Plutôt en finir vite que faire traîner les choses

Après avoir relevé les nombreux défis pour assurer leur situation financière, les caisses de pension se sont retrouvées confrontées à un choc des taux consécutif à une manœuvre de freinage en matière de politique monétaire. À court terme, ce choc sera rude. À moyen et à long terme, tout dépendra de savoir si les caisses ont préservé leur capacité d'action dans l'intérêt des destinataires par des ensembles de mesures suffisamment exhaustives. Pour le contexte des taux d'intérêt négatifs et sa disparition suite au choc des taux du 1er trimestre 2022, la devise est : Finissons-en vite !

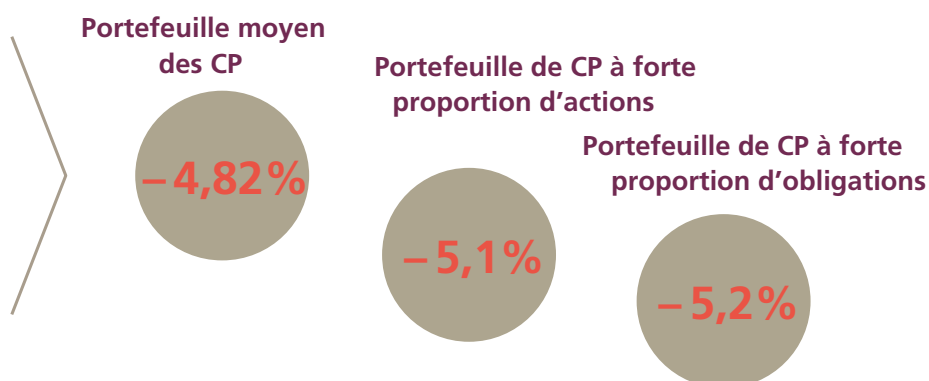
#### Illustration 3 :

Les placements « sans risque » ne protègent pas contre l'effritement des rendements

#### Performance des catégories de placement YTD 04.2022

Catégorie de placement	Performance
Placements altern.	+0,8%
Immobilier	-2,4%
Actions suisses	-5,1%
Actions étrangères	-7,2%
Obligations en ME	-8,1%
Obligations en CHF	-7,9%
Liquidités	-0,3%

#### Performance des caisses de pension YTD 04.2022



## Garder la maison en ordre



**Hanspeter Konrad**  
lic. en droit, avocat,  
Directeur de l'ASIP

La stabilité de notre prévoyance vieillesse, avec son équilibre entre répartition et capitalisation, apporte à notre pays un puissant avantage sur le plan de la politique sociale. Mais les profondes mutations économiques et démographiques que nous traversons appellent des adaptations. De même, les attentes et les revendications des destinataires évoluent. C'est ce dont doit tenir compte la réforme de la LPP en cours – sans pour autant remettre en question les résultats acquis.

Après s'être vu confrontées ces deux dernières années aux défis de la pandémie de Covid-19, les caisses de pension (CP) mettent désormais au cœur de leurs préoccupations la guerre actuelle en Ukraine sous toutes ses facettes, surtout celle des souffrances humaines indicibles qu'elle provoque. Tout porte déjà à croire que l'invasion de l'Ukraine par la Russie va freiner la reprise de l'économie mondiale après la pandémie. Les retombées indirectes de la guerre se feront également sentir en Suisse: problèmes de chaîne d'approvisionnement, flambée des prix de l'énergie, craintes de l'inflation et hausse des taux d'intérêt.

L'avenir nous dira si la guerre en Ukraine finira par déboucher sur un nouvel ordre mondial. Actuellement, ses répercussions à long terme sont encore difficiles à cerner. Mais il est clair que ce conflit marque une césure, tant sur le plan social et politique que dans le domaine économique. Face à ces événements naguère encore inimaginables, nous devons tout entreprendre pour maintenir l'ordre dans ce qui relève en fin

de compte de la responsabilité de tous les acteurs de la prévoyance professionnelle, notamment des partenaires sociaux. Dans ce contexte, nous présenterons ci-après quelques-unes de ces tâches du point de vue de la prévoyance professionnelle.

### Poids important des rentes financées par capitalisation en Suisse

Les pays industrialisés connaissent depuis des années un vieillissement constant de leur population. Dans les systèmes de prévoyance vieillesse essentiellement financés par répartition, les cotisations d'une population active de moins en moins nombreuse doivent financer les rentes d'une population croissante de retraités. Ces dernières années, de nombreux pays ont réagi à ce problème en misant davantage sur les rentes financées par capitalisation.

La Suisse occupe à cet égard une position initiale favorable. En comparaison internationale, elle fait partie des pays dont la fortune de prévoyance est la plus grande. En raison de ces évolutions, les Suissesses et les Suisses arrivés à l'âge de la retraite possèdent un pouvoir d'achat moyen plus élevé que les retraités des pays voisins. Notre système de prévoyance vieillesse contribue largement à éviter la misère des personnes âgées. Globalement, nous réussissons à protéger financièrement les retraités. La prévoyance professionnelle y contribue de manière décisive. Et il faut que cela dure !

### Mutations structurelles

Le paysage des caisses de pension est marqué par deux évolutions qui se sont accentuées ces dernières années. Tout d'abord, on observe une consolidation durable au sein des caisses de pension (CP). Alors qu'en 2004, on dénombrait encore 2'935 CP en activité, ce chiffre est tombé à 1'438 en 2020. Ensuite, sous l'effet de ce processus, les assurés s'éloignent de la CP appartenant à leur entreprise pour se tourner vers des institutions collectives et communes (ICC). Désormais,

plus de 71% des assurés en activité sont assurés auprès d'une ICC. En outre, on constate une croissance constante et prononcée du total du bilan des CP. Alors que ce total s'élevait à 484 milliards de francs en 2004, les 1'438 CP atteignent en 2020 une valeur de 1'063 milliards de francs. De surcroît, le nombre des assurés en activité a augmenté de près de 37% sur cette même période.

Quelle que soit leur taille, et qu'il s'agisse d'ICC ou de CP d'entreprises, les institutions de prévoyance ont besoin d'une qualité indispensable au sein de leurs organes de direction : le professionnalisme. Dans ce contexte, le système de milice est souvent qualifié de bonne solution typiquement suisse, mais trop peu professionnelle vu les défis à relever et notamment l'ampleur de la fortune à gérer.

Or, cette critique méconnaît précisément l'importance du principe de milice pour la prévoyance professionnelle. En effet, le système de milice est depuis toujours le garant d'une direction paritaire assurée par les partenaires sociaux, puisqu'il entraîne une interconnexion avec la société (entreprise fondatrice) ainsi que la mise à profit des compétences acquises dans le cadre de l'emploi principal. Il ne faudrait donc pas le relativiser et encore moins le supprimer, mais le mettre en œuvre de façon systématique, d'autant qu'une consolidation des CP entraîne un éloignement non négligeable des CP par rapport aux employeurs et aux travailleurs, ainsi qu'un certain anonymat qui dissipe l'intérêt de ces derniers pour les CP.

### **Un contexte de placement difficile**

Outre les cotisations des travailleurs et les contributions des employeurs, le « tiers cotisant », comme on l'appelle, joue un rôle central. Les bons résultats réalisés ces dernières années sont notamment dus au grand professionnalisme des organes de direction. Rappelons aussi que les CP,

contrairement à de nombreux établissements financiers suisses et étrangers, ont surmonté deux crises financières graves en 2002 et en 2008 sans grands problèmes de liquidité ni de solvabilité.

Pour l'instant, il est encore impossible de prédire les répercussions économiques et politiques concrètes qu'auront les incertitudes mondiales sur la gestion de fortune. Ce qui reste décisif, toutefois, c'est de disposer d'un portefeuille diversifié capable de résister aux turbulences géopolitiques. De même, il est essentiel d'appliquer une politique de placement durable axée sur les principes ESG. À titre fiduciaire, les CP assument la responsabilité d'une gestion de la fortune de leurs assurés qui soit durable et axée sur le long terme. Pour cela, elles n'ont pas besoin de réglementation de la part du législateur. L'accroissement de la réglementation renforce la bureaucratie et gonfle inutilement les frais de gestion, sans apporter d'avantage supplémentaire pour autant. En revanche, nous encourageons les CP à montrer à leurs assurés sous quelle forme elles intègrent les critères ESG dans le processus de placement. Il convient de rechercher un reporting ESG axé sur la pratique.

### **Débats politiques autour de la réforme**

Face aux évolutions mentionnées, les débats sur la réforme de l'AVS et de la LPP passent quelque peu au second plan. Or, une mission centrale de la politique sociale consiste à protéger durablement l'AVS et la prévoyance professionnelle, ce qui exige de la part du Conseil fédéral et du Parlement une action claire et décidée. L'engorgement de réformes inabouties pendant des décennies doit enfin cesser. Il nous faut désormais une politique qui montre de façon transparente et confiante les mesures nécessaires pour garantir aux générations futures le « maintien du niveau de vie de manière appropriée ». Sinon, nous courons le risque d'imposer à la jeune génération des charges de plus en plus grandes pour des prestations de plus en plus réduites.

Au cœur de la réforme de la LPP actuellement débattue à Berne, il convient donc de placer aussi la question de la justice entre les générations. Il s'agit de garantir les rentes à long terme selon la méthode par capitalisation sans renforcer la redistribution qui est contraire au système. Une méthode de répartition comme pour l'AVS, où l'argent des personnes qui ont un bon salaire est redistribué à celles qui gagnent moins bien leur vie, est contraire à la finalité du deuxième pilier. Le premier pilier a été créé pour cela. En outre, la réforme doit être financièrement supportable pour les travailleuses et les travailleurs et être facile à mettre en œuvre par les CP sur le plan opérationnel.

Dans ce sens, le Conseil national a bien fait de rejeter très nettement la proposition du Conseil fédéral qui aurait conduit à une nouvelle redistribution contraire à l'esprit du système. C'est aussi dans ce sens que le Conseil des États devrait se prononcer. Le constat particulièrement positif à relever, c'est que pour la génération transitoire, des suppléments de rentes ne seront pas redistribués selon le principe de l'arrosoir à des assurés qui n'ont pas subi la moindre perte. À la place, l'accent porte désormais sur les quelque 14% des assurés qui seraient bel et bien directement touchés par un abaissement du taux de conversion minimum LPP. Cette approche correcte quant au fond et équitable sur le plan social réduit nettement la redistribution des jeunes aux vieux, contrairement au modèle du Conseil fédéral, tout en renforçant les revenus les plus faibles par le biais de suppléments de rentes fixes.

### Question de direction

Le contexte actuel met les organes de direction des CP à rude épreuve. Il les oblige à réviser sans cesse les plans de financement et de prestations et à prendre, le cas échéant, des mesures techniques et en matière de politique de placement. Puisque la plupart des CP bénéficient d'une as-

sure stable après ces dernières années qui ont été bonnes au niveau des placements, il n'y a pas lieu de prendre de décisions précipitées, même dans le contexte d'une menace inflationniste et de hausse des taux (qui sont, à moyen et à long terme, positifs pour le mode de financement par capitalisation). En effet, les CP ont judicieusement reconstitué leurs réserves après la crise financière de 2008.

Les réserves désormais accumulées apportent une contribution essentielle à la stabilité financière. En outre, chaque franc de prévoyance reste dans le circuit de la prévoyance et est utilisé au profit des assurés. Malgré tout, il est parfaitement possible que des questions accrues se posent ces prochaines années quant au caractère «équitable» de l'affectation des ressources entre les destinataires, compte tenu des différentes générations de retraités.

En fin de compte, les organes de direction devront également se pencher sur des questions de numérisation et de protection des données.

### Conclusion

L'histoire nous apprend que la prévoyance professionnelle peut être marquée non seulement par les règles légales, les conditions actuarielles et les évolutions des marchés financiers influencées notamment par les tensions géopolitiques, mais aussi par des événements actuels. Dans ce genre de situations, il vaut la peine de rappeler constamment les points forts du 2<sup>e</sup> pilier financé par capitalisation, et qui se sont bien faits sentir, surtout ces dernières années. La prévoyance professionnelle n'a aucune raison de mettre sa lumière sous le boisseau. Elle assume son mandat de base (produire des prestations de rentes à un coût avantageux) en apportant une contribution authentique à une prévoyance durable, solide et fiable en Suisse.



# Résultats de l'enquête 2022

<b>Introduction</b>	<b>16</b>
<b>A Institutions de prévoyance et assurés</b>	<b>20</b>
1 Primauté des prestations et primauté des cotisations	
2 Financement de l'institution de prévoyance	
3 Seuil d'accès LPP	
4 Déduction de coordination	
5 Âge réglementaire de la retraite le plus avancé possible pour les hommes	
6 Possibilités de choix pour les plans d'épargne	
7 Prestations	
8 Actifs et retraités	
9 Conseil de fondation	
<b>B Placements de capitaux et allocation des actifs</b>	<b>34</b>
1 Allocation des actifs	
2 Placements immobiliers	
3 Placements alternatifs	
4 Couverture des placements en monnaies étrangères	
5 Limitations par catégories et extension des possibilités de placement	
6 Durabilité	
<b>C Performance et taux d'intérêt</b>	<b>48</b>
1 Performance	
2 Rendement théorique et rendement attendu	
<b>D Taux de couverture</b>	<b>54</b>
1 Taux d'intérêt technique – niveau et évolution	
2 Réserves pour fluctuation de valeur	
<b>E Taux d'intérêt technique et rémunération</b>	<b>59</b>
1 Taux d'intérêt technique – niveau et évolution	
2 Intérêts servis sur les avoirs de vieillesse	
<b>F Taux de conversion et autres paramètres actuariels</b>	<b>67</b>
1 Taux de conversion	
2 Âge ordinaire et âge effectif de départ à la retraite	
3 Bases techniques	
<b>G Frais de l'administration et des placements</b>	<b>76</b>
1 Frais administratifs généraux	
2 Frais de gestion de fortune	
3 Total des frais administratifs	

## Sommes-nous arrivés à un tournant ?

L'étude Swisscanto 2022 présente une nouvelle fois un large éventail de la situation de la prévoyance professionnelle et des caisses de pension à la fin de 2021, complétée par de nombreuses indications relatives à l'évolution de ces cinq à dix dernières années.

Bien des choses ont changé depuis le moment où l'enquête a été réalisée. L'espoir de surmonter la pandémie de Covid-19 qui a marqué ces deux dernières années a pris corps. Mais désormais, la guerre en Ukraine a profondément bouleversé la donne sur le plan politique. Quant à l'irruption violente et soudaine du renchérissement, entraînant une hausse des taux, elle a un effet immédiat sur la prévoyance professionnelle.

La présente étude ne peut pas avoir pour mission de fournir des prévisions ni de faire des conjectures sur l'avenir. Tout porte néanmoins à croire que nous nous trouvons à bien des égards à un tournant. Les données de l'étude reflètent la situation au 31 décembre 2021. Dans le contexte où elles sont placées, elles sont précieuses à la date considérée, mais, dans les années à venir, elles devraient également nous permettre de mieux comprendre l'évolution qui vient de se déclencher et à l'orée de laquelle nous nous trouvons aujourd'hui.

### En excellente santé

Les données révèlent que les caisses de pension sont en excellente santé. Le taux de couverture moyen pondéré en fonction de la fortune calculé pour les caisses de droit privé atteint 122%, et 113% pour celles de droit public à capitalisation complète. Les réserves pour fluctuation de valeur ont été alimentées, et de nombreuses caisses possèdent des ressources disponibles par surcroît. Face à un avenir de plus en plus incertain, cela leur offre un matelas leur permettant de tenir durablement leurs promesses de prestations.

Il y a dix ans, la moyenne des taux d'intérêt techniques en vigueur dans les caisses de droit privé se situait encore à 3,08%, alors que l'enquête 2022 révèle un taux de 1,46%. Ces taux ont donc été divisés par plus de deux. Cela représente un défi considérable pour les caisses de pension. La directive technique DTA 4 de la Chambre suisse des experts en caisses de pension prescrit actuellement un taux maximum de 2,17% joint à l'utilisation des tables par générations.

À la mi-janvier 2022, les rendements des obligations de la Confédération à 10 ans sont cependant redevenus positifs pour la première fois depuis plus de trois ans. Si elle perdure, cette tendance devrait avoir des répercussions sur la fixation de la prochaine directive, ce qui aurait des conséquences sur les taux d'intérêt techniques, l'évaluation des capitaux de couverture et le montant des engagements financiers connexes.

### Les cotisants mieux lotis

Les indications relatives aux intérêts servis sur les avoirs de vieillesse des assurés en activité et sur ceux versés aux retraités montrent déjà depuis deux ans des valeurs plus élevées pour les actifs; sur ce plan, la situation s'est déjà inversée. L'élément déterminant est le taux d'intérêt technique plus faible, lié au taux de conversion en baisse depuis des années et calculé en moyenne à 5,25% pour l'année sous rapport, ainsi qu'à la bonne performance des trois dernières années qui a permis de servir des intérêts élevés sur les avoirs de vieillesse.

Les cotisants des caisses de droit privé ont bénéficié en moyenne de 4,42%, soit la valeur la plus élevée depuis 20 ans. 14% des assurés d'employeurs privés ont même reçu une rémunération de 8% et plus. On relèvera que les actifs des caisses de droit public s'en sont nettement moins bien sortis, avec une moyenne de 2,70%.

Cette bonne rémunération ne signifie cependant pas que la redistribution contraire au système ait été totalement éliminée. La part des retraités partis à la retraite avec des taux nettement plus élevés que ceux en vigueur est trop importante. Le problème de la redistribution des actifs aux retraités devrait néanmoins se désamorcer.

La LPP prescrit que les contributions des employeurs doivent, au total, être au moins aussi élevées que les cotisations des travailleurs. L'étude a déterminé les rapports entre les cotisations des deux partenaires sociaux pour une série de branches. En moyenne, les employeurs payent pour leur part 145 francs aux caisses de pension pour 100 francs de cotisations des travailleurs; pour les fondations collectives, le montant est pratiquement identique (144 francs), ce qui n'était pas forcément prévisible. Le montant le plus élevé est enregistré dans la finance et l'assurance, avec 180 francs, le plus faible dans le secteur de la construction, avec 112 francs.

### **Coup d'œil sur la réforme de la LPP**

Au moment de la parution de la présente étude, le Conseil national était la première Chambre à avoir déjà délibéré sur la réforme de la LPP; le Conseil des États, pour sa part, est saisi des décisions de sa commission sociale. Outre l'abaissement incontesté du taux de conversion, le débat tourne essentiellement sur la forme des mesures de compensation pour la génération transitoire afin d'éviter les baisses de rentes et d'améliorer la prévoyance des travailleurs à temps partiel et à employeurs multiples. Ce dernier objectif est recherché par une réduction de la déduction de coordination et par l'abaissement du seuil d'accès.

Il est reconnu que les revenus plus faibles sont désavantagés en raison de la déduction de coordination LPP. Le montant maximum de 25'095 francs prescrit par la loi ne s'applique plus qu'à une minorité de destinataires. Les résultats de l'enquête montrent que pour 86% des caisses participantes, les personnes employées à temps partiel et les autres personnes à faibles revenus ne subissent actuellement aucun désavantage ou que ce désavantage reste limité. Sur ce point, les caisses concernées ont pour ainsi dire anticipé la réforme. Ce résultat est obtenu soit par l'abandon total de la déduction de coordination, soit par un montant fixe plus faible ou par une déduction variable en fonction du montant du salaire ou du taux d'occupation.

La situation se présente différemment pour le seuil d'accès. La proposition d'abaisser ce seuil n'a fait son apparition dans le débat sur la réforme que suite aux décisions du Conseil national. Cependant, alors que pour la déduction de coordination, la majorité des caisses a introduit des solutions plus avantageuses pour les assurés, les trois quarts s'en tiennent aux règles légales pour le seuil d'accès. Des montants plus faibles se rencontrent notamment dans les institutions collectives et communes d'employeurs publics. La question de savoir si un seuil d'accès plus faible est dans l'intérêt des assurés est controversée.

### **L'organe suprême**

Les indications relatives aux conseils de fondation ou à l'organe suprême constituent un point central de l'enquête de cette année. Elles donnent ainsi aux institutions de prévoyance des indices leur permettant de se situer par rapport aux autres. Les données recensées portent sur la taille, la fréquence des réunions, la proportion de femmes, les membres externes et, point particulièrement intéressant, la rémunération.

La structuration en institutions de prévoyance de droit privé et de droit public, mais aussi en caisses de pension et institutions collectives et communes (ICC) permet de tirer des constats intéressants. Comme on pouvait s’y attendre, le nombre des membres augmente en proportion de la taille de l’institution, de cinq en moyenne pour les plus petites à douze pour les plus grandes. Il en va de même pour la fréquence des réunions, qui se situe en moyenne entre trois et six par an.

On observe une diversité considérable de formes de rémunération. Celle-ci peut se faire par le biais de jetons de présence, d’indemnités forfaitaires, d’imputation de temps de travail ou de diverses combinaisons entre ces éléments et d’autres encore.

Pour les caisses qui versent des rémunérations forfaitaires, le montant se situe entre 750 (percentile 10%) et 18’500 francs (percentile 90%), avec une médiane de l’ordre de 4’000 francs. Les rémunérations les plus élevées sont versées par les institutions collectives et communes, avec une médiane de 7’000 francs.

## Enquête et participants

Tableau 1: Les participants à l’enquête et leur composition en 2022

Fondateur de l’institution de prévoyance	Caisses de pension		Institutions collectives et communes (ICC)		Total*
	Caisse de droit privé	Institution de droit public	Caisse de droit privé	Institution de droit public	
<b>Nombre d’institutions de prévoyance</b>	331	44	81	16	475
<b>Fortune de prévoyance en milliards</b>	348	164	181	113	806
<b>Nombre moyen d’employeurs affiliés</b>	22	48	2 819	108	522
<b>Nombre d’assurés en activité en milliers</b>	676	392	1 543	233	2 845
<b>Nombre de retraités en milliers</b>	372	181	269	126	948
<b>Total des assurés en milliers</b>	1 048	573	1 812	359	3 792
<b>Capital de prévoyance des actifs</b>	51%	48%	69%	47%	55%
<b>– dont avoirs de vieillesse LPP</b>	42%	41%	53%	42%	44%
<b>Capital de prévoyance des bénéficiaires de rentes</b>	49%	52%	31%	53%	45%

\* y compris les institutions de prévoyance sans indication du fondateur

Le nombre d'institutions de prévoyance ayant participé à l'enquête 2022 a été de 475 (contre 514 l'année précédente); elles représentaient au total 3,8 (3,8) millions de destinataires.

Le nombre des assurés en activité a légèrement reculé, mais celui des retraités a progressé. Le nombre quasiment inchangé d'assurés malgré la baisse du nombre de participants permet de déduire que ce sont avant tout les petites institutions qui ont moins participé à l'enquête cette année. De même, en raison des gains de cours, la fortune indiquée par les participants a augmenté à 806 milliards de francs (777).

La dernière édition de la statistique des caisses de pension de l'OFS pour 2020 fait état de 4,4 millions d'assurés en activité et de 1,2 million de bénéficiaires de rentes. Le total du bilan des 1'434 institutions de prévoyance s'élève à 1'063 milliards de francs.

Les résultats de l'enquête présentent donc une forte représentativité, surtout pour le domaine des caisses de taille moyenne et des grandes caisses.

# A Institutions de prévoyance et assurés

## 1 Primauté des prestations et primauté des cotisations

Un changement de primauté constitue pour toute institution de prévoyance une démarche décisive, qui doit être mûrement réfléchie et bien préparée. Cela suffit pour expliquer pourquoi la structure recensée dans l'enquête n'évolue que lentement et que l'expérience montre qu'elle ne va que dans une direction : de la primauté des prestations vers la primauté des cotisations. Les modifications s'observent surtout entre les domaines « primauté des cotisations pour toutes les prestations » et « primauté des cotisations pour les prestations de vieillesse et primauté des prestations pour les prestations de risque ».

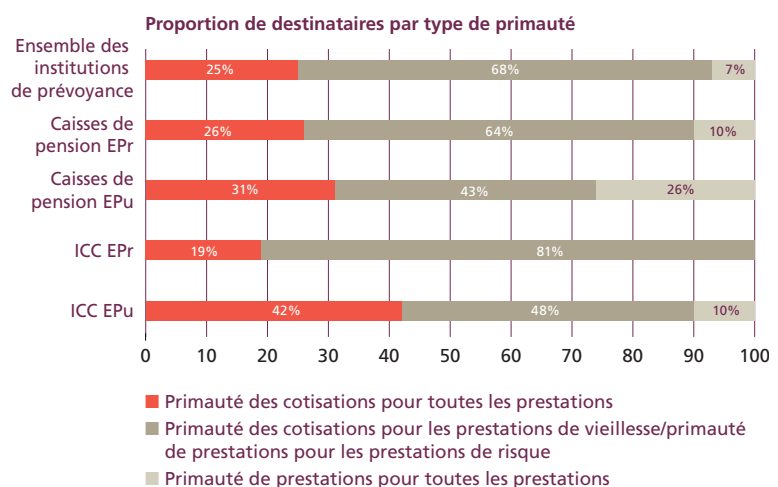
Les variations par rapport à l'année précédente, elles aussi, restent logiquement dans un cadre étroit. Pour l'ensemble des institutions de prévoyance, la part des assurés membres de caisses en primauté des cotisations pour l'ensemble des prestations est passée de 22% à 25%, les systèmes mixtes ont diminué de 70% à 68%, et la

primauté des prestations est restée au niveau quasiment inchangé de tout juste 8%.

Sur une période de cinq ans (depuis l'enquête de 2016), ce chiffre (arrondi) de 8% demeure stable. Les caisses en primauté des prestations étaient et sont principalement un domaine du secteur public. Pour les caisses des cantons et des communes, elles couvrent encore 25% de tous les assurés en primauté des prestations; le chiffre correspondant était de 28% l'année dernière et de 36% il y a cinq ans.

La part accrue des assurés dans des caisses en pure primauté des cotisations peut surprendre : ce régime est moins avantageux pour les destinataires que le système mixte. Ce résultat doit cependant être interprété avec réserves, car il n'est pas plausible. Il est possible que les modifications indiquées reposent sur des divergences dans l'interprétation des questions posées.

**Illustration A-1:**  
**Primauté des institutions de prévoyance participantes en fonction de leur forme juridique et de leurs destinataires**

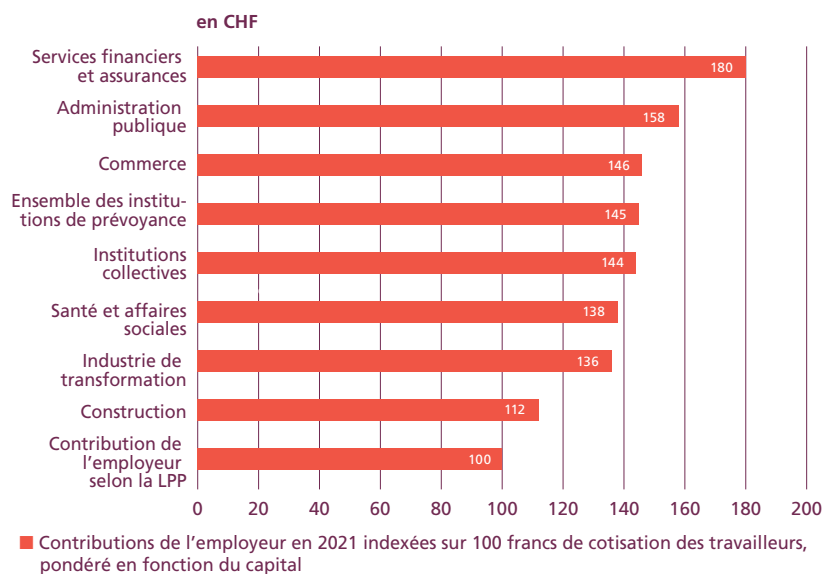




## 2 Financement de l'institution de prévoyance

La LPP prescrit que la somme des cotisations des employeurs doit être au moins égale à la somme des cotisations versées par les travailleurs au titre du financement des prestations vieillesse et risque (art. 66 LPP). Par rapport à l'illustration ci-dessus, cela signifie donc 100 francs pour 100 francs de cotisations des travailleurs. Or, cette prescription minimale est dépassée, et parfois largement, dans toutes les branches et catégories indiquées. La branche où ce dépassement est le plus marqué est celle de la finance (banques et assurances) avec 180 francs pour 100 francs de cotisations des travailleurs. La moyenne est de 145 francs, le rapport le plus faible est présenté par le secteur de la construction avec 112 francs.

**Illustration A-2:**  
**Cotisations des employeurs par**  
**branche, indexées sur 100 francs**  
**de cotisation des travailleurs**



### 3 Seuil d'accès LPP

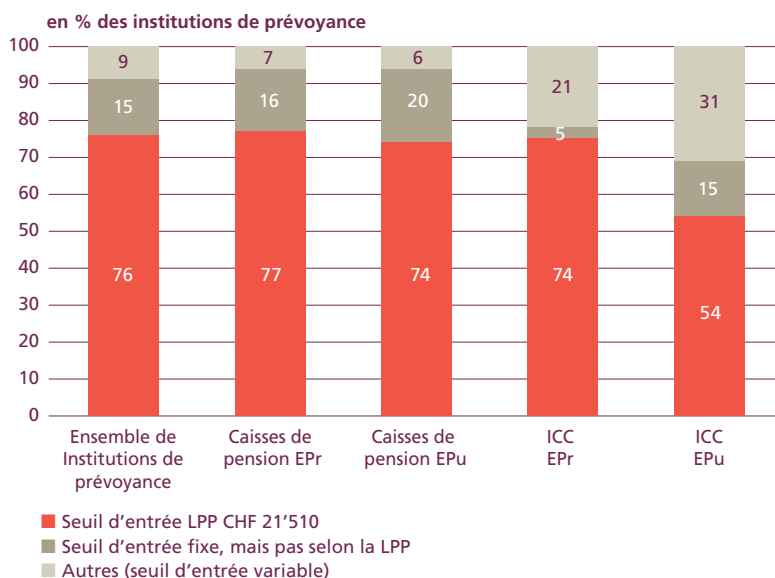
Le seuil d'accès à la prévoyance professionnelle a fait son apparition dans les débats dans le cadre de la réforme LPP 21 en cours. Alors que le modèle de révision élaboré par les syndicats et l'Union patronale suisse (compromis des partenaires sociaux), respectivement le projet du Conseil fédéral qui s'appuie sur ce modèle, ne prévoyait aucune modification sur ce point par rapport à la réglementation actuelle, le Conseil national a décidé d'un abaissement de 21'510 à 12'548 francs, montant porté à 17'208 francs par la commission sociale du Conseil des États. En liaison avec la division par deux de la déduction de coordination également décidée par le Conseil national, il convient d'éviter que les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à employeurs multiples ne soient défavorisés dans la prévoyance professionnelle, ou tout au moins un tel traitement doit-il être atténué.

La LPP laisse les institutions de prévoyance libres de fixer un seuil inférieur à celui prévu par la loi. L'enquête a voulu déterminer pour la première fois quelle était la valeur appliquée. Il s'avère que plus des trois quarts (76%) appliquent le taux LPP. 15% présentent une autre valeur fixe et 10% un seuil d'accès variable.

Pour environ un tiers des caisses qui fixent une valeur fixe, mais différente de celle de la LPP, ce seuil est de 14'340 francs, ce qui correspond à 50% de la rente AVS maximale. Un autre petit tiers indique la valeur 0, c'est-à-dire ne connaît aucun seuil. Il y a lieu de penser que ces caisses-là n'appliquent pas non plus de déduction de coordination, ce qui signifie que l'intégralité du salaire est assurée.

Le salaire moyen assuré dans les caisses qui appliquent la prescription de la LPP s'élève à environ 54'000 francs. Il est donc inférieur à celui du reste des caisses, où il s'élève à environ 62'000 francs.

**Illustration A-3:**  
**Seuil d'accès LPP**



## 4 Déduction de coordination

Comme pour le seuil d'accès à l'assurance LPP légale (voir illustration A-3), le débat relatif au niveau de la déduction de coordination dans l'actuelle révision de la LPP en cours tourne autour de l'amélioration de la position des personnes employées à temps partiel et à employeurs multiples.

L'évolution, retranscrite à l'illustration A-4, des indications fournies par les participants à l'enquête sur les sept dernières années ne présente que de légères variations. La part des caisses sans déduction de coordination est de 22% et s'accorde donc avec les résultats calculés dans le passé. La part des caisses présentant une déduction variable, le plus souvent en fonction du salaire, reste pratiquement inchangée au fil du temps, à hauteur de 36%.

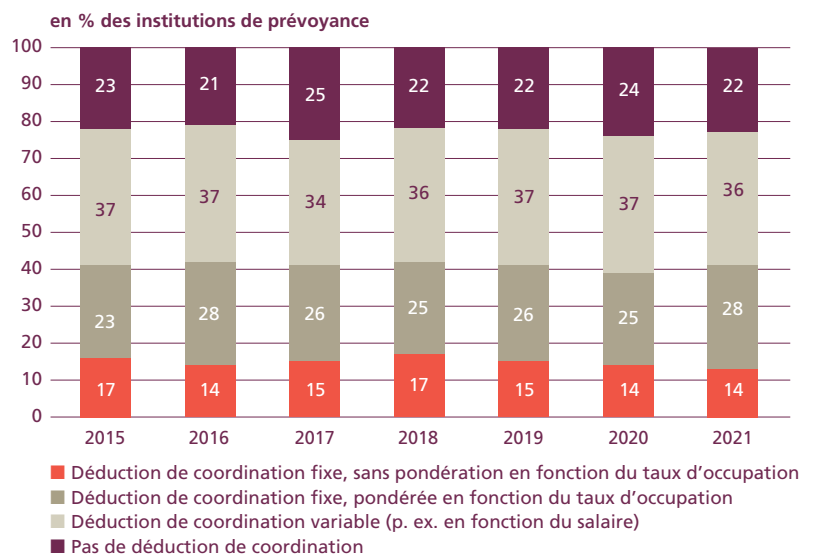
28% des caisses ayant répondu présentent une déduction de coordination fixe prescrite, mais

pondérée en fonction du taux d'occupation. Seulement tout juste 14% appliquent une déduction de coordination fixe sans tenir compte du taux d'occupation.

Par rapport aux divers secteurs, on constate un certain nombre de particularités. Ainsi, à peine 2% des institutions de prévoyance de l'administration publique ne connaissent aucune déduction de coordination, alors que 60% en ont une variable, le plus souvent en fonction du salaire. Elles dépassent ainsi nettement tous les autres secteurs, y compris celui de la finance, où la valeur correspondante est de 42%.

Le commerce et la construction présentent une part supérieure à la moyenne de caisses connaissant une déduction selon la LPP. Un bon tiers d'entre elles procèdent ici à une déduction conformément à la LPP.

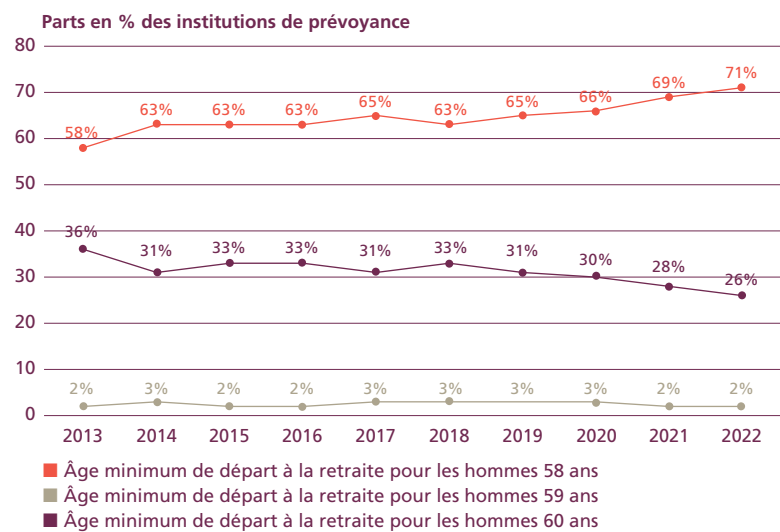
**Illustration A-4:**  
**Déduction de coordination**



## 5 Âge réglementaire de la retraite le plus avancé possible pour les hommes

L'âge de 58 ans s'est désormais établi comme la norme d'âge réglementaire de la retraite le plus avancé possible pour les hommes. L'âge de 60 ans perd rapidement en importance et celui de 59 ans n'apparaît plus que marginalement. L'accélération récente de cette évolution est peut-être due au fait que depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, les personnes ayant 58 ans révolus peuvent continuer à s'assurer volontairement à la prévoyance professionnelle lorsque la relation de travail est résiliée par l'employeur et qu'elles étaient jusqu'alors obligatoirement assurées à la prévoyance professionnelle.

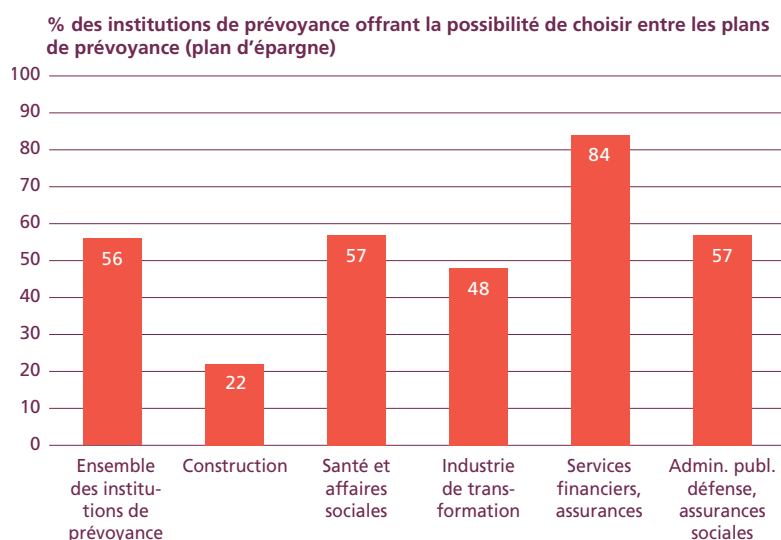
**Illustration A-5:**  
Évolution de l'âge de la retraite le plus avancé possible pour les hommes



## 6 Possibilité de choix pour les plans d'épargne

De plus en plus d'institutions de prévoyance offrent à leurs destinataires la possibilité de choisir entre divers plans d'épargne. Pour l'ensemble des participants à l'enquête, ce pourcentage est passé de 53% à 56% en un an. Ces plans sont déjà presque devenus la norme dans le secteur de la finance (banques et assurances) à raison de 84% comme l'année précédente. L'enquête de 2016 ne recensait cette possibilité que dans 36% de l'ensemble des caisses. Cet accroissement est dû au besoin de davantage de flexibilité ressenti par les destinataires et témoigne de la capacité d'adaptation de la prévoyance professionnelle à l'évolution des besoins.

**Illustration A-6:**  
**Possibilité de choix entre des plans de prévoyance (plan d'épargne)**



## 7 Prestations

Le recensement de l'objectif de prestations pour les rentes de vieillesse pour un salaire soumis à l'AVS de 80'000 francs révèle une valeur de 70%, légèrement supérieure à celle de l'année dernière. La stabilisation du niveau des prestations qui en ressort doit être replacée dans le contexte d'une baisse constante du taux de conversion, qui réclame un certain engagement financier de la part des partenaires sociaux afin de préserver les prestations.

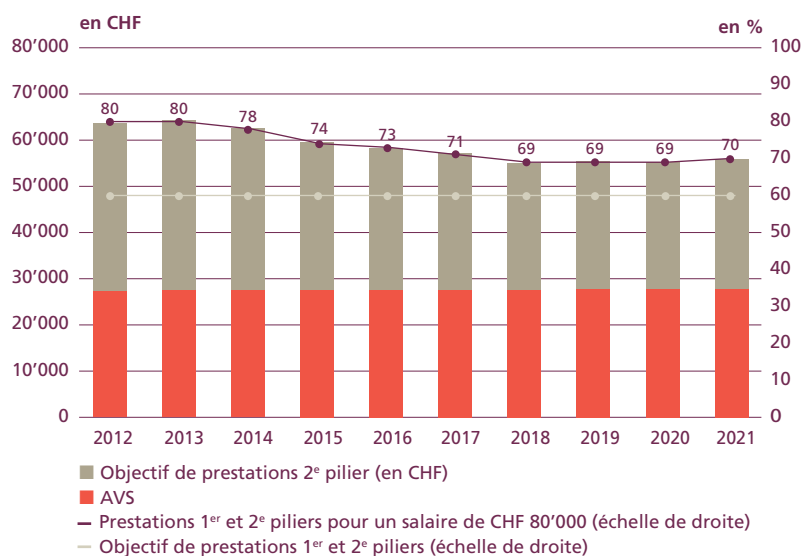
Comme les années précédentes, il convient de relever que ces chiffres ne reflètent pas les prestations effectivement versées, mais des montants calculés sur la base des règlements et des paramètres en vigueur, qui ne contiennent pas toujours tous les éléments de la prestation concrète. Ils révèlent néanmoins l'inanité de la critique récurrente selon laquelle les caisses de pension produiraient sans cesse des rentes de moins en moins élevées pour des cotisations de plus en plus lourdes.

Depuis près de 4 ans, l'objectif de prestation du 1<sup>er</sup> et du 2<sup>e</sup> piliers se situe à un niveau désormais stable qui dépasse nettement le chiffre de référence informel de 60% pour la poursuite du mode de vie habituel.

La médiane de l'objectif de prestations LPP dans les caisses de droit public est de 39% pour 2021 (contre 41% l'année précédente). En incluant l'AVS, cela donne donc un taux de remplacement moyen de 73% (75%). Dans les caisses de droit privé, la médiane est de 33% (32%), soit 67% (67%) avec AVS comprise.

La médiane est de 28% (29%) pour les institutions collectives et communes actives sur le marché (y compris les dépenses de courtage et de marketing). Si l'on y ajoute l'AVS, on atteint un taux de remplacement moyen de 63% qui dépasse lui aussi les 60% recherchés par le législateur.

**Illustration A-7:**  
**Évolution de l'objectif de prestations pour les rentes de vieillesse pour un salaire de 80'000 francs**





## 8 Actifs et retraités

La situation de financement d'une caisse est largement déterminée par le rapport entre actifs (cotisants) et retraités (bénéficiaires de prestations). Pour les diverses catégories d'institutions de prévoyance, il en découle des valeurs parfois notablement différentes.

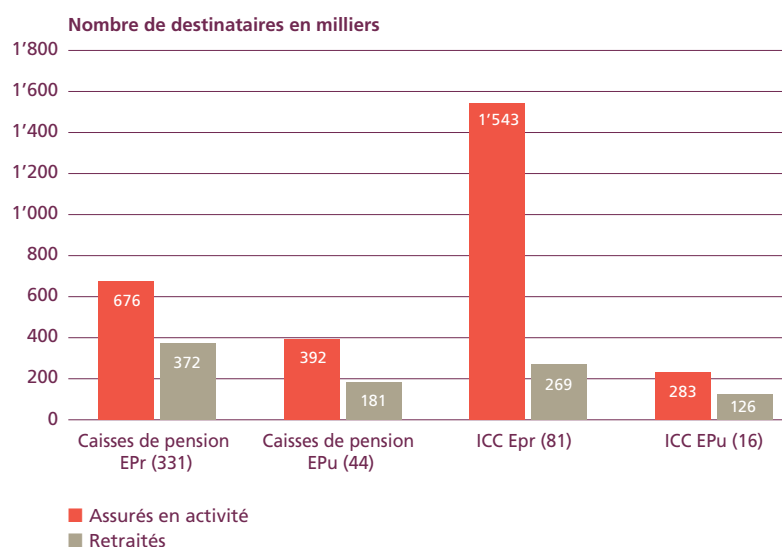
Sur l'ensemble des institutions de prévoyance ayant participé à l'enquête, la part des retraités au nombre total de destinataires est de 25% (23% l'année précédente).

Pour les caisses (sauf les ICC) ayant un employeur de droit privé, ce pourcentage est de 35% (contre 33%) et de 32% (32%) pour celles ayant un employeur de droit public.

La part des retraités n'atteint que 15% (13%) pour les institutions collectives et communes à fondateur privé, alors que les autres ICC se situent à 35% (35%), soit légèrement au-dessus des chiffres des caisses publiques et privées.

La faible proportion de retraités dans les ICC privées est due à l'âge moyen plus faible du personnel des entreprises affiliées.

**Illustration A-8:**  
**Actifs et retraités par**  
**catégories de caisses**



## 9 Conseil de fondation

Tableau A-1: Composition du conseil de fondation

	Ensemble des institutions	<50 mio.	50–100 mio.	100–500 mio.	500–1'000 mio.	1'000–5'000 mio.	>5'000 mio.
<b>Nombre Ø de membres ayant droit de vote</b>	8	5	6	7	9	10	12
<b>Nombre Ø de réunions par an</b>	3.8	2.9	2.9	3.4	4.1	4.2	5.9
<b>Proportion de femmes en %</b>	22	24	21	21	20	24	27
<b>Part de membres externes du conseil de fondation en %</b>	5	8	8	5	3	4	9

Le sujet du conseil de fondation est prioritaire pour l'enquête 2022. Des questions ont été posées à propos de sa composition, de sa rémunération, de la fréquence de ses réunions, de ses commissions ainsi que de la formation initiale et continue de ses membres. La notion de conseil de fondation est utilisée ici comme synonyme de celle d'organe suprême.

### Taille du conseil de fondation

En moyenne, les conseils de fondation comptent 8 membres, mais ce chiffre va de 5 pour les petites institutions jusqu'à une moyenne de 12 pour les grandes et les très grandes. Cette augmentation est parallèle au montant de la fortune de placement.

On observe une nette augmentation dans les institutions de prévoyance ayant une fortune située entre 500 millions et 1 milliard de francs, dont le nombre de membres passe en moyenne de 7 à 9.

### Fréquence des réunions

De même, le nombre de réunions convoquées par an augmente naturellement avec la taille de la fondation. Pour l'ensemble des caisses ayant répondu, on obtient une moyenne d'un peu moins de 4 réunions, les petites caisses de pension en tenant 3, les grandes jusqu'à 6 par an. Les moyennes calculées découlent des indications données, qui vont d'une réunion à 12 réunions par an.

### Proportion de femmes

Interrogées sur la proportion de femmes, les caisses qui ont répondu n'affichent aucune tendance claire en fonction de leur taille. La majorité indique une proportion située entre 20% et 25%, étant précisé que les plus grandes mènent légèrement la danse avec 27%. Les caisses de droit privé présentent une proportion moyenne de 22%, celles de droit public de 26%. Les femmes sont donc sous-représentées dans les conseils de fondation par comparaison avec l'ensemble des assurés, où la proportion de femmes est de 43%.

### Membres externes

Les membres externes des conseils de fondation se rencontrent fréquemment, mais ne représentent qu'une faible proportion d'en moyenne 5% des membres seulement. Dans les grandes caisses détenant une fortune de plus de 5 milliards, leur proportion est de 9%. La part des caisses de droit privé ayant des membres externes du conseil de fondation est de 23%, contre 43% pour les caisses de droit public.

### **Formation continue**

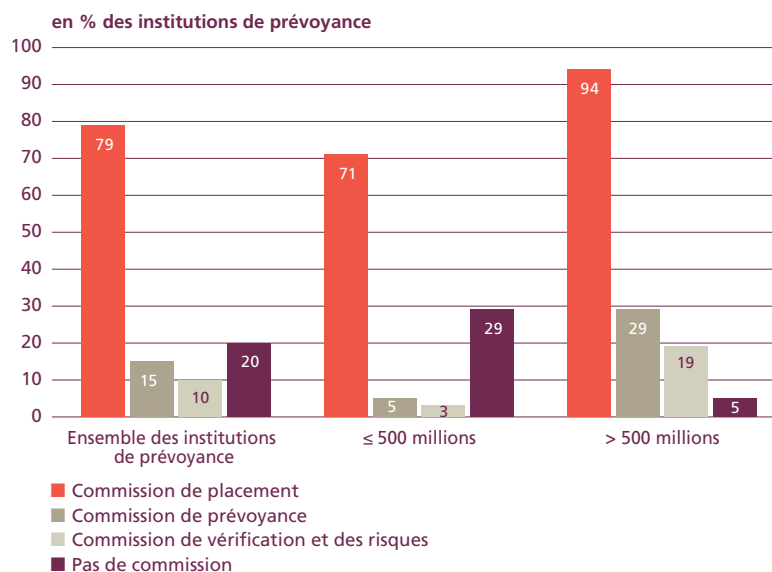
35% des institutions de prévoyance ont un règlement écrit régissant la formation initiale et continue des membres du conseil de fondation. Le plus souvent, ces règlements se rencontrent dans les caisses de droit public (49%), alors que c'est le cas dans 45% des institutions collectives et communes.

92% des caisses ayant un règlement écrit en contrôlent et en documentent le respect.

Les comités font partie intégrante de la grande majorité des caisses dont ils sont un instrument de direction. C'est particulièrement vrai pour le comité de placement, qui existe dans 81% des caisses; ce chiffre va même jusqu'à 94% dans les grandes caisses ayant une fortune de plus de 500 millions de francs.

Les comités de prévoyance, de contrôle et de risque sont nettement moins répandus. Au total, 16% des caisses ont un comité de prévoyance, et 18% ont un comité de contrôle et de risque. 18% des caisses n'ont aucun comité, mais seulement 5% des grandes caisses se passent totalement de comités.

**Illustration A-9:**  
**Comités en fonction de la taille de l'institution de prévoyance**



La différence entre les institutions de prévoyance de droit privé et celles de droit public est marquante dans les réponses à la question de la forme de la rémunération des membres des conseils de fondation.

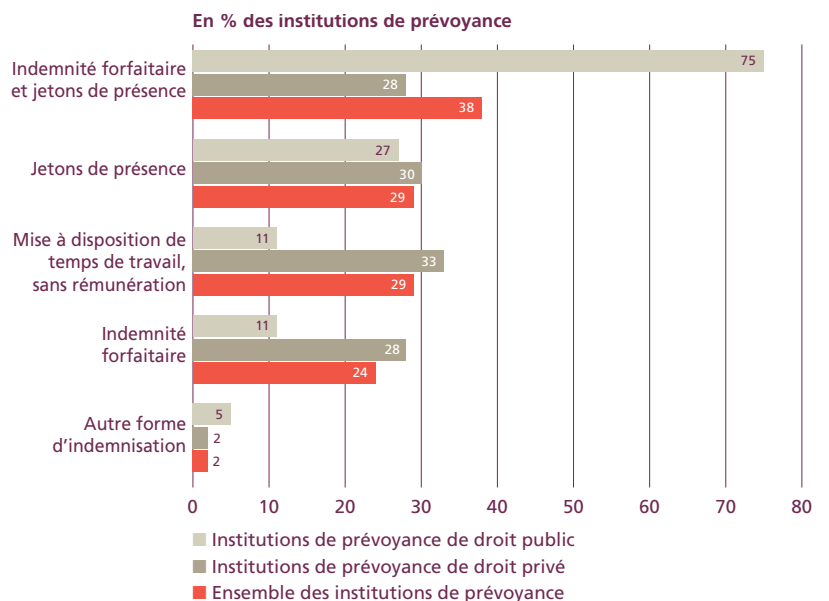
Au total, 54% des institutions de prévoyance possèdent une réglementation relative à l'indemnisation de l'organe suprême. C'est le cas dans 96% des caisses de droit public, mais seulement dans 49% des caisses de droit privé.

Les grandes caisses ont tendance à prévoir une rémunération de l'organe suprême. C'est le cas de 68% des caisses détenant plus de 500 millions, alors que ce pourcentage n'est que de 44% pour les plus petites détenant moins de 500 millions. Pour la catégorie des institutions collectives et communes, le chiffre est de 44% pour les petites et de 86% pour les grandes caisses. Près de la moitié (46%) des caisses de pension d'entreprises

(sans les ICC) possèdent une réglementation concernant la rémunération.

Les indemnités sont principalement versées sous forme de paiements forfaitaires et de jetons de présence, mais on rencontre différentes combinaisons, y compris avec du temps de travail rémunéré.

**Illustration A-10:**  
**Éléments de la rémunération**



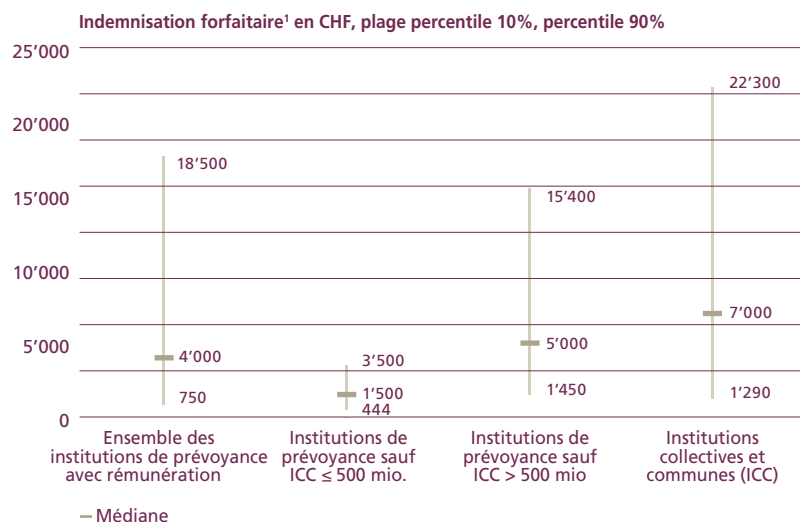
Pour les caisses qui versent une rémunération, la valeur médiane est de l'ordre de 4'000 francs, étant précisé que ce montant est de 7'000 francs pour les ICC, soit nettement supérieur à celui des autres caisses, où il n'est que de 2'800 francs.

Les ICC présentent une fréquence de réunions annuelles légèrement supérieure à celle des autres caisses (4,8 contre 4,2) ainsi qu'à la moyenne de toutes les caisses (4,3).

L'éventail des rémunérations forfaitaires va de 750 francs (percentile 10) à 18'500 francs (percentile 90).

La valeur médiane de la rémunération forfaitaire des institutions de prévoyance de droit public est de 5'950 francs contre 3'310 francs dans les caisses de droit privé.

**Illustration A-11 :**  
**Montant de la rémunération**

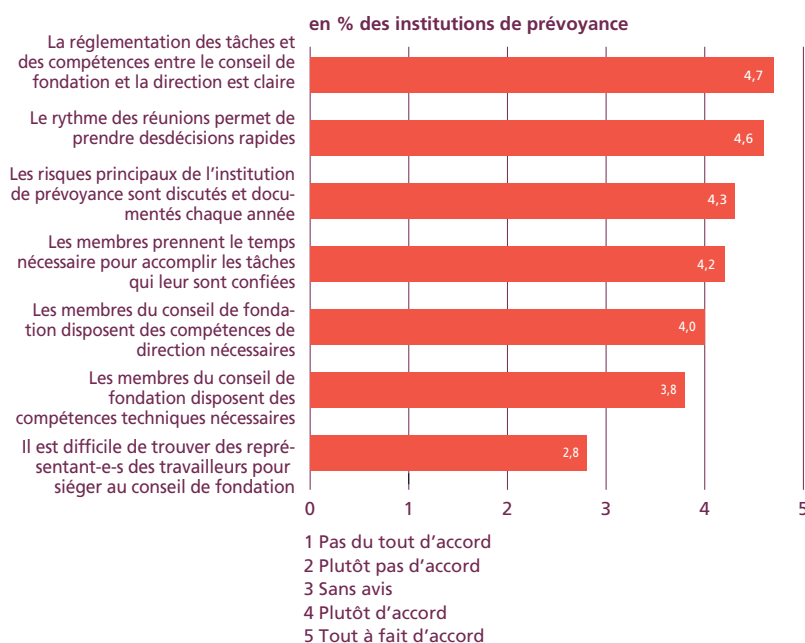


<sup>1</sup> Question: En 2021, à combien s'élevait environ (en brut) l'indemnisation forfaitaire d'un membre ayant droit de vote ?



Le diagramme à barres permet de voir quelles sont les critiques éventuellement adressées aux conseils de fondation et dans quels domaines ceux-ci pourraient s'améliorer. Citons à cet égard le cas échéant la compétence de gestion et technique des membres du conseil de fondation, étant précisé que ce dernier point est un élément central de leur activité. La réaction moyenne est neutre en ce qui concerne le fait de trouver des représentants des travailleurs. Du côté positif, les réponses évoquent le rythme approprié des réunions, la réglementation concernant les tâches et les compétences et la discussion des principaux risques.

**Illustration A-12:**  
**Ce que les caisses pensent de leur conseil de fondation**



# B Placements de capitaux et allocation des actifs

## 1 Allocation des actifs

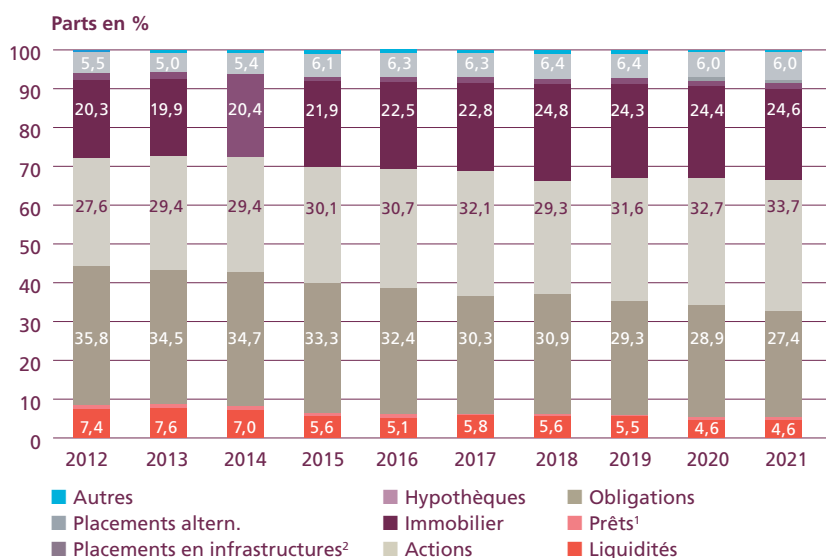
Le rapport entre obligations et actions s'est pratiquement inversé ces dix dernières années. Au lieu de 27,6%, c'est désormais 33,7% qui sont investis en actions, alors que dans le même temps, les obligations reculaient de 35,8% à 27,4%, ce qui est presque exactement la proportion des actions à la fin de 2011 (27,6%).

Seuls ces déplacements effectués d'année en année, le plus souvent dans une mesure modeste, mais qui se manifestent maintenant de manière étonnamment plus nette, ont permis aux caisses de pension de maintenir leurs gains en capital et de renforcer leurs taux de couverture et leurs réserves.

Dans cette période, la part de l'immobilier a progressé de près d'un quart pour atteindre 24,6%, pour ensuite rester pratiquement constante depuis quatre ans.

Les autres domaines sont relativement moins importants. Citons les liquidités avec 4,6% (4,6% l'année précédente), les placements alternatifs, au niveau également inchangé de 6% et les placements en infrastructures, qui représentent 1%.

**Illustration B-1:**  
**Allocation des actifs 2012–2021**



¹ Placements auprès de l'employeur jusqu'en 2016

² À partir de 2020

Tableau B-1 : Classes de placements 2012–2021

Allocation moyenne des actifs en %

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Liquidités</b>	7,4	7,6	7,0	5,6	5,1	5,8	5,6	5,5	4,6	4,6
<b>Prêts à partir de 2017**</b>	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,5	0,5	0,5	0,8	0,7
<b>Actions et autres participations auprès de l'employeur</b>	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	*	*	*	*	*
<b>Obligations en CHF</b>	25,5	24,6	24,3	22,9	21,7	20,0	20,3	19,3	18,7	17,6
<b>Obligations en monnaies étrangères</b>	10,3	9,9	10,5	10,4	10,7	10,4	10,6	10,0	10,2	9,9
<b>Actions suisses</b>	12,4	13,2	13,1	13,4	13,1	14,2	12,8	13,8	13,9	14,6
<b>Actions étrangères</b>	15,2	16,2	16,3	16,8	17,6	18,0	16,5	17,8	18,7	19,1
<b>Immobilier suisse</b>	19,3	18,9	19,1	20,2	20,7	20,7	22,2	21,8	21,9	21,9
<b>Immobilier étranger</b>	1,1	1,1	1,3	1,7	1,9	2,1	2,6	2,4	2,5	2,7
<b>Hypothèques</b>	1,6	1,6	1,2	1,1	1,2	1,3	1,3	1,4	1,5	1,5
<b>Hedge funds</b>	1,9	1,7	1,5	1,4	1,4	1,2	1,3	1,1	1,2	1,1
<b>Private equity</b>	0,8	0,7	0,8	0,9	0,9	0,8	0,9	1,1	1,2	1,4
<b>Matières premières</b>	1,7	1,3	1,1	0,8	0,9	0,8	0,6	0,7	0,7	0,7
<b>Placements en infrastructures</b>	*	0,2	0,2	0,2	0,3	0,4	0,6	0,7	0,8	1,0
<b>Placements non traditionnels en valeur nominale</b>	*	*	*	0,5	0,5	0,6	0,5	0,6	0,6	0,5
<b>Autres placements alternatifs</b>	1,1	1,1	1,8	2,1	2,2	2,4	2,4	2,4	2,5	2,3
<b>Autres actifs</b>	0,6	0,8	0,7	1,0	0,8	0,9	1,3	0,9	0,6	0,5
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

\* non recensé

\*\* jusqu'en 2016 placements auprès de l'employeur

Nota bene : les valeurs indiquées dans le tableau sont de simples moyennes. En revanche, celles de la CHS PP, dans son recensement annuel de la situation financière des institutions de prévoyance, sont pondérées en fonction de la fortune, ce qui explique les éventuelles différences entre les données. Il faut également tenir compte du nombre plus élevé d'institutions de prévoyance recensées par la CHS, qui concerne avant tout des institutions d'assez petite taille.

Tableau B-2: Formes de placements et taille des caisses

Valeur moyenne de la part de fortune par groupe de fortune en %

	< 50 mio.	50–100 mio.	100–500 mio.	500–1'000 mio.	1'000–5'000 mio.	> 5'000 mio.
<b>Fondations de placement</b>	27,7	26,6	23,7	22,1	21,3	12,3
<b>Fonds de placement</b>	59,1	34,9	51,7	47,8	46,4	41,4
<b>Sociétés de participation</b>	0,0	1,1	1,4	1,4	1,7	2,6
<b>Mandats par catégories</b>	7,3	7,3	22,1	13,2	15,0	40,1
<b>Mandats mixtes</b>	46,2	29,6	49,0	26,1	22,9	3,8
<b>Produits structurés</b>	2,3	2,8	0,2	0,0	0,2	0,0
<b>Immobilier suisse: placements directs</b>	14,9	9,4	9,3	8,6	12,9	10,9
<b>Immobilier suisse: placements indirects</b>	16,6	19,7	16,2	16,8	10,8	8,7
<b>Immobilier étranger: placements directs</b>	0,0	0,0	0,6	0,1	0,0	0,3
<b>Immobilier étranger: placements indirects</b>	2,1	5,9	4,8	3,2	3,0	4,2
<b>Placements indiciels</b>	25,0	19,8	31,6	32,2	30,4	32,3
<b>Placements selon les critères ESG</b>	28,1	36,1	29,3	33,3	46,6	49,5

Ce tableau contenant des indications sur les formes de placement par rapport à la taille des caisses fait apparaître les dépendances escomptées. Plus la taille de la caisse augmente, plus l'importance des fondations de placement et des fonds de placement diminue. C'est encore plus vrai pour les mandats mixtes, qui sont pratiquement inexistantes dans les grandes caisses. Pour les grandes caisses détenant plus de 5 milliards de francs de fortune sous placement, ce sont les mandats catégoriels qui sont les plus importants, avec une proportion de 40,1% (contre 48,1% l'année précédente).

Les produits structurés ont principalement leurs défenseurs dans les petites caisses (2,3 à 2,8%). Ils n'apparaissent plus du tout dans les grandes caisses au cours de l'année sous rapport, alors qu'ils atteignaient encore une valeur de 0,1% l'année dernière.

De même, les placements immobiliers se rencontrent avant tout dans les petites caisses. Dans les grandes, leur part a néanmoins progressé de 7,6% à 8,7% depuis l'an dernier.

L'indexation se fait selon la taille des caisses, d'un quart des placements pour les plus petites à près d'un tiers des placements pour les plus grandes.

Une nouvelle fois, nous avons recensé les placements suivant explicitement les critères ESG. Leur part augmente systématiquement en fonction de la taille des caisses. Ils passent d'à peine 28% (15%) dans les très petites caisses de pension à 50% (56%) dans les plus grandes qui détiennent une fortune d'au moins 5 milliards de francs.

Étant donné que les formes de placement pour chaque catégorie peuvent se recouper, l'addition des pourcentages dépasse 100%.

**Tableau B-3 : Évolution des parts de fortune investies dans les fonds de placement, les fondations de placement et les placements indiciels**

**Moyenne de la part de fortune en %**

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Fonds de placement</b>	37,6	40,8	41,1	40,9	43,2	42,2	46,0	44,1	41,6	43,5
<b>Fondations de placement</b>	20,8	21,1	22,6	20,4	21,4	22,0	19,0	20,3	19,7	20,1
<b>Placements indiciels</b>	24,5	22,4	24,9	24,1	26,8	28,1	29,0	31,1	30,1	28,7

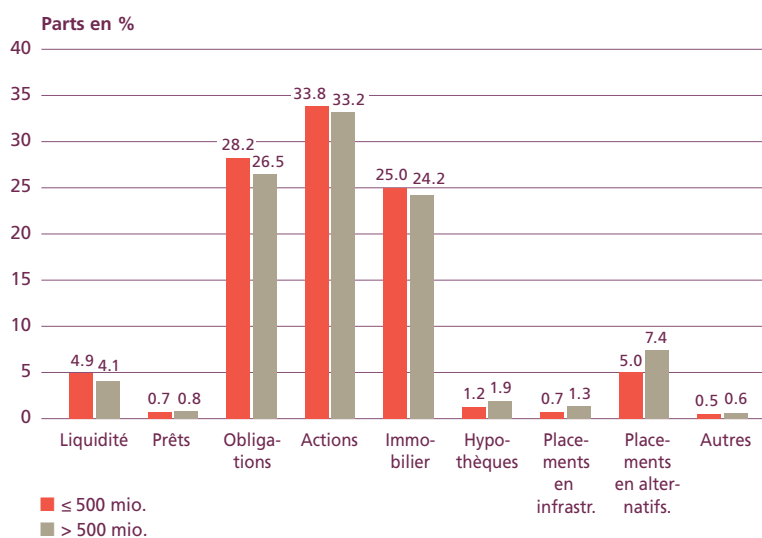
Ce tableau présente un aperçu détaillé de l'évolution des placements en fonds et en fondations de placement ainsi que des placements indiciels sur les dix dernières années.

Jusqu'en 2018, les fonds de placement ont enregistré une forte progression avant de perdre un peu de terrain. Les fondations de placement ont réussi à conserver leur part de près de 20% sur l'ensemble de la période, moyennant de faibles fluctuations.

Ces deux dernières années, les placements indiciels sont retombés à 28,7% après un niveau maximum atteint en 2019 avec 31,1%.

Il est frappant de constater la relative faiblesse des différences en matière d'allocation des actifs entre les institutions de prévoyance ayant une fortune inférieure à 500 millions de francs et celles dont la fortune dépasse ce seuil. Les petites caisses misent encore davantage sur les trois piliers principaux de placements (obligations, actions, immobilier) qui représentent chez elles 87% du total contre tout juste 84% chez les grandes. Les principales positions inverses par rapport à ces différences sont constituées par les placements alternatifs, les placements en infrastructures et les hypothèques.

**Illustration B-2:**  
**Taille des caisses et allocation des actifs**

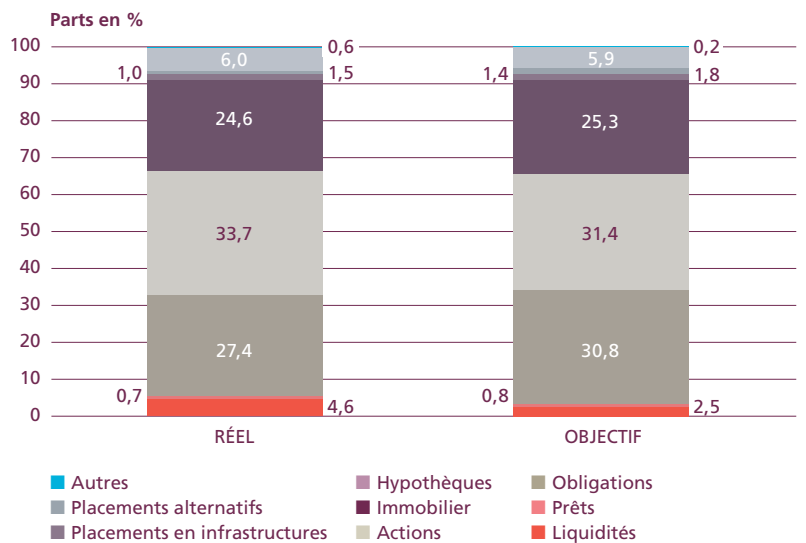


Trois points de pourcentage séparent la situation effective des grandeurs cibles sur le plan des obligations, et cette différence est de près de deux points de pourcentage pour les actions. Les caisses de pensions aimeraient bien détenir davantage d'obligations et un peu moins d'actions. L'objectif d'un portefeuille accru en titres à intérêts fixes est compréhensible, puisqu'ils répondent dans une large mesure au besoin de sécurité pour des placements à long terme correspondant à l'activité d'une institution de prévoyance.

En revanche, ces institutions semblent tout à fait satisfaites sur le plan de l'immobilier, où la réalité et l'objectif ne sont séparés que d'un point de pourcentage. Toutefois, la stabilisation de cette part en cas d'augmentation de la fortune nécessite des achats supplémentaires si les évaluations ne sont pas revues à la hausse.

Globalement, le mix de placements existant est jugé satisfaisant et semble répondre aux exigences, à l'exception du niveau important de liquidités, provoqué par suite de la politique de taux d'intérêt négatifs de la BNS.

**Illustration B-3:**  
**Allocation des actifs en comparaison réalité/objectif**





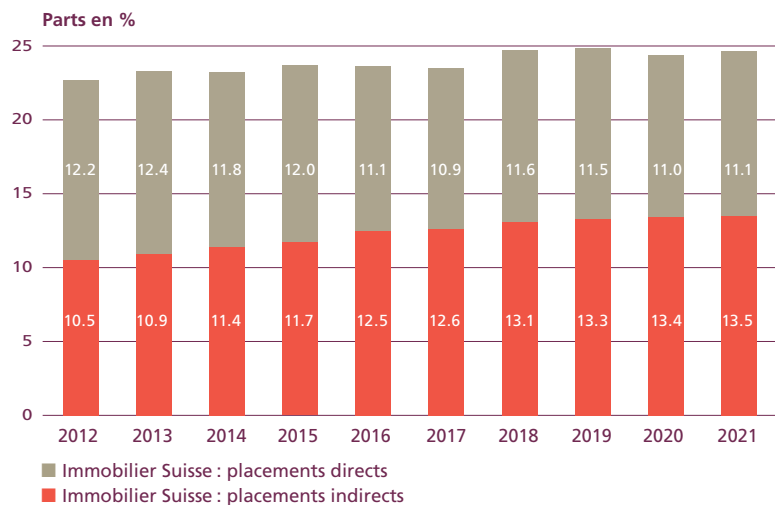
## 2 Placements immobiliers

Les médias suivent de très près les activités des caisses de pension sur le marché de l'immobilier et notamment sur celui du logement. Les voix critiques ne manquent pas pour leur prédire un effet de hausse des prix en raison de leur puissance financière.

Toutefois, une observation plus fine permet de relever que l'évolution de leurs investissements immobiliers totaux se déroule à peu près en parallèle avec la croissance de la fortune et que, dans le même temps, les placements directs ont tendance à régresser légèrement par comparaison avec les placements indirects.

Cela s'explique sans doute d'une part par les difficultés à acquérir des ouvrages appropriés et d'autre part par le comportement des caisses qui échangent les biens immobiliers qu'elles détiennent directement contre des parts de fonds afin d'obtenir une meilleure flexibilité. En revanche, il est difficile de chiffrer l'influence qui en découle.

**Illustration B-4:**  
**Évolution des placements immobiliers directs et indirects**



### 3 Placements alternatifs

La poussée de croissance dans le domaine des placements alternatifs continue à se faire attendre. Ils restent à un niveau globalement faible de 6,0%, même si 86% des participants à l'enquête déclarent procéder à ce genre de placements. Seule une minorité y réalise des engagements importants. La valeur maximale signalée atteint une proportion de 33,9%. Elle dépasse 10% pour seulement 22% des participants.

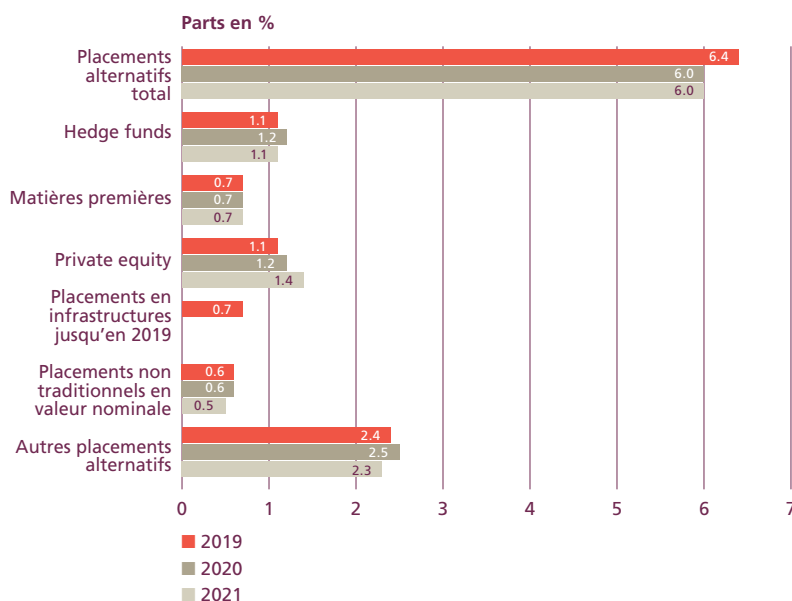
Pour les diverses catégories de placements alternatifs, les valeurs maximales suivantes ont été indiquées: placements non traditionnels en valeurs nominales 16,5%; private equity 16,5%; matières premières 11,4%; hedge funds 19%; autres placements alternatifs 26,4%.

La structure des caisses détenant une part en placements alternatifs supérieure ou égale à 10% affiche les moyennes suivantes: liquidités 4,6%, obligations 22,3%, actions 31,4%, immobilier 22,3%, hypothèques 1,8%, placements alternatifs 15,1%.

Par rapport aux divers éléments qui sont regroupés sous la notion de « placements alternatifs », on relèvera seulement la part croissance de la private equity, qui affiche une légère progression de l'ordre du pour mille, mais à nouveau au détriment d'autres catégories.

Dans ce contexte, la private equity mérite une attention particulière, puisque cette catégorie est devenue autonome suite à une modification de l'OPP2 visant à donner aux caisses une plus grande flexibilité. On suivra avec intérêt les effets de cette évolution, notamment pour déterminer si l'engagement accru des caisses de pension dans les start-up, espéré par ce biais, se matérialisera.

**Illustration B-5:**  
**Placements alternatifs en comparaison sur plusieurs années**

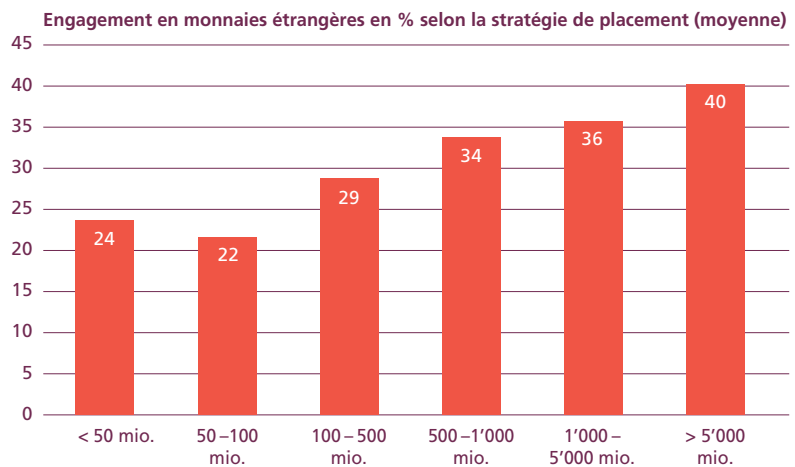


#### 4 Couverture des placements en monnaies étrangères

L'étendue de l'engagement calculé en monnaies étrangères se situe au niveau des années précédentes, avec une moyenne de 31%. La moyenne découle de placements très différents et qui sont fonction de la taille. Elle va de l'ordre de 22% à 24% pour les petites caisses jusqu'à 40% dans les grandes.

L'engagement moyen en monnaies étrangères sans couverture s'élève à 18,7%.

**Illustration B-6:**  
**Engagement stratégique en monnaies étrangères**

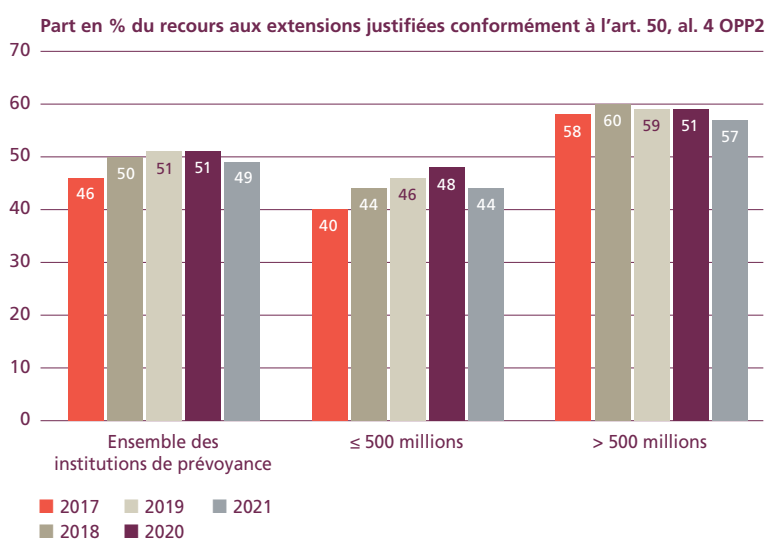


## 5 Limitation par catégories et extension des possibilités de placement

L'utilisation de l'extension des possibilités de placement (art. 50, al. 4, OPP2) afin de dépasser les limites fixées dans l'OPP2 pour les diverses catégories de placements a légèrement reculé au cours de l'année sous rapport, passant de 51% à 49% pour l'ensemble des caisses, et de 59% à 57% pour les grandes caisses détenant plus de 500 millions de placements.

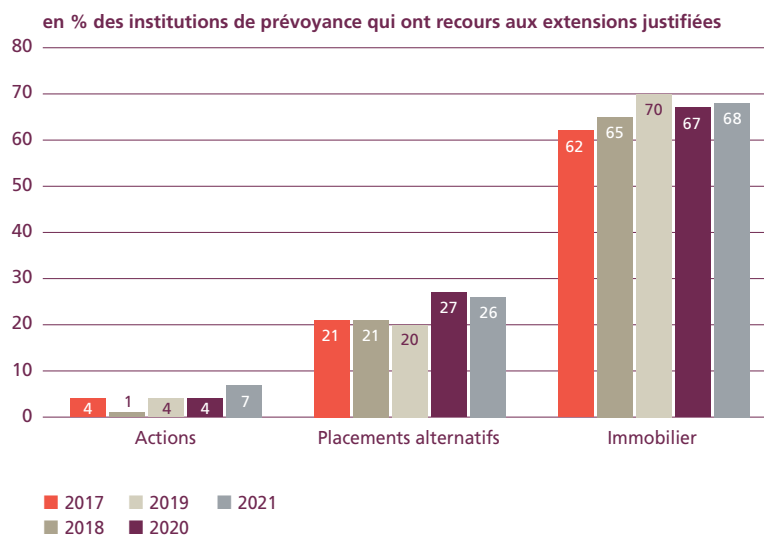
Cette part reste néanmoins très élevée. Près d'une caisse de pension sur deux profite de cette possibilité. Cela relativise l'importance des limites fixées dans l'ordonnance. On pourrait en conclure que celles-ci ont surtout un caractère d'orientation pour les responsables des placements.

**Illustration B-7:**  
**Utilisation de la demande d'extension des possibilités de placement selon la taille des institutions de prévoyance**



Pour quelles catégories de placement les extensions des possibilités de placement sont-elles utilisées ? Les caisses de moins de 500 millions s'en servent en très grande majorité pour l'immobilier, nettement moins souvent pour les placements alternatifs et uniquement dans de rares cas pour les actions. Ce constat n'a pas changé depuis cinq ans.

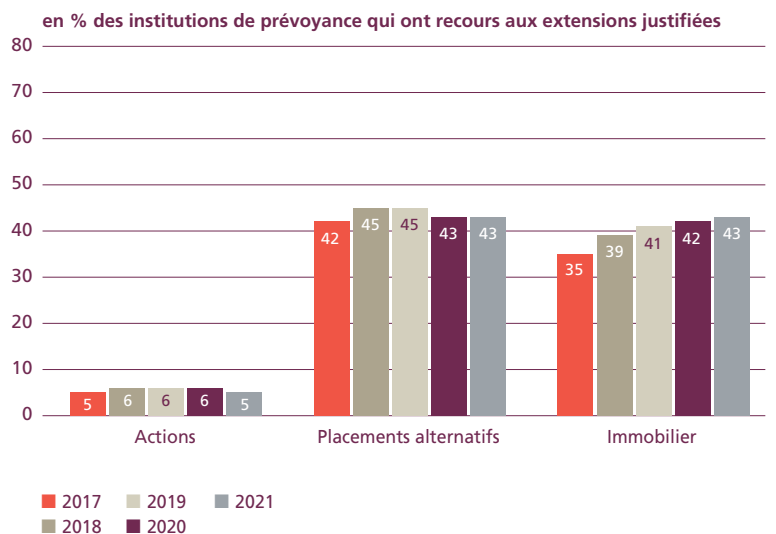
**Illustration B-8 :**  
**Extension des possibilités de placement**  
**par catégorie de placement pour les**  
**institutions de prévoyance ≤ 500 millions**



Un tableau différent se dessine pour les caisses détenant des placements supérieurs à 500 millions : les extensions des possibilités de placement sont aussi importantes pour les placements alternatifs que pour l'immobilier. De manière générale, la limitation de la part d'actions ne crée pratiquement aucun problème susceptible de nécessiter une extension des possibilités.

Comment pourrait-on expliquer la part élevée des extensions pour les placements alternatifs, vu leur faible proportion dans les placements ? Une raison pourrait tenir au fait que l'utilisation de certains placements réclame par principe l'extension des possibilités, qu'une limite soit dépassée ou non.

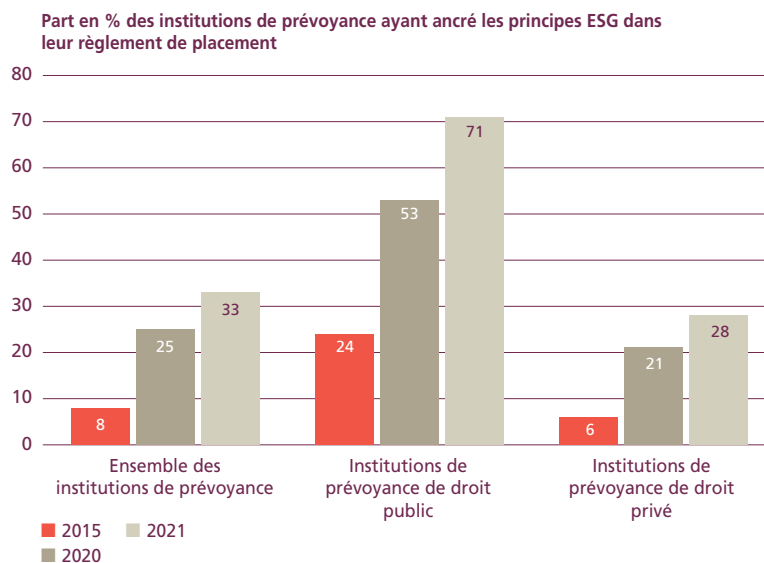
**Illustration B-9:**  
**Extension des possibilités de placement par catégorie de placement pour les institutions de prévoyance > 500 millions**



## 6 Durabilité

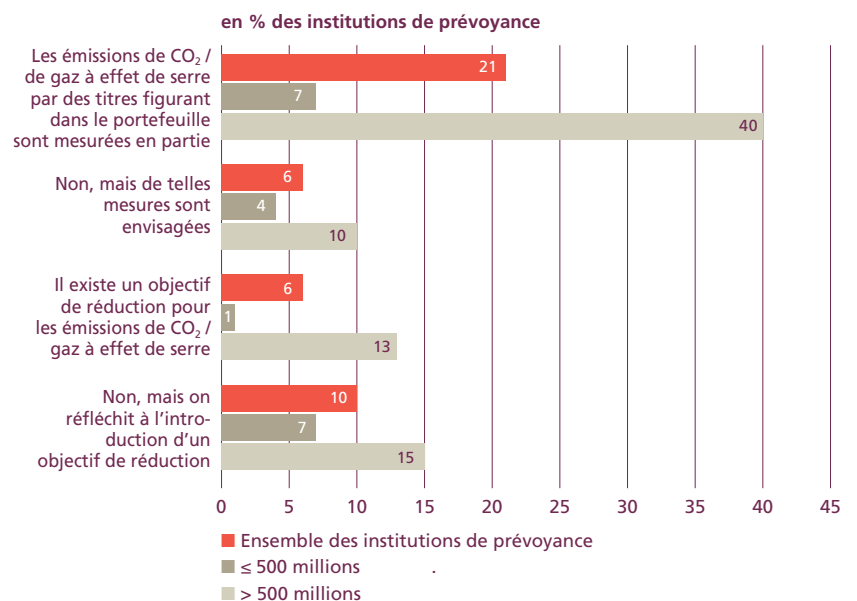
L'illustration B-10 montre la hausse tout à fait spectaculaire de la part de caisses qui ont intégré les critères ESG dans leurs règlements. L'année dernière, elles représentaient un quart de l'ensemble des caisses, alors que cette année, elles en représentent déjà un tiers. Cette proportion est particulièrement élevée (71%) pour les institutions de prévoyance de droit public.

**Illustration B-10:**  
**Ancrage des principes ESG dans les règlements de placement des caisses de pension**



L'engagement exprimé en faveur de la durabilité s'accroît avec la taille des caisses, du moins selon les résultats de l'enquête. Sur l'ensemble des caisses, 21% (17% l'année précédente) mesurent en partie l'émission de gaz à effet de serre des titres figurant dans leur portefeuille. Ce chiffre est en moyenne de 7% (7%) pour les caisses de moins de 500 millions, contre 40% (32%) pour celles de plus de 500 millions. Les différences entre ces deux catégories sont compréhensibles, puisque cette mesure nécessite un certain effort administratif et financier qui dépasse éventuellement les possibilités des petites institutions.

**Illustration B-11:**  
**Mesure du CO<sub>2</sub>/des gaz à effet de serre dans le portefeuille et objectif de réduction**





# C Performance et taux d'intérêt

## 1 Performance

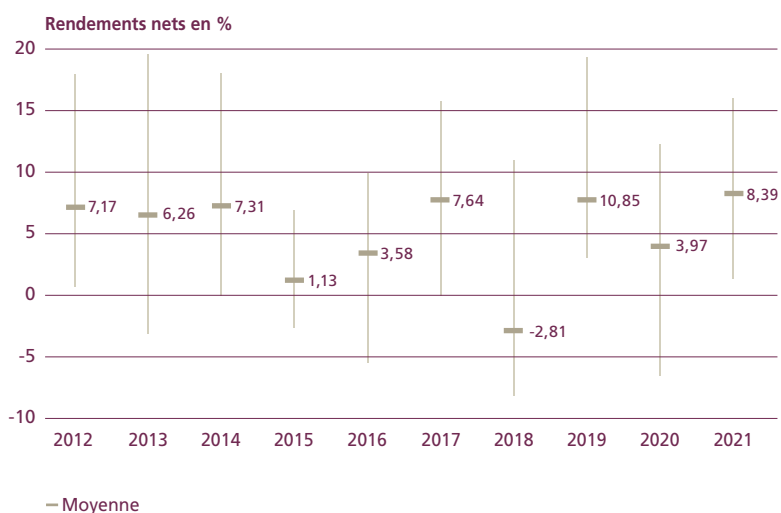
Les institutions de prévoyance ont connu une évolution particulièrement réjouissante ces dix dernières années. Et l'année sous rapport leur a valu à nouveau un résultat brillant, le deuxième meilleur résultat de cette période. Seule l'année 2018 s'était terminée sur un chiffre négatif, mais sans véritable krach, tout comme en 2008.

Le résultat pour 2021 présente un éventail allant de 1,3% pour la valeur rapportée la moins bonne jusqu'à 16,0% pour la meilleure.

Si l'on distingue en fonction des catégories de caisses, les institutions de prévoyance des employeurs publics affichent une moyenne de 8,51% (médiane 8,58%), supérieure à celle des caisses privées avec 8,45% (8,49%). Pour les institutions collectives et communes, la moyenne calculée est de 8,33% pour les employeurs privés et de 8,72% pour les employeurs publics.

Ces indications se rapportent à la performance après déduction des frais de gestion de fortune.

**Illustration C-1 :**  
**Rendements nets 2012–2021**



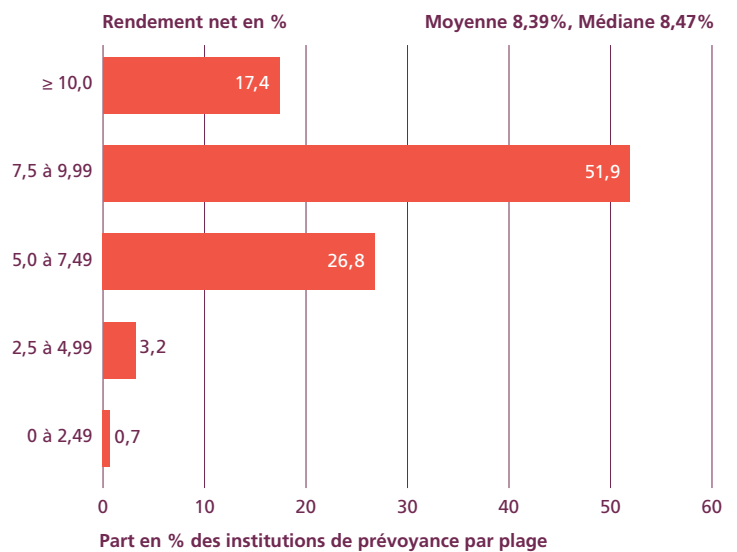
Plus de la moitié des caisses affichent un rendement situé dans une plage étroite entre 7,5% et 10%, les trois quarts entre 5% et 10%. Le comportement en matière de placements est donc sans doute similaire.

Le percentile 90 se situe à 10,8%, le percentile 10 à 5,9%.

Plus de 17% présentent des valeurs de 10% et plus, à peine 4% des valeurs inférieures à 5%. La grande majorité des caisses a donc pu améliorer sa situation de financement durant l'année sous rapport.

La moyenne et la médiane sont pratiquement identiques pour 2021, ce qui permet de conclure que la taille des caisses a peu influé sur le résultat. Cela est confirmé par les données de l'illustration C-4.

**Illustration C-2:**  
**Répartition des rendements net**

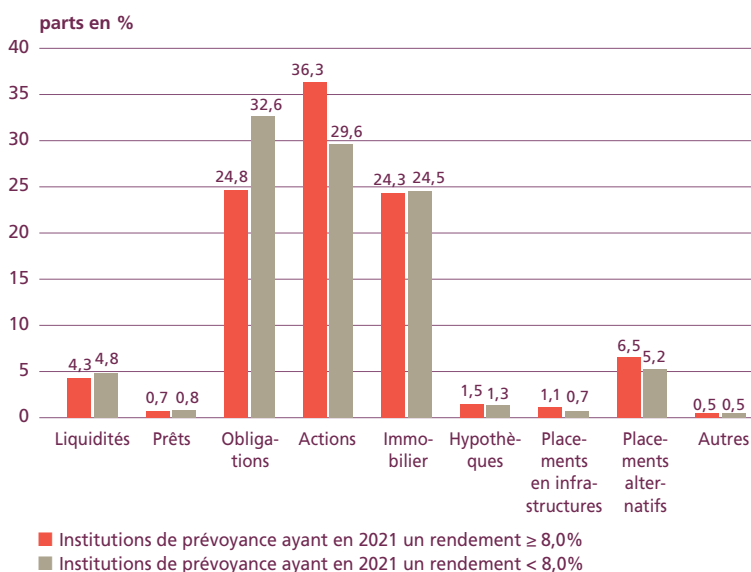


Quelle a été, en 2021, l'influence de l'allocation des actifs sur la performance ? L'illustration C-3 présente la différence entre les placements des caisses ayant enregistré une performance supérieure à 8% et ceux des caisses ayant eu une performance inférieure.

On voit que les différences sont dues avant tout aux actions et aux obligations. Il n'est cependant guère surprenant que les obligations, à la rémunération notoirement mauvaise, représentent près de 33% des placements des caisses ayant plutôt sous-performé par rapport à la moyenne, et que ce pourcentage soit nettement supérieur à celui des caisses ayant eu une performance plus élevée (à peine 25%).

Pour les caisses affichant plus de 8% de performance, la part des obligations en monnaies étrangères est de 11,3%, soit 2,6 points de pourcentage au-dessus de celle des caisses dont la performance a été inférieure à 8%. Les obligations monde couvertes en CHF ont réalisé 2,49% alors que les obligations en CHF n'ont atteint que -1,82%. Les actions suisses ont réalisé 23,4% et les actions monde 22,0%.

**Illustration C-3 :**  
**Performance et allocation des actifs**

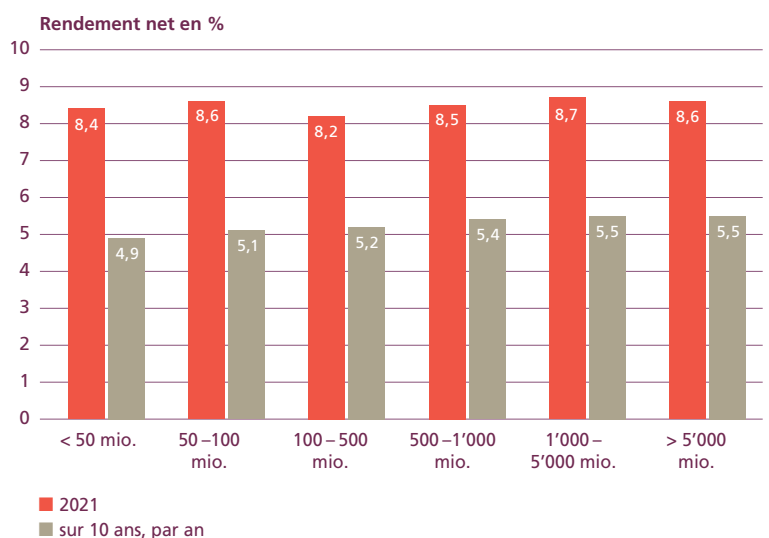


L'illustration présente les différences entre les données de performance pour différentes tailles de caisses pour l'année 2021 ainsi que sur dix ans.

Pour les divers segments de taille allant de moins de 50 millions à plus de 5 milliards de francs de fortune, on obtient pour l'année sous rapport des valeurs situées entre 8,2% et 8,6% sans qu'il soit possible de dégager un rapport avec la taille.

Il en va légèrement différemment en comparaison sur dix ans. Les plus petites caisses sont affectées ici en moyenne de 4,9%, alors que les grandes atteignent 5,5% et qu'entre les deux se trouvent des valeurs en constante progression parallèlement à l'augmentation de la taille des caisses.

**Illustration C-4:**  
**Performance et taille des caisses**



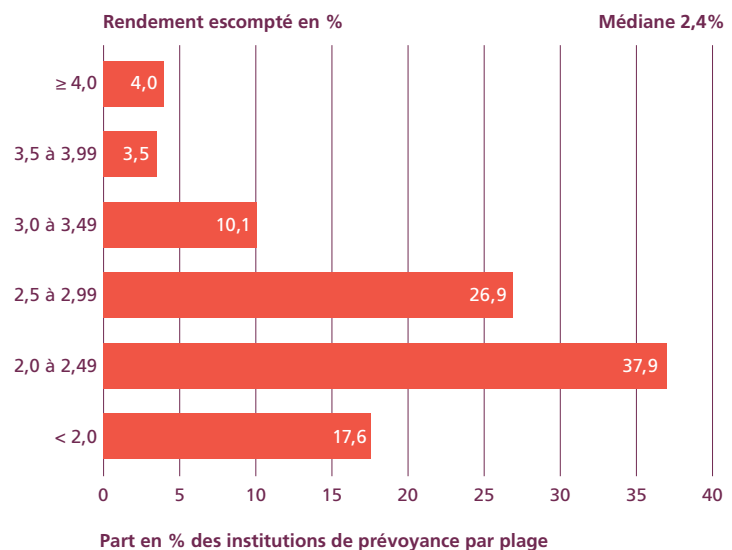
## 2 Rendement théorique et rendement attendu

Quel est le rendement attendu par les institutions de prévoyance en fonction de leur stratégie de placement ?

4% des participants à l'enquête (contre 3% l'année précédente) font des déclarations optimistes. La majorité (près de 38%, contre 35% l'année précédente) s'attend à un rendement situé entre 2% et 2,49%. Un rendement de moins de 2% est envisagé par à peine 18% (22%) des caisses. Au total, la valeur médiane reste inchangée à 2,4%.

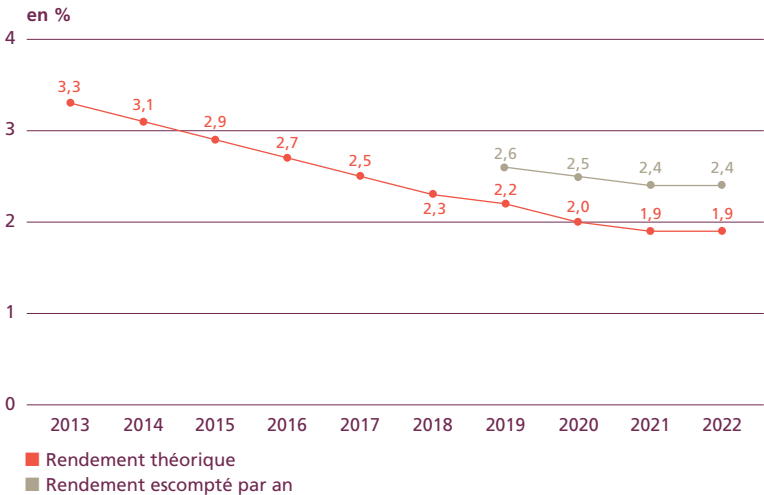
Ces chiffres ont été indiqués avant la récente reprise de l'inflation qui a des incidences sur les taux d'intérêt. Les rendements attendus ne manqueront pas d'augmenter, eux non plus, suite à la hausse des taux.

**Illustration C-5:**  
**Rendement escompté**



Les indications relatives au rendement attendu, transmises au premier trimestre de l'année en cours, présentent des chiffres inchangés depuis l'année précédente. Le rendement théorique qui doit être atteint pour un taux de couverture stable n'a pas continué à baisser pour la première fois depuis dix ans, et demeure à 1,9%. La différence reste d'un demi point de pourcentage.

**Illustration C-6:**  
**Comparaison entre rendement théorique et rendement escompté**



# D Taux de couverture

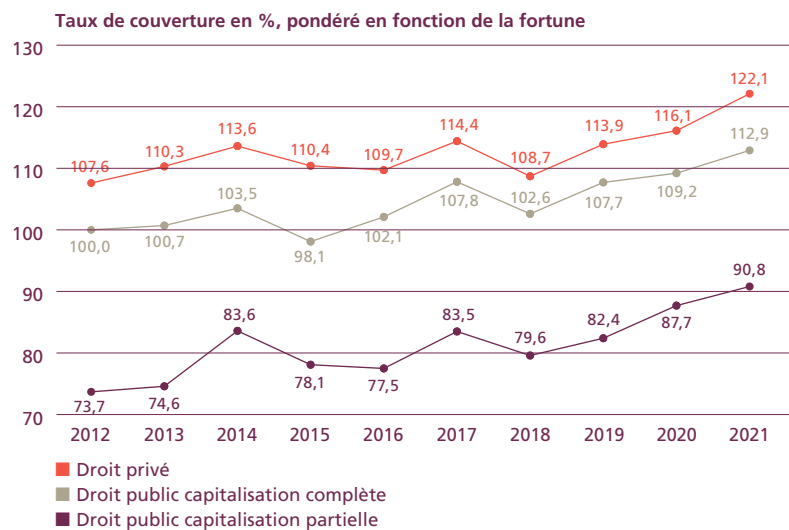
## 1 Taux de couverture et son évolution

Les caisses de pension viennent de connaître quatre années de forte hausse des taux de couverture. Des records ont sans doute été battus dans de nombreux cas. Cela offre aux caisses un matelas bienvenu face aux incertitudes de l'économie et de la politique mondiale.

Cette hausse s'observe dans les trois catégories de caisses de pension recensées: celles de droit privé, celles de droit public avec et sans capitalisation complète. Traditionnellement, ce sont les caisses privées qui mènent la danse. En outre, la différence par rapport aux caisses de droit public s'est nettement creusée depuis 2018, de 6,1 à 9,2 points de pourcentage.

L'an dernier, les caisses de droit public à capitalisation partielle ont également marqué le pas. Alors que les caisses de droit privé enregistraient une hausse de 6 points de pourcentage, l'augmentation chez elles n'atteignait que 3,1 points.

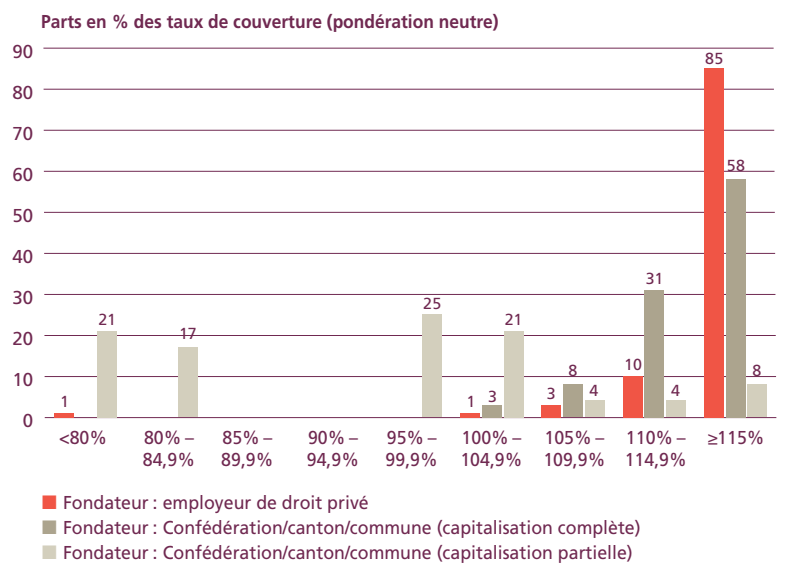
**Illustration D-1:**  
**Évolution du taux de couverture depuis 2012**



L'excellente santé des caisses à employeur de droit privé calculée à la fin de l'année 2021 se traduit par la part élevée de 85% de caisses ayant un taux de couverture supérieur à 115%. Seulement 58% des caisses publiques à capitalisation complète se trouvent à un tel niveau, également atteint par tout de même 8% des caisses à capitalisation partielle. Il serait sans doute approprié que celles-ci passent à la capitalisation complète ou renoncent à la garantie de l'État.

On constate également avec plaisir que seulement quatre caisses privées se trouvent en découvert parmi les participants à l'enquête, et que ce n'est le cas d'aucune caisse publique à capitalisation complète. L'année précédente, cette catégorie comportait une caisse privée et 5% des institutions de prévoyance à capitalisation complète des cantons et des communes.

**Illustration D-2:**  
**Répartition des taux de couverture selon les fondateurs**



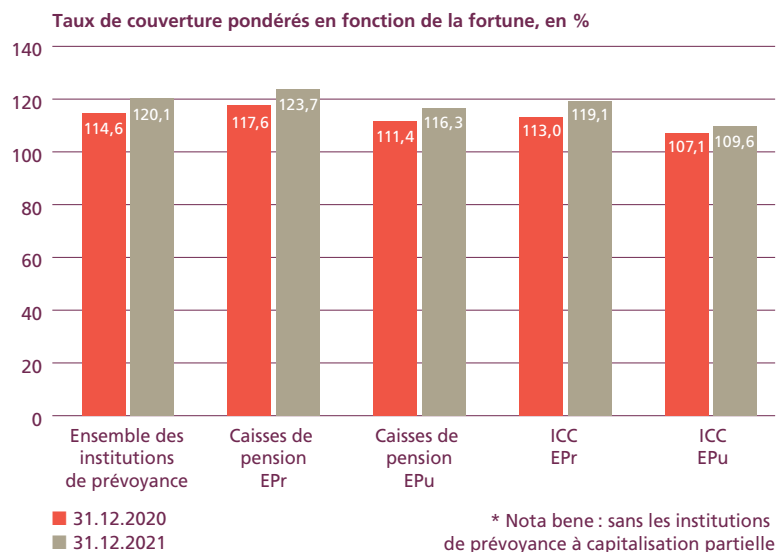


Dans l'illustration D-3, les taux de couverture sont structurés par employeurs et par forme administrative. La moyenne pour toutes les institutions de prévoyance, pondérée en fonction de la fortune, est de 120,1% (114,6% l'an dernier).

Pour les caisses d'employeurs privés, le taux de couverture est passé en moyenne de 117,6% à 123,7%, celui des employeurs publics a atteint 116,3% (111,4%).

Avec 119,1%, les institutions collectives et communes d'employeurs privés (ICC EPriv) dépassent nettement les caisses des employeurs publics (116,3%). Les ICC d'employeurs publics atteignent 109,6%.

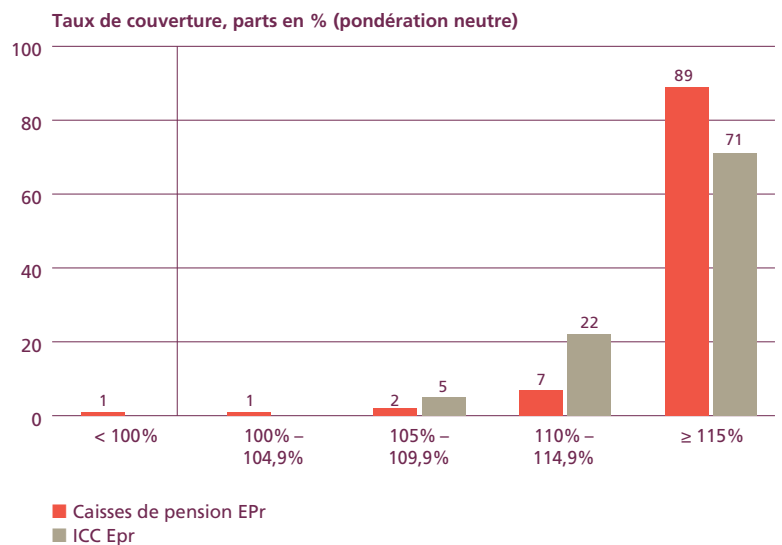
**Illustration D-3:**  
**Taux de couverture pondérés en fonction de la fortune**



Une répartition selon la forme juridique des caisses (caisses individuelles et ICC) est révélatrice parce que ces dernières opèrent sur le marché à des conditions de concurrence et travaillent en règle générale avec un grand nombre de petites caisses de prévoyance.

Ces différences touchant aux conditions préalables doivent être prises en considération dans l'évaluation des résultats.

**Illustration D-4:**  
Répartition des taux de couverture des caisses de pension d'entreprises et des institutions collectives et communes

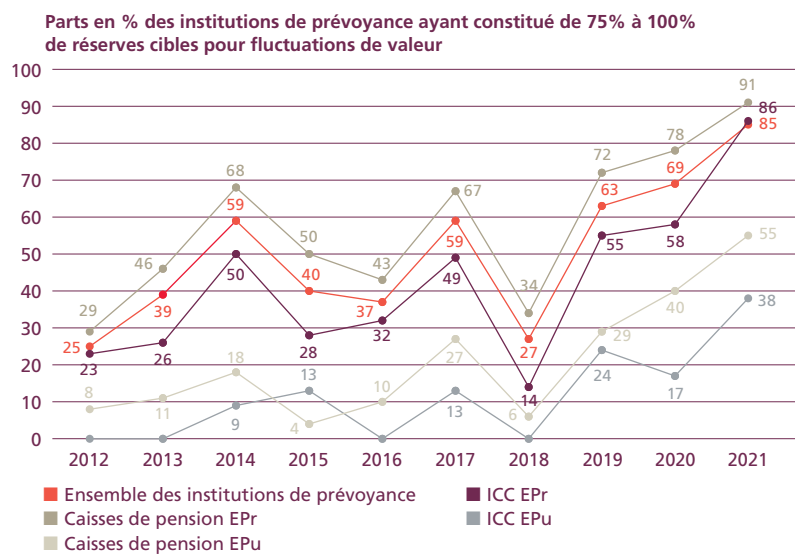


## 2 Réserves pour fluctuation de valeur

L'augmentation des taux de couverture découle de la hausse des réserves pour fluctuation de valeur. L'illustration présente l'évolution sur dix ans et donne une idée des variations étonnamment importantes. Les très bonnes années qui ont suivi 2018 ont poussé les réserves à leurs niveaux les plus élevés.

La part de caisses qui présentent entre 75% et 100% des réserves pour fluctuation de valeurs requises s'élève à 91% (78%) pour les caisses de pension des employeurs privés, à 55% (40%) pour celles des employeurs publics, à 86% (58%) pour les ICC privées et à 38% (17%) pour les ICC publiques. Cela donne une moyenne de 85% pour l'ensemble des caisses, soit un très bon chiffre.

**Illustration D-5:**  
**Part des réserves pour fluctuation de valeur cibles constituées**



# E Taux d'intérêt technique et rémunération

## 1 Taux d'intérêt technique – niveau et évolution

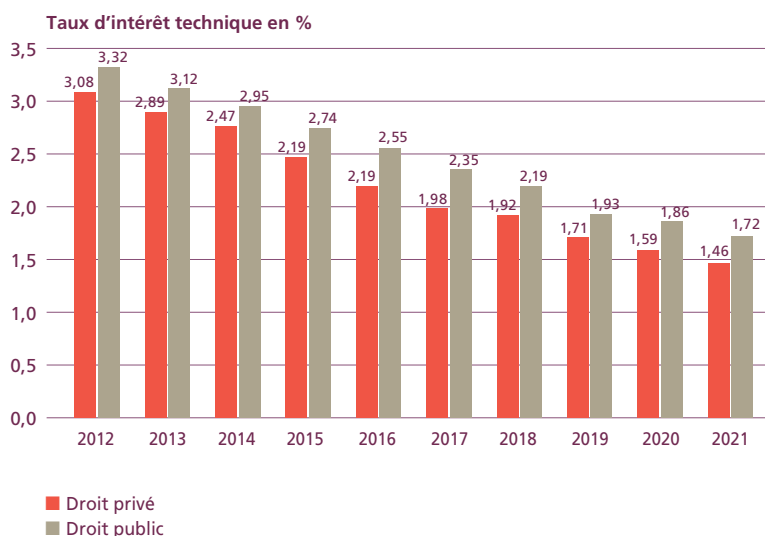
2021 s'inscrit dans une succession désormais bien longue d'années de recul des taux d'intérêt techniques. Traditionnellement, les valeurs affichées par les caisses de droit public suivent celles des caisses de droit privé avec un décalage d'environ deux ans. Sinon, la baisse intervient à un rythme à peu près identique dans les deux catégories.

En moyenne, les caisses privées sont tombées pour la première fois au-dessous de la limite de 1,5%, une valeur qui était encore inconcevable il y a quelque temps et serait passée pour un signe de crise de la prévoyance professionnelle avec sa méthode par capitalisation.

La valeur maximale a été de 3,5% pour les caisses de droit privé et de 2,75% pour celles de droit public.

La directive technique DAT 4 publiée par la Chambre suisse des experts en caisses de pensions pour le taux d'intérêt technique prescrit une limite supérieure. Entre septembre 2020 et septembre 2021, celle-ci a à nouveau progressé en raison de la hausse du rendement des obligations de la Confédération à dix ans. Si l'on utilise les tables périodiques, elle est de 1,87%, contre 2,17% si l'on utilise les tables par générations.

**Illustration E-1:**  
**Évolution du taux d'intérêt technique moyen en primauté des cotisations depuis 2012**



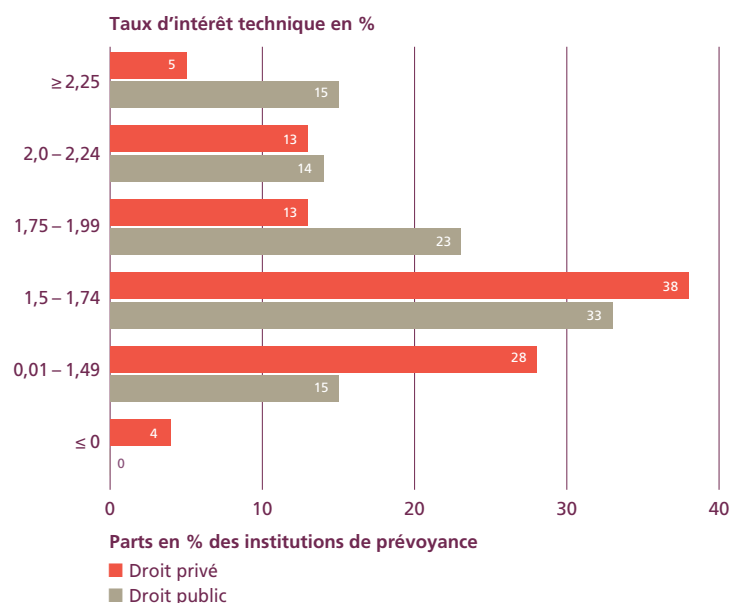
Derrière le recul étonnamment similaire des taux d'intérêt techniques selon l'illustration E-1 se cache une structure de taux fortement divergents. Ainsi, on continue à rencontrer des taux d'intérêt techniques de plus de 2,25%, mais aussi des taux nettement inférieurs à 1,5%.

Les caisses de droit privé affichent une moyenne de 1,46%, celles de droit public une moyenne de 1,72%.

Pour les deux catégories recensées séparément (caisses de droit privé et caisses de droit public), on observe une concentration des données dans la zone entre 1,5% et 1,74%. 51% des caisses publiques, mais seulement 31% des caisses privées se situent au-dessus.

Pour compléter, indiquons encore les chiffres des taux d'intérêt techniques pour les actifs en primauté des prestations. Les valeurs pour 2021 sont : moyenne 2,55%, médiane 2,25%, minimum 1,50%, maximum 4,50%.

**Illustration E-2:**  
Répartition des taux d'intérêt techniques dans les caisses en primauté des cotisations



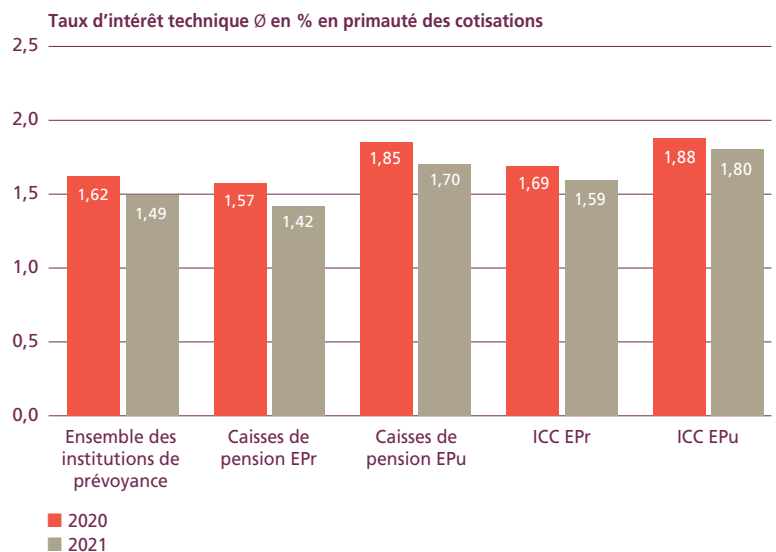
Les taux d'intérêt techniques distingués selon les catégories de caisses de pension en primauté des cotisations ont une nouvelle fois reculé par rapport à l'année précédente, en moyenne de 1,62% à 1,49%.

Répétons que dans les caisses privées, ils sont généralement plus faibles que dans celles où l'employeur est public.

On relèvera également la comparaison avec les valeurs de comparaison antérieures. En 2007, les taux s'élevaient encore à 3,51% respectivement 3,69% ; pour 2015, les chiffres correspondants étaient de 2,47% et 2,74%. En quinze ans, ils ont donc été plus que divisés par deux. La préservation de la stabilité financière dans ces circonstances est remarquable, d'autant qu'elle a réussi dans les caisses de toutes les catégories et de toutes les tailles.

On relèvera un autre point frappant: il n'a pas été possible, dans cette période, d'adapter en conséquence le taux de conversion minimum légal.

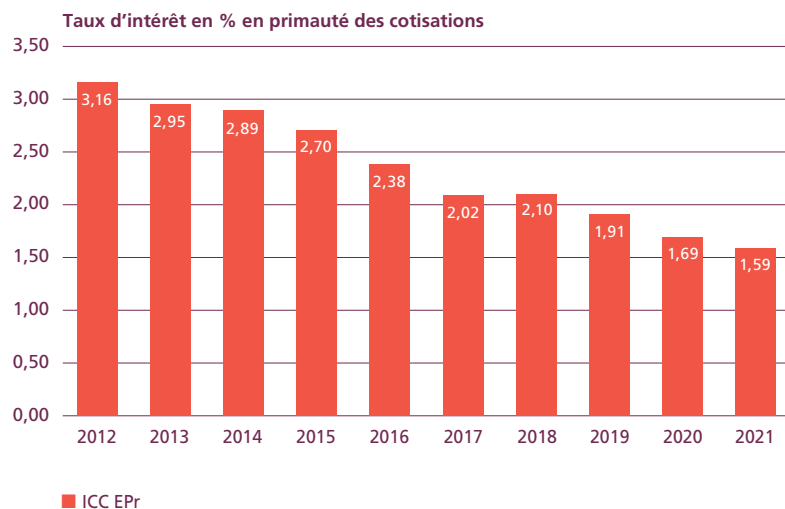
**Illustration E-3:**  
**Taux d'intérêt techniques par catégories de caisses de pension en primauté des cotisations**



Les taux d'intérêt techniques des institutions collectives et communes sont suivis avec un intérêt particulier par les autorités de surveillance. En effet, il convient d'éviter des taux fixés à un niveau trop élevé pour des raisons de concurrence.

L'illustration E-4 montre que les ICC, elles aussi, sont soumises aux conditions des marchés des capitaux et doivent s'y adapter. La valeur de 1,59% calculée pour l'année sous rapport est même inférieure au chiffre comparable des caisses de pension des entreprises d'un employeur public, avec 1,70%.

**Illustration E-4:**  
**Évolution des taux d'intérêt techniques dans les ICC ayant un employeur privé**



## 2 Intérêts servis sur les avoirs de vieillesse

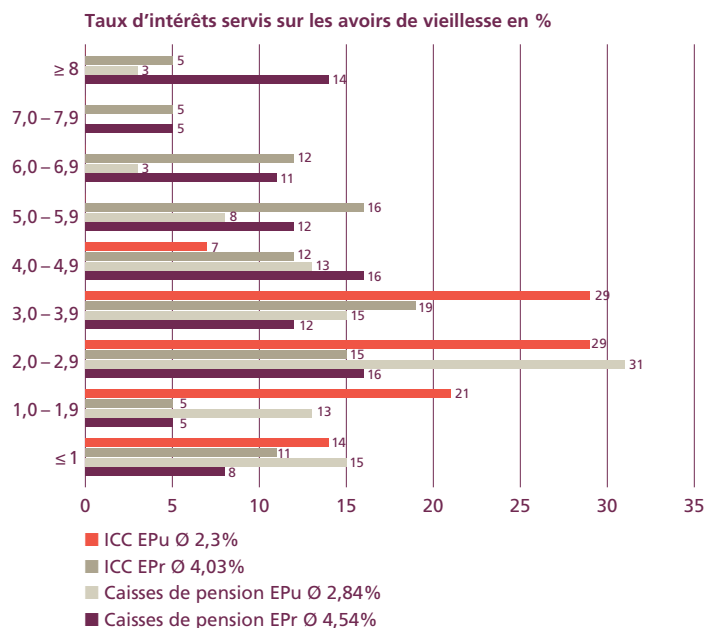
L'illustration E-5 donne une vue d'ensemble des intérêts servis sur les avoirs de vieillesse par quatre catégories de caisses de pension. Les différences sont étonnamment fortes, comme le montrent les moyennes calculées. Les caisses de pension des employeurs publics (2,84%) sont largement à la traîne derrière celles des employeurs privés (4,54%); même les institutions collectives et communes privées (4,03%) dépassent les publiques.

On relèvera également la large distribution des taux. La majorité se situe entre 2% et 5%. Cela représente un éventail très large, surtout du point de vue des assurés dont l'avoir de vieillesse enregistre de ce fait une croissance très différente.

Les indications fournies se situent entre 1% et 8%, étant précisé que ces valeurs extrêmes se rencontrent assez rarement. Seulement 8% des caisses privées, 15% des caisses publiques ainsi que 11% des ICC privées versent un intérêt inférieur ou égal à 1%.

8% et plus ont été servis dans 14% des caisses privées, 3% des caisses publiques et 5% des ICC privées.

**Illustration E-5:**  
**Répartition de la rémunération des avoirs de vieillesse en 2021 par catégories de caisses de pension**

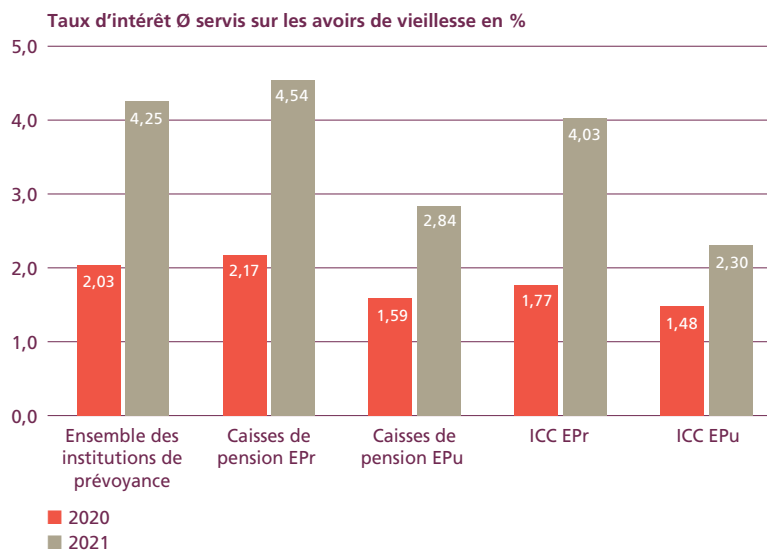




2021 a été une bonne année assortie de rendements élevés. La plupart des assurés ont pu en profiter. En moyenne sur l'ensemble des caisses, la rémunération a atteint plus du double de celle de l'année précédente. Ce sont surtout les assurés des caisses d'employeurs privés qui bénéficient des taux élevés. Cela vaut aussi bien pour les institutions de prévoyance individuelles que pour les institutions collectives et communes (ICC).

En conséquence, si on structure par secteurs, l'administration publique présente la valeur la plus faible de 2,52%. Par ordre croissant, on obtient les chiffres suivants (uniquement pour une sélection de secteurs ayant présenté un nombre relativement important de participants à l'enquête): construction 3,82%, santé et affaires sociales 3,96%, industrie de transformation 5,33%, banques et assurances 5,57%.

**Illustration E-6:**  
**Intérêts servis sur les avoirs de vieillesse**

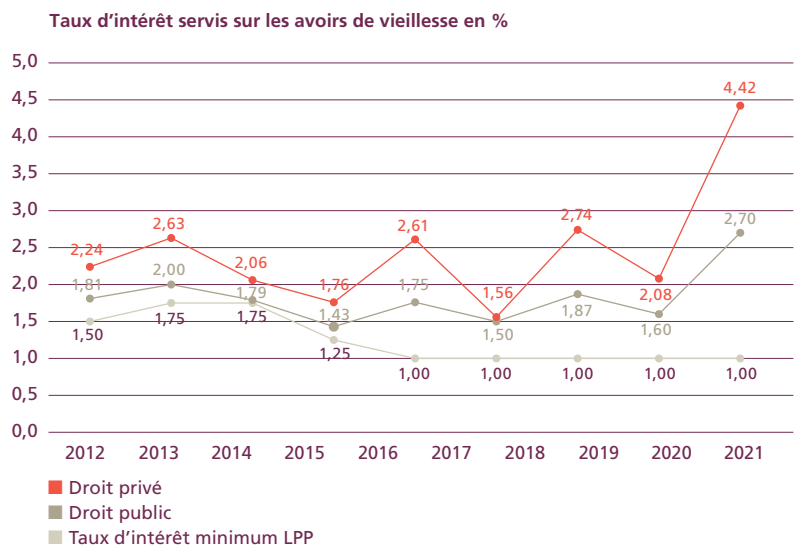


L'illustration E-7 présente les valeurs de rémunération des avoirs de vieillesse ces dix dernières années, pour les institutions de prévoyance de droit privé et pour celles de droit public, ainsi que le taux d'intérêt minimum évolutif prescrit par le Conseil fédéral.

On est surpris de constater le fort bond en avant dans l'année sous rapport, pour un taux d'intérêt minimum toujours aussi faible de 1%. La rémunération mesurée de manière moyenne dans les caisses privées, de plus de 4%, est la plus élevée de ces 20 dernières années.

Il est possible de supposer que la phase de rémunération plus élevée pour les retraités que pour les actifs est désormais révolue (voir illustration E-8) et ne se représentera plus que dans des années exceptionnelles à performance très faible, voire négative, en raison de la garantie de prestations accordée aux retraités.

**Illustration E-7:**  
Rémunération des avoirs de vieillesse et taux d'intérêt minimum LPP selon la forme juridique depuis 2012

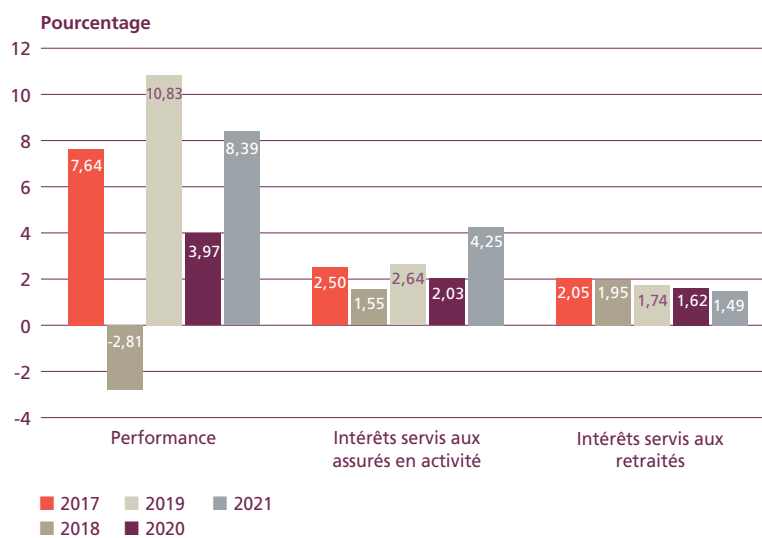


L'illustration E-8 montre les chiffres pour la performance réalisée en moyenne ainsi que le montant de la rémunération pour les actifs et pour les retraités. Pour la performance, on constate des fortes fluctuations du rendement d'une année sur l'autre. La rémunération des avoirs de vieillesse des actifs présente des variations plus faibles. Celle des capitaux des rentiers est minime.

La rémunération des avoirs de vieillesse dépend directement de la performance réalisée et suit ses mouvements, bien qu'avec une forte atténuation.

La rémunération des avoirs des rentiers en est totalement indépendante. La valeur en constante baisse reflète le recul permanent de la rémunération technique.

**Illustration E-8:**  
**Rémunération et performance**



# F Taux de conversion et autres paramètres actuariels

## 1 Taux de conversion

L'évolution du taux de conversion moyen communiqué depuis 2013 jusqu'en 2021 et des indications des caisses pour 2026 paraît tirée au cordeau. En 2017 déjà, on atteignait 6%, l'objectif pour le taux de conversion minimum légal conformément à la révision LPP 21 qui pourrait entrer en vigueur au plus tôt en 2023. Depuis lors, la moyenne calculée est nettement plus faible.

Les valeurs extrêmes calculées dans l'année en cours sont de 7,20% et de 3,60%. Le taux le plus élevé est très exactement le double du plus bas.

Les valeurs attendues pour 2026 donnent en moyenne des grandeurs plausibles, mais sont le résultat d'indications fortement différentes, allant de 3,6% à 7,0%.

**Illustration F-1:**  
**Évolution du taux de conversion**

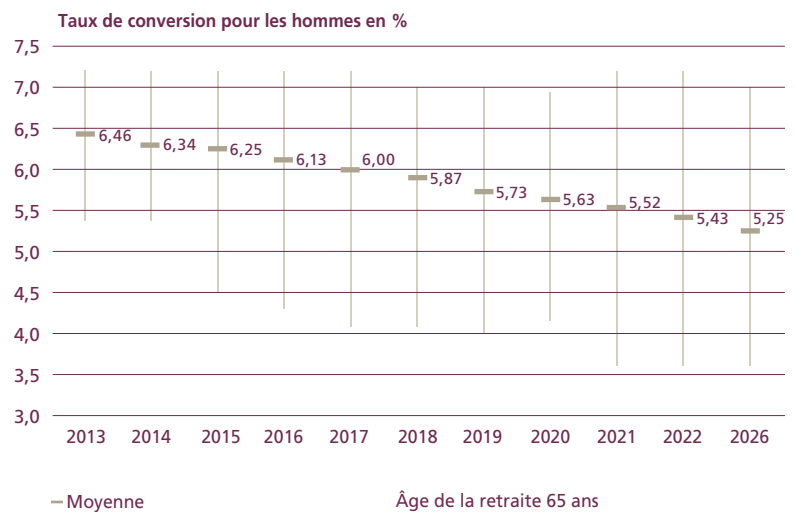


Tableau F-1: Taux de conversion dans les caisses enveloppantes

Sexe	Année de référence	Minimum	Maximum	Moyenne	Médiane	# IP
Taux pour les hommes à l'âge de la retraite à 65 ans (caisses en primauté des cotisations)	2022	3,60%	7,20%	5,43%	5,40%	419
Taux pour les femmes à l'âge de la retraite à 64 ans (caisses en primauté des cotisations)	2022	3,48%	7,20%	5,36%	5,30%	419

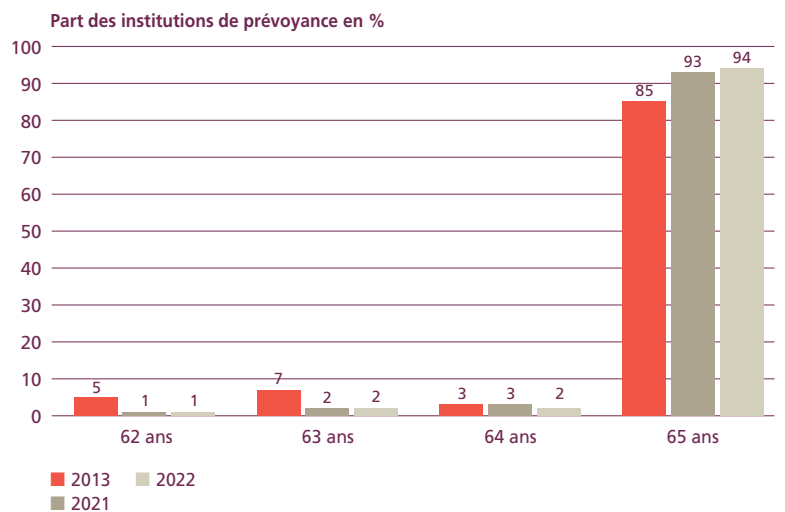
Le principe d'imputation permet aux caisses enveloppantes, qui assurent à la fois des prestations obligatoires et surobligatoires, d'amener leurs taux de conversion au-dessous de la valeur minimale fixée par la loi dès lors que la prestation minimale requise reste globalement garantie.

Ce mécanisme s'appuie d'ailleurs sur la valeur médiane calculée, qui est actuellement de 5,40% (5,48% l'an dernier) pour les hommes dans les caisses enveloppantes en primauté des cotisations. Pour les femmes partant à la retraite à 64 ans, ce chiffre est de 5,30% (5,40%)

## 2 Âge ordinaire et âge effectif de départ à la retraite

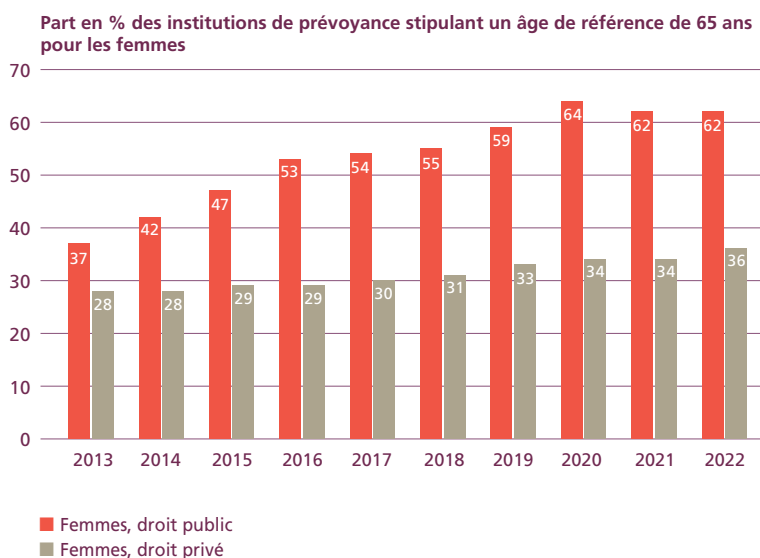
L'âge de 65 ans pour les hommes s'est imposé comme une référence établie. Il est désormais appliqué dans 94% des caisses. En 2011, ce pourcentage n'était que de 80%. Des âges moins élevés ne se rencontrent plus que dans de rares cas.

**Illustration F-2:**  
**Évolution de l'âge ordinaire de départ à la retraite (âge de référence) pour les hommes**



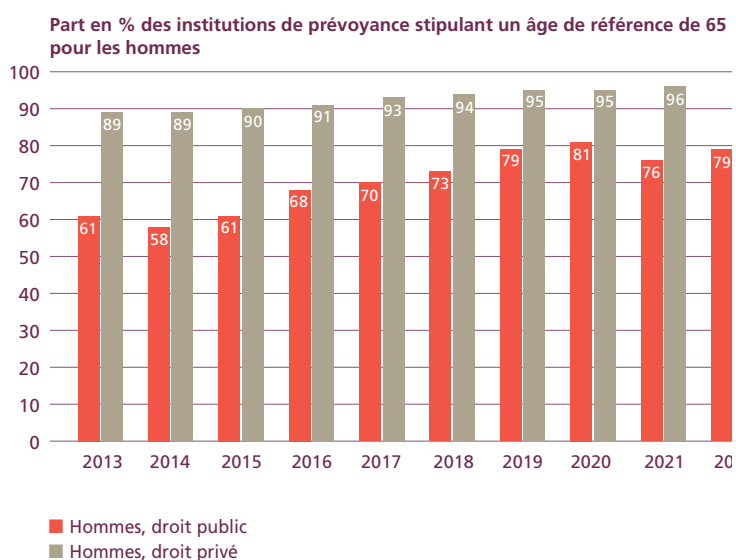
Dans la plupart des caisses, les femmes continuent à avoir un âge de la retraite inférieur à 65 ans. C'est cependant déjà le cas de 62% des caisses publiques et de 36% des caisses privées. Si la réforme de l'AVS 21 était adoptée lors des votations de l'automne 2022, on devrait s'attendre à ce que la situation change du tout au tout. La part très élevée des caisses publiques s'explique peut-être par la plus grande mise en œuvre de prescriptions en matière d'égalité.

**Illustration F-3 :**  
**Âge de la retraite de 65 ans**  
**pour les femmes**



L'évolution dans le temps de l'âge réglementaire de la retraite dans les institutions de prévoyance de droit public et de droit privé par rapport à l'âge de 65 ans permet de constater que les choses ne vont sans doute plus beaucoup bouger. Avec une part de 96% dans les caisses de droit privé, un âge réglementaire de la retraite plus bas n'existe probablement plus que dans les institutions où l'activité particulière le justifie. La situation est différente dans les caisses publiques, où la part calculée fluctue depuis quatre ans autour du chiffre de 80% en fonction de l'échantillon.

**Illustration F-4:**  
**Âge de la retraite de 65 ans**  
**pour les hommes**

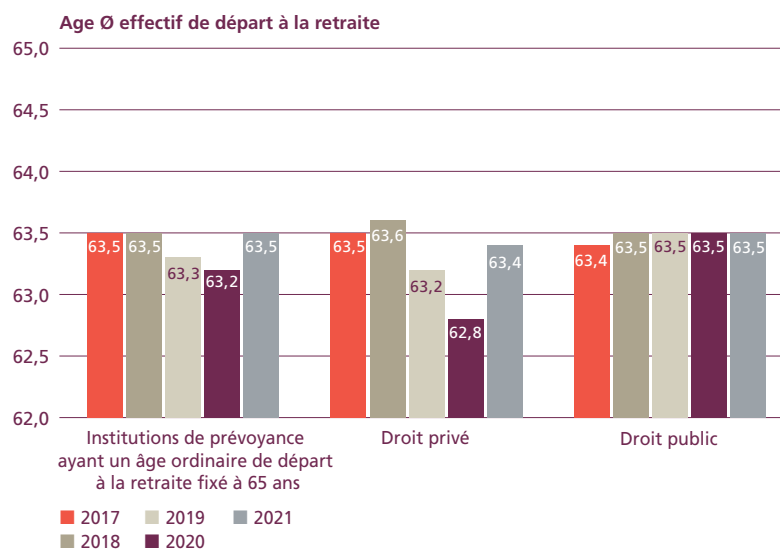




Il convient de distinguer entre l'âge réglementaire de la retraite et l'âge de départ effectif à la retraite. Le souhait fréquent de prendre une retraite anticipée explique la différence entre ces deux grandeurs. Les caisses interrogées ont parfois des difficultés à répondre à la question de l'âge effectif de départ à la retraite. C'est pourquoi les indications doivent être prises avec une certaine prudence. Néanmoins, elles semblent plausibles.

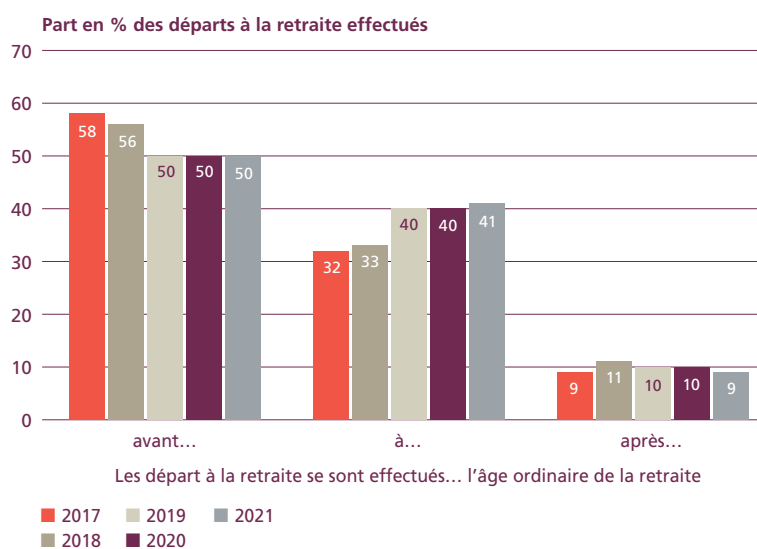
Pour l'ensemble des caisses, on obtient pour les hommes une moyenne de 63,5 ans, qui vaut pour les deux catégories indiquées d'institutions de prévoyance de droit privé et de droit public, mis à part une différence minime.

**Illustration F-5:**  
**Évolution de l'âge de départ effectif à la retraite chez les hommes**



Le recensement du moment du départ à la retraite par rapport à l'âge ordinaire de la retraite ne révèle que de faibles modifications par rapport aux deux années précédentes. La moitié des départs à la retraite recensés intervient avant l'âge ordinaire de la retraite, 41% à la date ordinaire, 9% plus tard. Ces dates reposent sur 30'793 départs à la retraite.

**Illustration F-6:**  
Évolution du moment du départ à la retraite



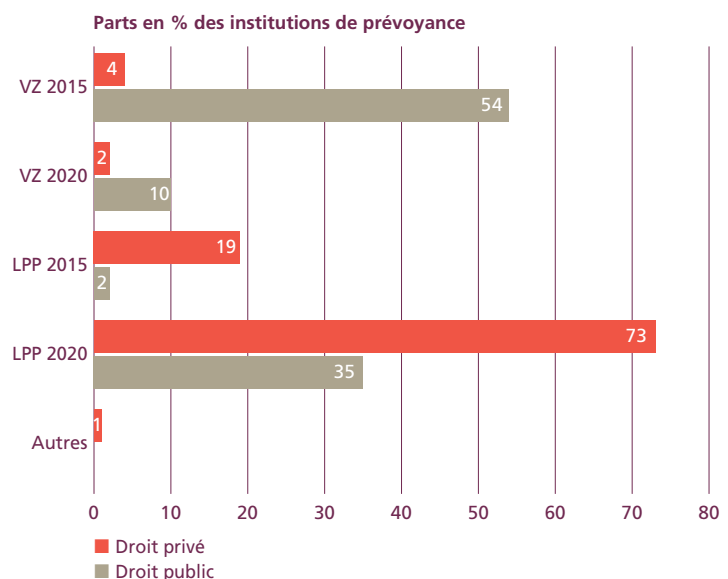
### 3 Bases techniques

Deux bases techniques concurrentes sont à la disposition des institutions de prévoyance, le recensement (VZ) et la LPP; les bases VZ reposent sur les données de caisses publiques alors que les chiffres LPP viennent des caisses privées. En conséquence, les bases VZ sont principalement utilisées par les caisses de pension publiques, alors que les caisses privées n'utilisent presque exclusivement que les données LPP.

Les chiffres VZ, dans leurs versions respectives, affichent les mêmes chiffres annuels que les bases LPP et paraissent à la même cadence quinquennale, mais sont publiés chaque fois une année plus tard, ce qui explique qu'avec les bases VZ, une part plus élevée relève de l'édition antérieure que pour les chiffres LPP.

De façon générale, les caisses mettent rapidement en œuvre les nouvelles bases applicables. Cela se traduit notamment par le fait que seulement deux participants indiquent encore utiliser l'édition LPP 2010. Comme ils représentent moins de 0,5%, ils ne sont pas pris en compte dans l'illustration.

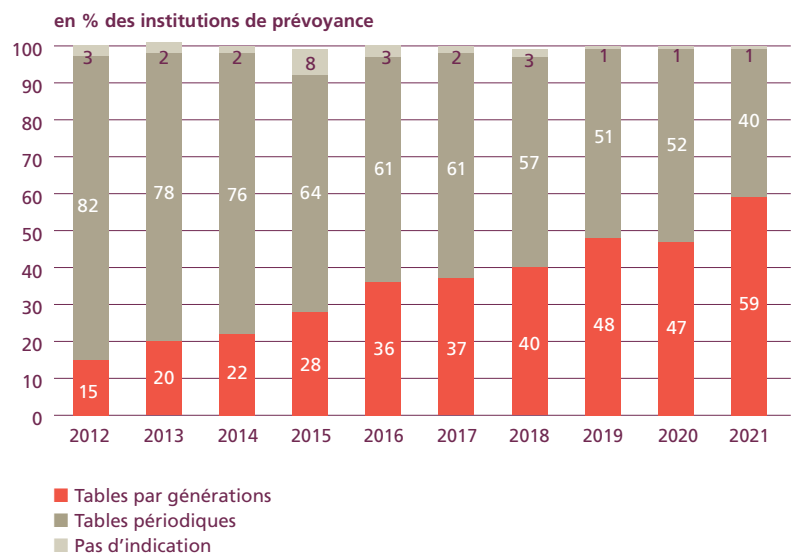
**Illustration F-7:**  
**Bases utilisées selon la forme juridique**



Après une interruption d'un an, les tables par génération ont poursuivi leur progression. L'anomalie de l'an dernier s'explique sans doute par des modifications de l'échantillon ou par des causes techniques liées à la manière de les recenser. Les caisses qui ont introduit les tables modernes par générations ne reviennent plus à l'ancien système.

La bonne situation de financement de la plupart des caisses devrait encore accélérer leur large diffusion, puisque ce changement est lié à des pertes au niveau du taux de couverture de l'ordre de 1 à 2 points de pourcentage. En conséquence, des taux de couverture élevés facilitent cette transition.

**Illustration F-8:**  
Utilisation des tables périodiques et des tables par générations



# G Frais de l'administration et des placements

## 1 Frais administratifs généraux

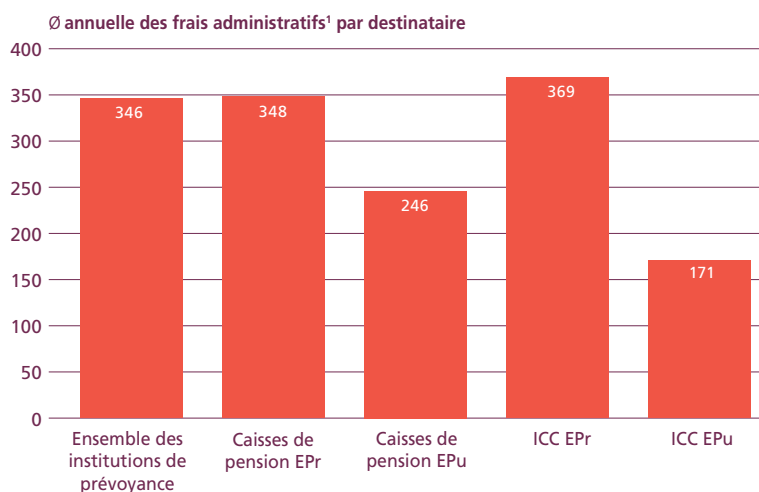
Le montant des frais administratifs par destinataire dépend de la taille et de la structure de l'institution de prévoyance. Celles qui n'ont qu'un seul employeur peuvent naturellement être exploitées à moindres frais que les institutions collectives et communes, et parmi ces dernières, les institutions de droit privé comportant de très nombreuses affiliations sont plus coûteuses que celles du secteur public qui assurent en règle générale avant tout les employés des cantons et des villes ainsi que les membres d'une petite sélection d'organisations et d'entreprises. Les différences ne sont donc pas dues à une sensibilité aux coûts différente ni à des différences d'efficacité, mais sont essentiellement structurelles.

Ces circonstances se répercutent avant tout dans la comparaison des indications pour les ICC d'employeurs privés et publics, qui sont plus de deux fois plus élevées pour les privés. Elles apparaissent, bien que dans une moindre mesure, dans la comparaison des caisses d'employeurs privés et publics.

En comparaison annuelle, on relèvera l'important recul des coûts dans les ICC d'employeurs publics, passés de 199 à 171 francs. Un recul s'observe aussi dans les caisses privées, de 357 à 348 francs. Les autres données sont proches de celles des années écoulées.

Les caisses d'employeurs privés comptent au total 1,048 million de destinataires, les caisses d'employeurs publics 573'000, les ICC privées 1,812 million et les ICC d'employeurs publics 359'000.

**Illustration G-1:**  
**Répartition des frais administratifs annuels par destinataire et par forme juridique**



<sup>1</sup> Administration générale, marketing, activité de courtage, révision/experts/surveillance

## 2 Frais de gestion de fortune

Avec pondération en fonction de la fortune, les frais moyens de gestion de fortune en pour cent des placements transparents au niveau des frais ont progressé de 0,45% à 0,50% au cours de l'année sous rapport. La médiane n'a que faiblement augmenté de 0,43% à 0,44%, mais la moyenne est passée de 0,49% à 0,55%. Ces valeurs continuent à évoluer à un niveau faible, mais ont nettement progressé dans certains segments de caisses. La différence entre la valeur pondérée en fonction de la fortune et la médiane donne à penser que la hausse des frais touche surtout les grandes caisses.

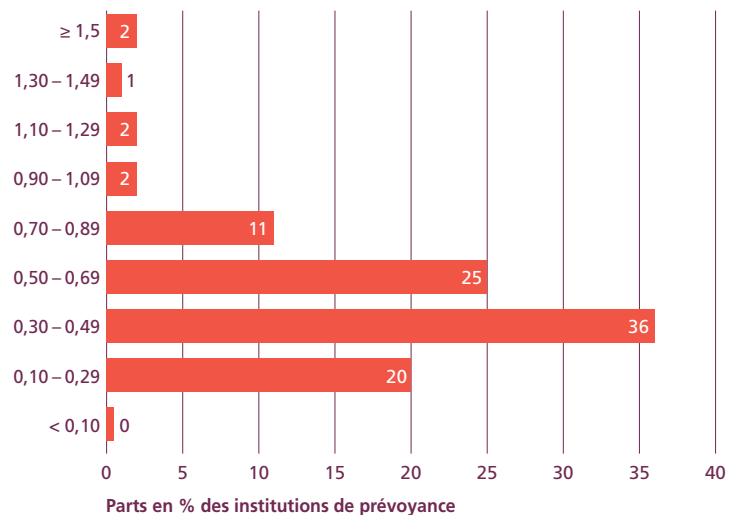
On constate que les caisses dont le règlement fixe des critères ESG affichent des frais pondérés en fonction de la fortune à hauteur de 0,48%, alors que seules les institutions de prévoyance ayant un employeur privé sont nettement au-dessus de la moyenne de 0,50%, avec en moyenne 0,58% de frais pondérés en fonction de la fortune.

Les caisses ayant une fortune inférieure à 500 millions présentent des frais moyens pondérés en fonction de la fortune de 0,55%, celles ayant une fortune supérieure sont à 0,50%. Ces chiffres se rapportent à une fortune qui totalise 806 milliards de francs.

**Illustration G-2:**  
Répartition des frais de gestion de fortune en 2021

Frais de gestion de fortune en 2021 en % des placements transparents sur le plan des coûts

Pondérés en fonction de la fortune : 0,50% (0,45%)  
Médiane : 0,44% (0,43%)  
Moyenne : 0,55% (0,49%)



### 3 Total des frais administratifs

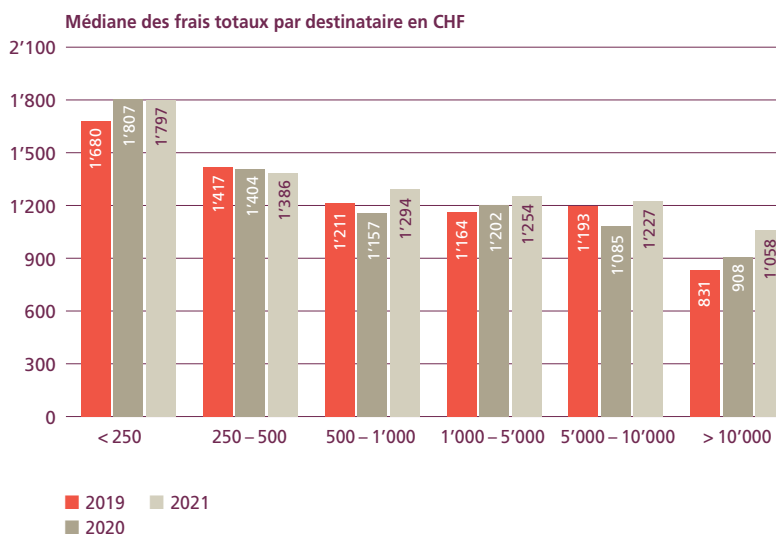
L'évolution des frais totaux par destinataire (frais administratifs généraux plus frais de gestion de fortune) s'est faite à la hausse, parfois assez fortement, pour toutes les catégories à l'exception des petites caisses, qui indiquent des chiffres moins modifiés. Cela s'explique par la hausse des frais de gestion de fortune.

Pour les caisses entre 500 et 1 000 millions, la hausse est de 12%, pour celles entre 1 000 et 5 000 millions de 4%, pour celles entre 5 000 et 10 000 millions de 13% et pour les plus grandes caisses au-delà de 10 000 millions de 16%.

En partie, cette augmentation s'observe déjà depuis deux ans, et frappe tout particulièrement les plus grandes institutions détenant une fortune supérieure à 10 milliards. Depuis 2019, on y constate une hausse de plus d'un quart (27%), de 831 à 1 058 francs en moyenne.

Le fait que les plus grandes institutions de prévoyance enregistrent une telle progression des frais est surprenant et justifie une analyse approfondie.

**Illustration G-3:**  
**Total des frais par destinataires**



## Liste des institutions participantes

Aargauische Pensionskasse	Caisse de retraite du groupe Pictet
Agrisano Pencas Obligatorische berufliche Vorsorge	Caisse Intercommunale de Pensions
ALDI SUISSE Pensionskasse	CAP Prévoyance
Allgemeine Pensionskasse der SAirGroup	CAPREVI, PREVOYANCE CATERPILLAR
Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenen-Fonds der Kalkfabrik Netstal AG	Cassa Pensionsi di Lugano
Alvoso Pensionskasse	CIEPP Caisse Inter-Entreprises de Prévoyance Professionnelle
AMAG Group Pensionskasse	Citi Pensionskasse
Angestellten-Pensionskasse Bucher Schweiz	Clariant-Pensionsstiftung
Ascaro Vorsorgestiftung	comPlan
ASGA Pensionskasse Genossenschaft	CoOpera Sammelstiftung PUK
AVENA – Fondation BCV 2e pilier	CP de la Fédération int. des sociétés de la Croix Rouge et du Croissant Rouge
avenirplus Sammelstiftung	CPEG – Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève
Bâloise-Sammelstiftung für die ausserobligatorische berufliche Vorsorge	CPVAL
Bâloise-Sammelstiftung für die obligatorische berufliche Vorsorge	EMMI VORSORGESTIFTUNG
Basellandschaftliche Pensionskasse (blpk)	FCPE-pensio
Bayer Pensionskasse Schweiz	Fondation de prévoyance de la métallurgie du bâtiment
Bernische Lehrerversicherungskasse BLVK	Fondation de Prévoyance des Paroisses et Institutions Catholiques
Biral-Personalvorsorgestiftung	FONDATION DE PREVOYANCE DU GROUPE BNP PARIBAS EN SUISSE
BVG der Schroder & Co Bank AG	Fondation de prévoyance en faveur du personnel de la Deutsche Bank (Suisse) SA et des sociétés connexes
BVG-Personalvorsorgestiftung der Leuthard AG	Fondation de prévoyance en faveur du personnel des Sociétés Liebherr en Suisse
BVG-Stiftung der SV Group	Fondation de prévoyance en faveur du personnel des TPG
BVG-Stiftung Handel Schweiz	Fondation de prévoyance LPP Mirabaud
Caisse de pension de la Société suisse de pharmacie	Fondation de prévoyance professionnelle en faveur de AROMED
Caisse de pension de la Ville de Bienne	Fondation de prévoyance Romande Energie
Caisse de pension du Comité International de la Croix- Rouge	Fondation LPP Vibro-Meter
Caisse de Pension du Diocèse	Fondation pour la prévoyance du personnel du secrétariat central de l'Organisation internationale de normalisation (ISO)
Caisse de pension Parker Hannifin Suisse	Fonds de prévoyance de PROTECTAS SA et sociétés apparentées
Caisse de pensions Chopard	Fonds de prévoyance du Centre Patronal
Caisse de pensions de Bobst Mex SA	Fonds de prévoyance en faveur du personnel de l'Association St-Camille
Caisse de Pensions de la BCV	Fonds interprofessionnel de prévoyance
Caisse de pensions de la fonction publique du canton de Neuchâtel	Franz AG – Personalvorsorgestiftung
Caisse de pensions de la République et Canton du Jura	Fürsorgestiftung der Firma Johann Müller AG
Caisse de pensions de la Ville de Bulle	Fürsorgestiftung der Maerz Ofenbau AG
Caisse de pensions de la Ville de Sion	Fürsorgestiftung II des Schweizerischen Baumeisterverbandes
Caisse de Pensions de l'État de Vaud	FUTURA Vorsorgestiftung
Caisse de pensions du Groupe Eldora	Galenica Pensionskasse
Caisse de pensions du groupe Saint-Paul Fribourg	GastroSocial Pensionskasse
Caisse de pensions du personnel communal de Lausanne (CPCL)	GEBA, Genossenschaft für kollektive berufs- und Altersvorsorge
Caisse de pensions du Personnel de la Ville de Carouge	Gemeinschaftsstiftung der Geberit Gruppe
Caisse de pensions du TCS	Gemeinschaftsstiftung der Zellweger Luwa AG
Caisse de Pensions Philip Morris en Suisse	Glarner Pensionskasse
Caisse de pensions Swatch Group (CPK)	Groupe Mutuel Prévoyance
Caisse de prévoyance de la Construction	Hapimag Pensionskasse
Caisse de prévoyance du personnel de la Banque Cantonale de Fribourg	Hess-Honegger Personalvorsorgestiftung für die Embru-Werke
Caisse de prévoyance du personnel de la Ville de Fribourg	HIAG Pensionskasse
Caisse de prévoyance du personnel Etat de Fribourg	IKEA Personalvorsorgestiftung
Caisse de prévoyance en fav. du pers. ouvrier Induni & Cie SA et des sociétés affiliées	Implenia Vorsorge
Caisse de retraite anticipée du secteur principal de la construction et du Carrelage du canton du Valais RETABAT	inVor Vorsorgeeinrichtung Industrie



Istituto di Previdenza del Cantone Ticino	Pensionskasse der HG COMMERCIALE
JTI Swiss Pension Fund	Pensionskasse der Julius Bär Gruppe
Kaderversicherung der SAirGroup	Pensionskasse der katholischen Kirchgemeinde Luzern
La Collective de Prévoyance – Copré	Pensionskasse der Kimberly-Clark GmbH
Leica Pensionskasse	Pensionskasse der Lienhard Office Group
Loyalis BVG-Sammelstiftung	Pensionskasse der Loeb AG
Luzerner Gemeindepersonalkasse	Pensionskasse der Lonza
Luzerner Pensionskasse (LUPK)	Pensionskasse der Luzerner Kantonalbank
Marsh & McLennan Pension Fund (vorher: Fondation de prévoyance MERCER [Switzerland] SA)	Pensionskasse der Oettinger Davidoff AG
Metron-Stiftung für Personalvorsorge	Pensionskasse der Orior Gruppe
Mettler-Toledo Pensionskasse	Pensionskasse der Reformierten Landeskirche Aargau
MIKRON Pensionskasse	Pensionskasse der Rhätischen Bahn
MPK Migros-Pensionskasse	Pensionskasse der Sanitas Troesch-Gruppe
ÖKK Personalvorsorgestiftung	Pensionskasse der Schlatter Gruppe
Pensions- und Sparkasse der Securitas Gruppe	Pensionskasse der Schweizer Paraplegiker-Gruppe Nottwil
Pensionskasse APG/SGA	Pensionskasse der Schweizerischen Epilepsie-Stiftung
Pensionskasse AR	Pensionskasse der Siemens-Gesellschaften in der Schweiz
Pensionskasse Berner Notariat und Advokatur	Pensionskasse der SKF (Schweiz)
Pensionskasse BonAssistus	Pensionskasse der Stadler Rail Group
Pensionskasse Bosch Schweiz	Pensionskasse der Stadt Aarau
Pensionskasse BRUGG	Pensionskasse der Stadt Arbon
Pensionskasse Bühler AG Uzwil	Pensionskasse der Stadt Dübendorf
Pensionskasse Caritas	Pensionskasse der Stadt Frauenfeld
Pensionskasse Cembra	Pensionskasse der Stadt Olten
Pensionskasse CH Media	Pensionskasse der Stadt Weinfelden
Pensionskasse Coop CPV/CAP	Pensionskasse der Stadt Zug
Pensionskasse der 3M Firmen in der Schweiz	Pensionskasse der Stahl Gerlafingen AG
Pensionskasse der ALSO	Pensionskasse der Technischen Verbände SIA STV BSA FSAI USIC
Pensionskasse der Antalis AG	Pensionskasse der Trisa AG
Pensionskasse der Bank Vontobel AG	Pensionskasse der T-Systems Schweiz AG
Pensionskasse der Basler Kantonalbank	Pensionskasse der TX Group AG
Pensionskasse der Baumann Koelliker Gruppe	Pensionskasse der UBS
Pensionskasse der BEKB   BCBE	Pensionskasse der V-ZUG AG
Pensionskasse der Berner Versicherung-Gruppe	Pensionskasse der Weidmann Unternehmen
Pensionskasse der Bernischen Kraftwerke	Pensionskasse der Zürcher Kantonalbank
Pensionskasse der BP (Switzerland)	Pensionskasse der Zürich Versicherungs-Gruppe
Pensionskasse der Burkhälter Gruppe	Pensionskasse des Bundes PUBLICA
Pensionskasse der CONCORDIA Schweizerische Kranken- und Unfallversicherung AG	Pensionskasse des Kantons Nidwalden
Pensionskasse der Credit Suisse Group (Schweiz)	Pensionskasse des Kantons Schwyz
Pensionskasse der Dätwyler Holding AG	Pensionskasse des Opernhauses Zürich
Pensionskasse der DSM Nutritional Products AG	Pensionskasse des Personals der Gemeinde Ebikon
Pensionskasse der Electrolux AG	Pensionskasse des Spitals Region Oberaargau (PK SRO)
Pensionskasse der Elektro-Material AG	Pensionskasse des SVTI
Pensionskasse der Emil Frey Gruppe	Pensionskasse Diakonot Bethesda Basel
Pensionskasse der F. Hoffmann-La Roche AG	Pensionskasse dormakaba
Pensionskasse der Firma Max Zeller Söhne AG	Pensionskasse Eternit
Pensionskasse der Fritz Meyer Holding AG	Pensionskasse Evangelisches Gemeinschaftswerk
Pensionskasse der Gemeinde Emmen	Pensionskasse fenaco
Pensionskasse der Generali Versicherungen	Pensionskasse Fiege Schweiz
Pensionskasse der GWF MessSysteme AG	Pensionskasse Freelance der Gewerkschaft syndicom
	Pensionskasse für die AXA Schweiz
	Pensionskasse General Electric Schweiz

Pensionskasse Georg Fischer	Pensionskasse Vigier
Pensionskasse Gilgen Door Systems	Pensionskasse von Krankenversicherungs-Organisationen
Pensionskasse Graubünden	Pensionskasse WWZ
Pensionskasse HACO	Pensionskasse Züriwerk
Pensionskasse Heineken Switzerland	Personal- & Fürsorgefonds der Trafag AG
Pensionskasse Hirslanden	Personalfürsorgestiftung der Ausgleichskasse Handel Schweiz
Pensionskasse HUBER+SUHNER AG	Personalfürsorgestiftung der Firma Geotest AG
Pensionskasse Johnson & Johnson Schweiz	Personalfürsorgestiftung der Oswald Nahrungsmittel GmbH
Pensionskasse JUMBO c/o CPV Pensionskasse Coop	Personalfürsorgestiftung VAT Vakuumventile AG
Pensionskasse JURA	Personalstiftung Création Baumann AG
Pensionskasse Kaminfeger	Personalstiftung der Kuny AG
Pensionskasse Kanton Solothurn	Personal-Stiftung der Leder Locher AG
Pensionskasse Kern & Co. AG	Personalstiftung der OERTLI Werkzeuge AG
Pensionskasse LANDI	Personalstiftung der Rothschild Bank AG
Pensionskasse Manor	Personalstiftung der Schmidlin AG
Pensionskasse Meier Tobler	Personalstiftung der Schweizerischen Rettungsflugwacht (Rega)
Pensionskasse Merlion	Personalstiftung der Wyss Samen und Pflanzen AG
Pensionskasse Mitarbeitende P-Schweiz (MPS)	Personalversicherung der NCR Schweiz
Pensionskasse Novartis 1	Personalversicherungskasse der Evang.-ref. Kirche BS
Pensionskasse Pestalozzi	Personalvorsorge der Autogrill Schweiz
Pensionskasse Plüss-Staufier	Personalvorsorgeeinrichtung der Kibag
Pensionskasse Post	Personalvorsorgekasse der Stadt Bern
Pensionskasse Rheinmetall	Personalvorsorgestiftung BELIMO Automation AG
Pensionskasse Römisch-Katholische Landeskirche des Kantons Luzern	Personalvorsorgestiftung der Albers Gruppe
Pensionskasse SAG	Personalvorsorgestiftung der Arthur Frey AG
Pensionskasse SBB	Personalvorsorgestiftung der Ärzte und Tierärzte PAT-BVG
Pensionskasse Schaffhausen	Personalvorsorgestiftung der Basler & Hofmann AG, Ingenieure und Planer
Pensionskasse Schweizer Zucker	Personalvorsorgestiftung der Canon (Schweiz) AG
Pensionskasse Schweizerischer Anwaltsverband	Personalvorsorgestiftung der Cargologic AG
Pensionskasse Sefar AG	Personalvorsorgestiftung der Coca-Cola HBC Schweiz AG
Pensionskasse SIB	Personalvorsorgestiftung der CSS Versicherung
Pensionskasse Siegfried	Personalvorsorgestiftung der Electrowatt Engineering
Pensionskasse Sika	Personalvorsorgestiftung der Elvetino AG
Pensionskasse Somedia	Personalvorsorgestiftung der Ewellix Switzerland AG
Pensionskasse SPS und Jelmoli	Personalvorsorgestiftung der Feldschlösschen-Getränkegruppe
Pensionskasse SRG SSR	Personalvorsorgestiftung der Festo AG
Pensionskasse Stadt Chur	Personalvorsorgestiftung der Graubündner Kantonalbank
Pensionskasse Stadt Luzern	Personalvorsorgestiftung der Hans Rychiger AG
Pensionskasse Stadt St. Gallen	Personalvorsorgestiftung der Heizmann AG
Pensionskasse Stadt Zürich (PKZH)	Personalvorsorgestiftung der Helsana Versicherungen AG
Pensionskasse Steeltec AG	Personalvorsorgestiftung der Jungfraubahnen
Pensionskasse Sunrise	Personalvorsorgestiftung der Kalaidos Bildungsgruppe Schweiz
Pensionskasse Suva	Personalvorsorgestiftung der Lantal Textiles
Pensionskasse Swiss Dairy Food AG	Personalvorsorgestiftung der LGT Gruppe (Schweiz)
Pensionskasse Swiss Re	Personalvorsorgestiftung der Liechtensteinischen Landesbank
Pensionskasse Syngenta	Personalvorsorgestiftung der Ringele AG
Pensionskasse Thurgau	Personalvorsorgestiftung der Schweizer Salinen AG
Pensionskasse Transgourmet Schweiz AG	Personalvorsorgestiftung der Siegwerk Switzerland AG
Pensionskasse TRUMPF Schweiz AG	Personalvorsorgestiftung der Sigma-Aldrich-Gruppe
Pensionskasse Unilever Schweiz	Personalvorsorgestiftung der SV Group
Pensionskasse Uri	Personalvorsorgestiftung der Tectus AG

Personalvorsorgestiftung der Turbo AG	TRANSPARENTA Sammelstiftung für berufliche Vorsorge
Personalvorsorgestiftung der Wander AG	UPC (Schweiz) Pensionskasse
Personalvorsorgestiftung der Ypsomed Gruppe	Varian Foundation
Personalvorsorgestiftung des Schweizerischen Bauernverbandes	Versicherungseinrichtung des Flugpersonals der SWISSAIR
Personalvorsorgestiftung edifondo	Vorsorge der BDO AG, Zürich
Personalvorsorgestiftung für die Angestellten der Allianz Suisse	Vorsorgeeinrichtung der St. Galler Kantonalbank
Personalvorsorgestiftung für die Angestellten der Generalagenturen der Allianz Suisse	Vorsorgeeinrichtung der STUTZ-Gruppe
Personalvorsorgestiftung Ituma	Vorsorgestiftung der Basler Versicherung AG
Personalvorsorgestiftung IVF HARTMANN AG	Vorsorgestiftung der PanGas
Personalvorsorgestiftung Matterhorn Gotthard Bahn	Vorsorgestiftung der Pneu Egger AG, Aarau
Personalvorsorge-Stiftung Providus	Vorsorgestiftung der STRABAG AG
Personalvorsorgestiftung RESPIRA	Vorsorge-Stiftung der Theatergenossenschaft Basel
Personalvorsorgestiftung UIAG	Vorsorgestiftung der Verbände der Maschinenindustrie
Personalvorsorgestiftung Visana	Vorsorgestiftung des Spitalzentrums Biel
Perspectiva Sammelstiftung für berufliche Vorsorge	Vorsorgestiftung ERNE AG
PK der Gipser- und Maler-Genossenschaft Zürich und Umgebung	Vorsorgestiftung für Gesundheit und Soziales
PKE Vorsorgestiftung Energie	Vorsorgestiftung Ospelt Gruppe
PKG Pensionskasse	Vorsorgestiftung Swiss Life Personal
PRESV	Zuger Pensionskasse
Previs Vorsorge	Zusatzkasse der Orior Gruppe
Profelia Fondation de prévoyance	Zusatzpensionskasse der Dätwyler Gruppe
PROMEIA Pensionskasse	
proparis Vorsorge-Stiftung Gewerbe Schweiz	
ProPublic Vorsorge Genossenschaft	
PROSPERITA Stiftung für die berufliche Vorsorge	
Raiffeisen Pensionskasse Genossenschaft	
Revor Sammelstiftung	
Rivora Sammelstiftung	
RMF Vorsorgestiftung	
Sammelstiftung Vita	
Schindler Pensionskasse	
Schweizerische Rentnerstiftung SRS	
SECUNDA Sammelstiftung	
SFS Pensionskasse	
Spida Personalvorsorgestiftung	
St. Galler Pensionskasse	
Städtische Pensionskasse Thun	
Stiftung Abendrot	
Stiftung Auffangeinrichtung BVG	
Stiftung für die Personalvorsorge der Firma Unisto AG	
Stiftung für die Zusatzvorsorge der Angestellten der Allianz Suisse	
Stiftung Pensionskasse der Anliker AG Bauunternehmung	
Stiftung Pensionskasse der Thurgauer Kantonalbank	
Stiftung Pensionskasse Vanoli	
Sulzer Vorsorgeeinrichtung	
Suprema	
SWISS Vorsorgestiftung für das Bodenpersonal	
SWISSBROKE Vorsorgestiftung	
Swisscanto Flex Sammelstiftung der Kantonalbanken	
Swisscanto Sammelstiftung der Kantonalbanken	
Swisscanto Supra Sammelstiftung der Kantonalbanken	

**Mentions juridiques**

Pour rédiger la présente publication, la Zürcher Kantonalbank s'est appuyée sur les besoins et spécifications en matière de placements des institutions de prévoyance suisses ; la publication poursuit exclusivement des fins informatives et publicitaires et ne s'adresse expressément pas aux personnes physiques ou morales de nationalité étrangère ou constituées à l'étranger, ou ayant leur domicile ou leur siège à l'étranger. Elle a été établie par la Zürcher Kantonalbank avec toute la diligence usuelle. Néanmoins, la Zürcher Kantonalbank ne fournit aucune garantie concernant l'exactitude et l'exhaustivité des informations et des opinions qui y figurent (notamment en matière de prévisions) et dégage toute responsabilité en cas de préjudice découlant de l'utilisation de cette publication. Les opinions des auteurs invités ne correspondent pas obligatoirement à celles de la Zürcher Kantonalbank. Cette publication comporte des informations à caractère général et ne tient compte ni d'objectifs de placement personnels ni de la situation financière ou des besoins particuliers de destinataires spécifiques. Il est recommandé aux destinataires de vérifier, le cas échéant en faisant appel à un conseiller, que ces informations sont compatibles avec leur situation personnelle en vue d'en déterminer les répercussions juridiques, réglementaires, fiscales et autres.

© 2022 Zürcher Kantonalbank. Tous droits réservés.

