vps.epas

previva

FocusPrévoyance

Mars
2020

Souscription, structure des assurés, dilution et protection des droits acquis Comment les PME accèdent à une solution de prévoyance
Prévoyance professionnelle Après la fête **Questions** Prestations équitables dans l'entreprise **News** Infos et actualités
L'écureuil gémit ...

Claudio Zemp
Rédacteur de «Focus Prévoyance»

Le carrousel des PME

Ce numéro de Focus Prévoyance traite des nouvelles adhésions et des départs dans les institutions collectives et communes.

Ce qui semble être une montée et une descente amusantes comme sur un carrousel en mouvement est en fait une structure très réglementée. Si vous connaissez les termes clés de souscription et dilution, vous faites partie des avancés.

Certains ont le vertige rien que d'entendre des mots abstraits tels que structure des assurés ou protection des acquis. C'est pourquoi nous avons décrit à l'aide d'un texte et d'un organigramme le processus typique des PME à la recherche d'une nouvelle solution de prévoyance. Deux précautions valent mieux qu'une.

Pourquoi la rémunération est-elle relativement modeste même après des années fantastiques sur les marchés boursiers? Voici une autre énigme pour les profanes, qui est déchiffrée à la page suivante. Je vous souhaite beaucoup de plaisir et d'étonnement lors de votre lecture.

Editeur Editions EPAS Prévoyance Professionnelle et Assurances Sociales SA
Taubenhausstrasse 38, Case postale 4242, CH-6002 Lucerne
Téléphone +41 (0)41 317 07 07, abo@vps.epas.ch, vps.epas.ch, **Rédaction** redaktion@vps.epas.ch
Produit protégé par le droit d'auteur, ne peut être ni traité ni exploité de quelque manière que ce soit.
Tous les contenus sont élaborés indépendamment des Editions EPAS. L'institution collective qui s'abonne peut apporter son propre texte sous la forme d'une annonce personnelle pouvant être identifiée en tant que telle.

Souscription, structure de l'effectif d'assurés, dilution et protection des droits acquis

Comment les PME accèdent à une solution de prévoyance

L'économie suisse est dominée par les petites et moyennes entreprises (PME) comme l'illustre l'encadré. En règle générale, ces entreprises s'affilient à une institution collective ou commune (ICC) pour l'exécution de leur prévoyance. Cependant, de plus en plus de PME ont du mal à trouver une affiliation – pourquoi? Réponse en deux termes et une combinaison de termes.

Kaspar Hohler
Rédacteur en chef «Focus Prévoyance»

Souscription

La souscription (underwriting en anglais) désigne un processus par lequel un prestataire (en l'occurrence une ICC ou un assureur sur la vie) assume des risques et signe des contrats correspondants. Plus précisément, les prestataires décident s'ils veulent soumettre une offre en réponse à l'appel d'offres d'un courtier (ou, plus rarement, d'une PME directement) et si oui, à quelles conditions. L'arbre de décision illustre ce processus de manière exemplaire et simplifiée.

La combinaison d'un taux de conversion légal de 6.8%, trop élevé d'un point de vue actuariel, et de taux d'intérêt extrêmement bas, est toxique pour les caisses de pensions et la politique de souscription des fournisseurs de prestations en est le reflet. Des explications plus détaillées concernant la logique de l'arbre de décision ressortent des deux points ci-après.

Structure de l'effectif d'assurés

La structure de l'effectif d'assurés entend avant tout la structure d'âge d'une caisse de pensions: combien d'assurés actifs existe-t-il par rapport aux retraités? Le facteur décisif n'est pas tant le nombre de salariés que la répartition du capital: combien de capital épargne appartient aux actifs et de combien de capital épargne disposent les rentiers pour financer leurs rentes de vieillesse?

On peut encore affiner la représentation de la structure d'âge en considérant les actifs et les retraités par catégories d'âge. Le groupe des assurés actifs âgés de plus de 50 ans est particulièrement important: leur départ en retraite est à portée de main. Aujourd'hui (surtout dans les ICC), il se fait généralement à des conditions qui génèrent une perte de départ en retraite: le capital-vieillesse existant n'est pas suffisant pour financer les prestations promises. En conséquence, des fonds supplémentaires devront être injectés au profit du nouveau retraité individuel, fonds qui seront prélevés sur le capital de la caisse de pensions, autrement dit, sur le capital du collectif d'assurés. C'est pourquoi les PME avec beaucoup d'assurés plus que quinquagénaires sont assez impopulaires sur le marché de la prévoyance. Le problème peut être amorti d'autant mieux que les assurés apportent avec eux un capital surobligatoire important: dans un calcul mixte, le taux de conversion peut être ramené à un niveau bien inférieur à 6.8%, ce qui réduit les pertes de départ en retraite.

Les PME avec un nombre élevé de retraités peuvent aussi avoir un problème: ce qui intéresse les ICC, c'est que le capital épargne des actifs soit nettement supérieur à celui des retraités. Comme le montant des rentes est garanti, seule une proportion élevée d'assurés actifs confère à la caisse une capacité d'exposition suffisante dans le domaine des placements et la capacité d'assainissement nécessaire si la caisse devait un jour se retrouver en situation de déficit de couverture. Toutefois, il n'existe pas de règle claire sur la question de savoir si les PME qui changent de prestataire doivent emmener leurs retraités avec elles ou si elles peuvent les laisser dans l'ancienne institution. Par conséquent, ce point est traité de différentes manières dans la pratique.

Dilution/protection des droits acquis

L'entrée d'une nouvelle PME dans une ICC affecte également les affiliations existantes. Le terme de dilution se réfère principalement au taux de couverture. Si chaque caisse de pensions a son propre taux de couverture, l'effet de dilution

Exemple de dilution

Une institution collective a un actif de 110 mios de francs suisses et un passif de 100 mios (taux de couverture 110%). Un effectif s'affilie à l'institution avec un actif de 25 mios de francs suisses et un passif de 25 mios (taux de couverture de 100%). Le nouvel actif de l'institution de prévoyance se situe à 135 mios de francs suisses, le passif à 125 mios, ce qui correspond à un taux de couverture de 108%. Pour les anciens assurés, cela signifie que leur situation s'est détériorée.

L'exemple n'est qu'illustratif, il est en effet peu probable qu'une ICC accepte un effectif individuel proportionnellement si important pour elle.

ne se fait pas sentir. Sinon, une PME adhère généralement à une ICC avec un taux de couverture de 100%. Si l'ICC a un taux de couverture plus élevé, celui-ci diminuera légèrement au détriment du groupe d'assurés existant. Voyez un exemple dans l'encadré correspondant.

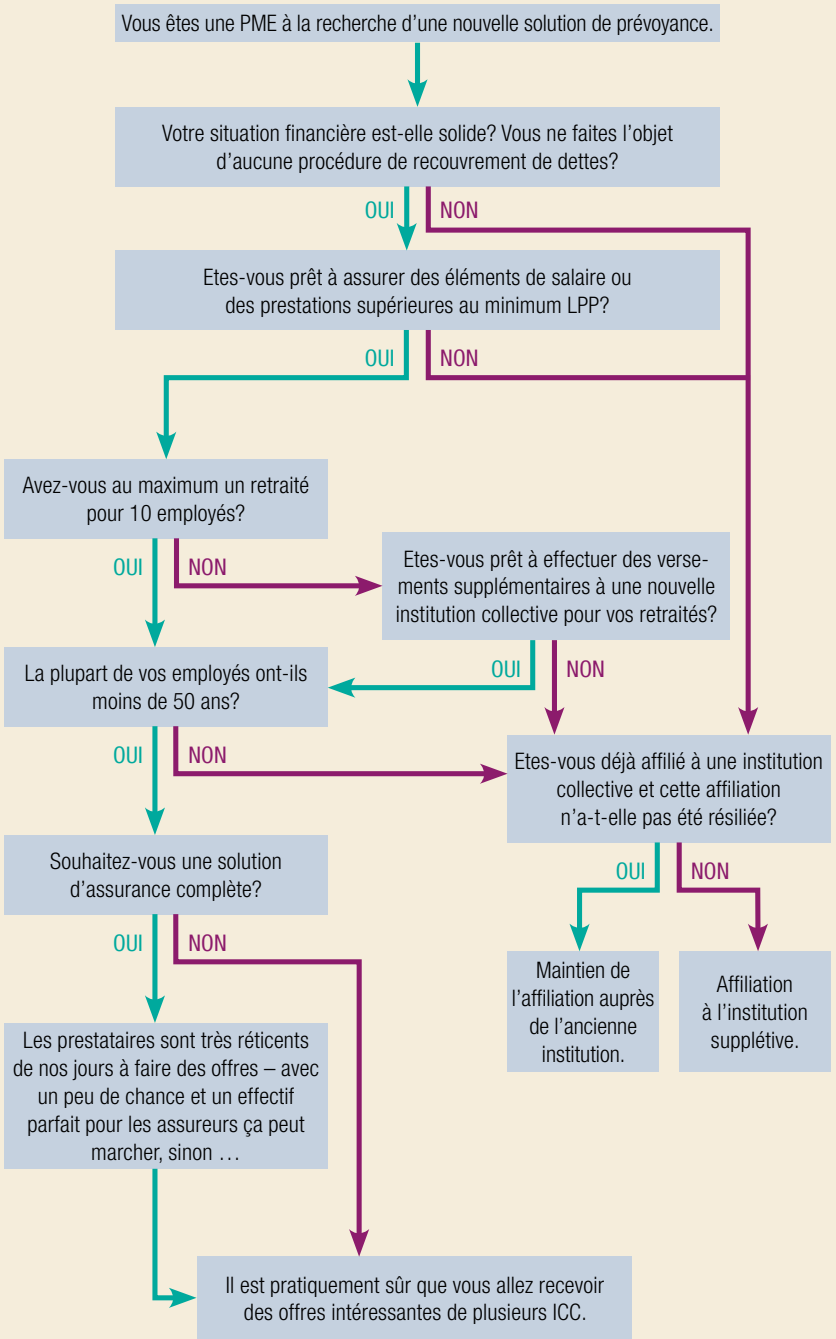
Les placements représentent un aspect secondaire de la dilution: les nouveaux arrivants apportent leur patrimoine en espèces. L'ICC doit investir ces liquidités – ce qui est difficile dans le contexte actuel et risque de diluer les placements existants.

Le problème de la dilution est une raison importante pour de nombreux prestataires de ne pas souscrire trop de nouvelles affaires. Bien que souhaitant se développer, ils ont aussi le souci de protéger les droits acquis: on ne veut, pour ainsi dire, pas trop en demander aux clients existants. Ceci tant du point de vue du problème de la dilution que de celui de la structure des assurés déjà évoqué – en effet, les pertes de départ en retraite des nouveaux assurés devront être supportées par le collectif dans son ensemble.

Et la suite?

De plus en plus de PME ont des difficultés à trouver un prestataire sur le marché pour leur solution de prévoyance. En fin de compte, la seule option qui leur reste est de s'en remettre à l'institution supplétive qui est légalement obligée d'assurer toutes les PME. Toutefois, ses conditions sont moins avantageuses pour une PME et ses assurés que celles de la plupart des prestataires. On pourrait parler, sans trop s'avancer, d'une inefficacité, voire d'une défaillance du marché pour une partie du paysage des PME.

Ce problème n'est pas imputable aux prestataires, mais aux paramètres légaux (taux de conversion/pertes de départ en retraite) et à l'extrême faiblesse des taux qui pèse de plus en plus lourd sur l'ensemble du 2e pilier. La conclusion est frustrante, surtout pour les PME touchées par cette défaillance du marché: il n'y a pas de solutions simples en vue.



Comment fonctionne l'économie suisse?

En Suisse, les petites et moyennes entreprises dominent, tant en termes de nombre d'entreprises que d'employés. Quelque 525 000 entreprises comptent au maximum neuf collaborateurs (plus de la moitié d'entre elles sont des entreprises individuelles). Un peu moins de 50 000 entreprises comptent 10 à 49 employés, un peu moins de 9000 en affichent 50 à 250. Un peu plus de 1300 entreprises recensent entre 250 et 1000 employés, ce qui ne les qualifiés plus comme PME au sens strict du terme, mais comme clientes potentielles d'une institution collective. Seuls 283 employeurs suisses ont plus de 1000 employés. Les quelque 842 000 employés qu'ils regroupent représentent un cinquième de la main-d'œuvre du secteur privé, tandis que les petites et moyennes entreprises énumérées ci-dessus en représentent quatre cinquièmes.

Ces chiffres sont tirés de l'étude sur les PME 2019 de l'Institut PME-HSG et de la société d'audit OBT AG qui s'appuie sur les données de l'Office fédéral de la statistique (OFS). Des analyses plus détaillées sont disponibles sur le site www.kmu.unisg.ch/kmu-zahlen.

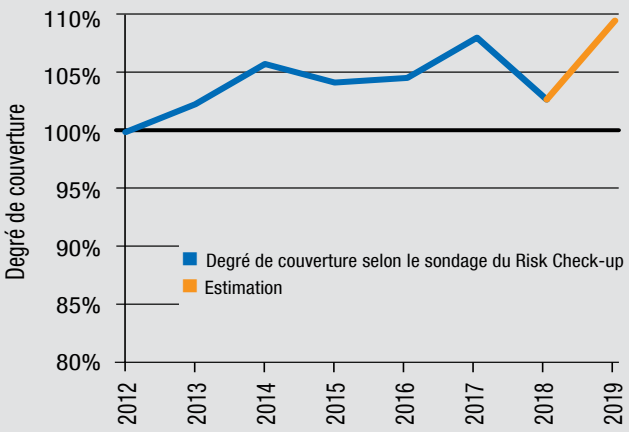
Après la fête

ho. Pour les particuliers, les lendemains de fête sont peu grisants: il faut laver la vaisselle et nettoyer, le tout accompagné de maux de tête et de nausées, signes infaillibles d'une gueule de bois, si la soirée a été longue et copieusement arrosée. Pour les caisses de pensions, les lendemains de la fête boursière 2019 sont un peu plus souriants: elles ne doivent pas nettoyer, mais distribuer. Mais dans quelle cagnotte déposer les 10% de rendement ou plus? La plupart des caisses de pensions autonomes et semi-autonomes vont rémunérer les avoirs des actifs d'un intérêt supérieur au taux minimal LPP de 1%, généralement de 2%, parfois même plus. Quant aux bénéficiaires d'une rente en cours, ils ne pourront rien attendre, ou tout au plus une allocation unique dans quelques cas exceptionnels. Ce qui reste de la manne de 2019 alimentera la tirelire commune, sera affecté à un relèvement du taux de couverture ou à la constitution de provisions, comme par exemple à la BVK ou à la caisse des CFF.

Cette façon de procéder est raisonnable, généralement équitable, et parfaitement plausible pour toute personne initiée au fonctionnement d'une caisse de pensions. Environ 98% de la population (adulte) en Suisse n'entrent pas dans cette catégorie et c'est là le problème. Expliquer à ces personnes pourquoi elles ne reçoivent pas une part plus généreuse du rendement sera un véritable casse-tête pour les responsables des caisses de pensions qui risque de les éprouver autant qu'une nuit passée à faire la fête.

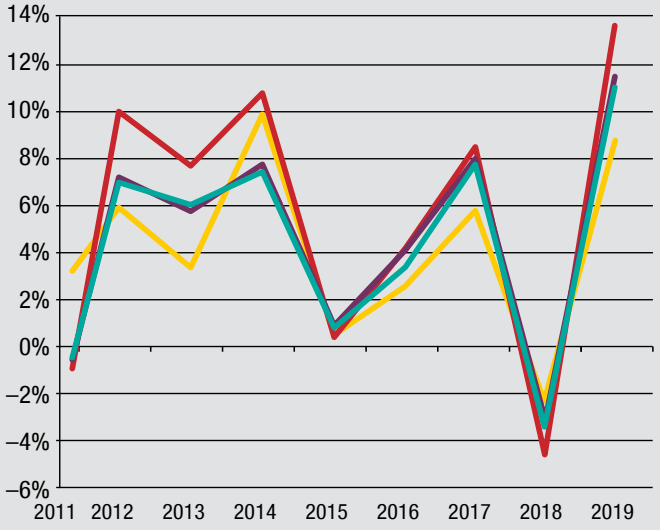
Evolution du degré de couverture du 2e pilier

(Source: Complementa)



L'indice Complementa du degré de couverture se fonde sur la moyenne pondérée des bilans des participants au Risk Check-up de Complementa. Les chiffres simulés pour 2019 reposent sur les performances des indices sélectionnés et sur la rémunération avec supplément calculés par Complementa; ils représentent le degré de couverture moyen pondéré du capital.

Performance d'indices sélectionnés



Avez-vous des questions sur le 2e pilier?

Les membres des commissions de prévoyance sont souvent confrontés à des questions relevant de la prévoyance professionnelle. À cette occasion, nous donnons à l'Association Renseignements LPP la possibilité de répondre à des questions tirées de la pratique.

Question:

Susanne Holenweger (nom modifié) est la responsable de filiale d'une agence de voyage et a sous ses ordres trois collaboratrices. Récemment, elle a découvert par hasard que les cadres de la centrale de l'agence de voyage bénéficient de meilleures prestations de caisse de pension qu'elle et ses collaboratrices. Non seulement les prestations en cas d'invalidité et de décès couvertes par l'assurance diffèrent, mais des avoirs de vieillesse plus élevés pour les cadres sont prévus dans le règlement. Madame Holenweger se demande si cela est en fait permis par la loi.

Réponse:

Selon la loi, il est permis de prévoir des prestations de caisse de pension différentes selon les catégories de collaborateurs. La condition est toutefois que ces catégories soient décrites de façon objective. Une classification possible ici est la position hiérarchique des collaborateurs au sein de l'entreprise. Une classification selon la fonction exercée est également permise. Le sexe, la religion ou la nationalité ne sont pas considérés comme des critères objectifs. Il n'est pas toléré de privilégier certains collaborateurs en s'appuyant sur des considérations subjectives.

Madame Holenweger est désormais informée de la situation juridique. Son conseiller lui fait en plus remarquer que chaque caisse de pension dispose d'un conseil de fondation composé de représentants des employeurs et des employés. Le conseil de fondation est l'organe suprême de la caisse de pension, il veille à ce que les tâches légales soient accomplies. Il a la responsabilité non transmissible d'édicter et de modifier les règlements. Madame Holenweger prévoit désormais d'avoir un entretien avec les représentants des employés afin d'en savoir plus sur la structure et le fonctionnement de sa propre caisse de pension.

Liliane Grossmann
Membre du comité
de l'Association
Renseignements LPP

Veuillez envoyer vos questions à
redaktion@vps.epas.ch

previva | fonds de prévoyance des professionnels du travail social

Le système de prévoyance suisse pour un assuré de previva

1er pilier : l'AVS

Objectif d'une rente annuelle de **CHF 28'440.-** (CHF 2'370 par mois) si :

- **44** années de cotisations et
- salaire moyen de **CHF 85'320.-**

Sinon la rente est réduite.

Un couple marié reçoit des rentes plafonnées à un total de **CHF 42'660.-** (CHF 3'555 par mois).

2ème pilier : previva

previva propose des objectifs de prévoyance bien supérieurs à celui du minimum légal de la LPP :

Entre 35% et 55% du salaire > Entre 20% et 30% du salaire

Grâce à :

- des cotisations supérieures au minimum légal calculées sur l'entier du salaire,
- la possibilité pour l'assuré de cotiser volontairement 2% (plan Maxi) ou 6% (plan Maxi Plus) de son salaire supplémentaires.

3ème pilier : l'épargne individuelle

Chaque assuré peut individuellement épargner jusqu'à **CHF 6'826**.- par an pour constituer un capital de retraite.

Pour plus d'information
058 796 32 45
info@previva.ch

Previva
Route du Lac 2 | 1094 Paudex
Case postale 1215 | 1001 Lausanne
www.previva.ch

Actualités

Réforme LPP 1

GastroSuisse soutient un compromis raisonnable

Le conseil de GastroSuisse a pris position sur la réforme de la LPP et décidé d'accorder sa préférence au «compromis raisonnable». «C'est une alternative susceptible de réunir la majorité et qui tient compte de tous les objectifs poursuivis dans le cadre de la réforme. Comparé au modèle des partenaires sociaux et à la proposition de l'Union suisse des arts et métiers, il représente clairement la meilleure option pour l'hôtellerie-restauration», explique Casimir Platzer, président de GastroSuisse. GastroSuisse demande seulement des précisions sur la compensation pour la génération de transition. Elle doit pouvoir être financée par toutes les caisses de pensions, souligne le communiqué.

Réforme LPP 2

Proposition alternative du PDC

Le groupe parlementaire du PDC a décidé de rejeter le point central du projet de réforme de la LPP et donc l'ensemble du projet, écrit le «Tages-Anzeiger». Il propose dans la foulée des alternatives au financement prévu: à la place des cotisations salariales, les réserves de la Confédération et de la Banque nationale doivent être mises à contribution. Les mesures d'amortissement sont importantes pour la génération de transitoire, mais ne devraient pas être financées par tous via une hausse des cotisations salariales et pénaliser ainsi les jeunes générations.

Finlande

Congé parental identique pour les mères et les pères

Le gouvernement finlandais dirigé par la Première ministre Sanna Marin prévoit d'accorder un congé parental de durée identique aux pères et aux mères. A l'avenir, les deux parents devraient bénéficier de 164 jours de congé rémunéré chacun, ce qui correspond à 6.6 mois sur la base du système de référence finlandais de six jours. L'un des deux parents pourra donner 69 jours à l'autre s'il le souhaite. Les personnes élevant seules leur enfant auront autant de jours à leur disposition que deux parents. Les femmes enceintes auront également droit à un mois de congé maternité avant la naissance. La réforme devrait être mise en œuvre au plus tôt l'année prochaine et coûter environ 100 mios de francs, selon focus.de.

Courtiers

Interdire les commissions ne résout pas les problèmes

L'Université de Saint-Gall (HSG) a passé au crible les avantages et les coûts des services de conseil et de placement indépendants pour les employés et les employeurs dans la prévoyance professionnelle. Plusieurs scénarios ont été élaborés et des comparaisons ont été faites avec des pays où des interdictions de commissions et autres interventions réglementaires existent. Selon la conclusion de l'étude, interdire les commissions ne résout pas les problèmes mais en crée de nouveaux: la diversité des offres de conseil diminue, mais pas les coûts. La meilleure solution consiste à maintenir le modèle en vigueur de liberté contractuelle entre le client et le prestataire. Mais des améliorations ponctuelles en termes de transparence, de formation et de responsabilité pourraient être utiles.

www.ivw.unisg.ch

Actualités

Chômage

Taux de chômage en janvier 2.6%

Selon les relevés du Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco), à fin janvier, 121 018 personnes étaient inscrites au chômage auprès des offices régionaux de placement (ORP), soit 3741 de plus que le mois précédent. Le taux de chômage a ainsi augmenté, passant de 2.5% en décembre 2019 à 2.6% pendant le mois sous revue. Le chômage a diminué de 2944 personnes (–2.4%) par rapport au mois correspondant de l'année précédente.

www.seco.admin.ch

Statistiques

Qualité de l'emploi

Entre 2008 et 2018, la qualité de l'emploi en Suisse a suivi une évolution contrastée. C'est ce qui ressort d'une nouvelle publication de l'Office fédéral de la statistique (OFS). Une baisse des accidents professionnels ainsi qu'une tendance vers des emplois mieux qualifiés et mieux rémunérés sont notamment observées. L'OFS relève également une augmentation des horaires de travail flexibles et un recul des horaires de travail atypiques (le soir, la nuit ou le week-end). Les contrats à durée déterminée et le sous-emploi ont eu tendance à progresser.

www.bfs.admin.ch

Temps partiel

Swisscom introduit un modèle de retraite partielle

L'entreprise de télécommunications Swisscom s'est entendue avec les deux syndicats Syndicom et Transfair sur l'introduction d'un modèle de retraite partielle. Les salariés de plus de 58 ans qui le souhaitent pourront ainsi réduire progressivement leur taux d'occupation. De son côté, Swisscom apportera une contribution financière pour compenser la baisse des retraites. Le programme est assorti d'une garantie d'emploi de deux ans pour les salariés participants. Il bénéficiera à environ 1500 employés à partir de juillet prochain. Selon les syndicats, à l'issue des deux ans, les participants pourront prendre une retraite anticipée avec une rente transitoire AVS. (ats)

L'écureuil gémit ...

... très rarement en principe parce qu'il est insouciant de nature. Et il a l'habitude de casser des noisettes dures. Mais étant donné que récemment, de nouvelles idées de réforme sont apparues quasiment quotidiennement pendant la mise en consultation de la réforme de la LPP, il n'a pu s'empêcher de laisser échapper pour une fois un grand «Oh!».

Il s'est réjoui ...

... également de la bonne nouvelle qui dit que les jeunes Suisses économisent apparemment comme des fous. À juste titre, a pensé l'écureuil qui, dans sa jeunesse, ne faisait pas partie des économes.

Il a été inquiet quand il a entendu ...

... à quel point les caisses de pension sont une menace pour les locataires sur le marché du logement. Ainsi, dans le canton de Lucerne, 97 locataires d'un immeuble ont vu leur contrat de bail résilié pour cause d'assainissement total du bâtiment. La maison existe depuis 40 ans. Le chêne dans lequel réside l'écureuil est approximativement trois fois plus vieux.

La tempête Ciara ...

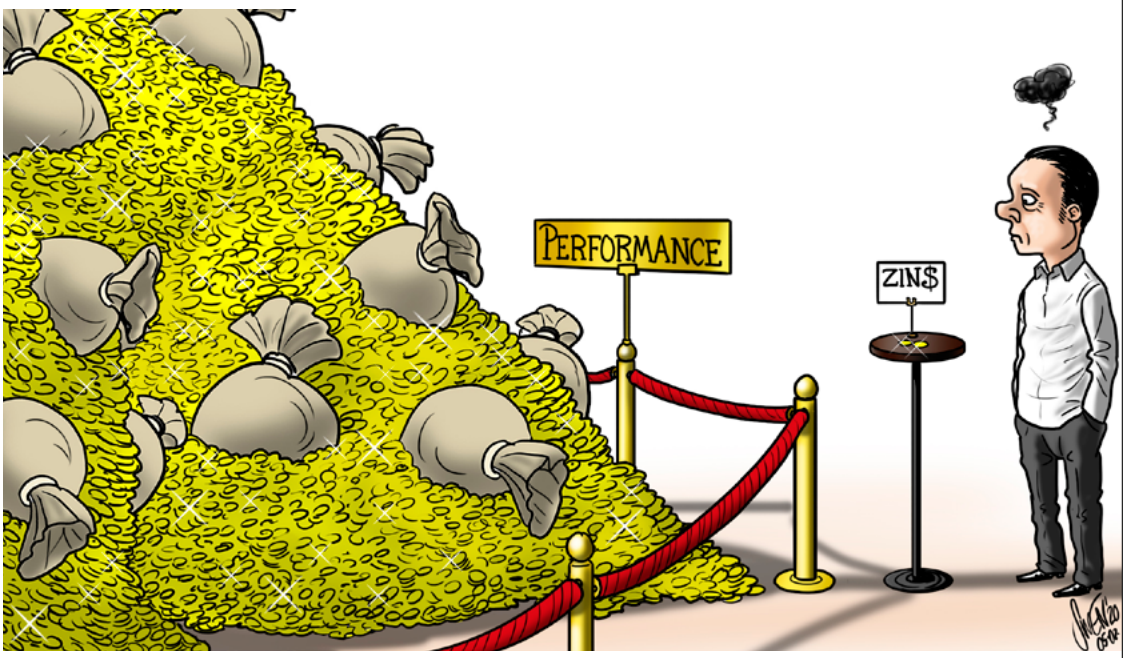
... a soufflé pendant ce temps sur le chêne et celui-ci n'a perdu que quelques branches seulement. L'écureuil a sacrifié deux noix pour remercier les dieux de la tempête.

L'écureuil sourit avec satisfaction ...

... quand il lit qu'il a fait progresser la science: au cours d'une expérimentation avec des écureuils gris, il s'est révélé qu'il est avantageux pour eux d'être ambidextre plutôt que de se déplacer avec une patte avant préférée plus forte (que ce soit la droite ou la gauche). Jusqu'à présent, les scientifiques pensaient qu'utiliser un seul membre était un avantage parce que cela libérait des capacités dans le cerveau. L'écureuil sautille maintenant avec les deux pattes et l'esprit éveillé.

Actualités

Caricature du mois



Performance | Intérêt

Compenswiss

Résultat record en 2019

Compenswiss (Fonds de compensation AVS/AI/APG) a clôturé l'année 2019 sur une performance record. Le rendement net des placements atteint 10.2%. Au total, la fortune gérée par compenswiss s'élève à 36.4 mias de francs contre 34.3 mias de francs à fin 2018. En mai 2019, le peuple suisse a accepté la loi fédérale relative à la réforme fiscale et au financement de l'AVS (RFFA). L'issue positive de la votation apportera une bouffée d'oxygène au Fonds AVS. Le financement supplémentaire de quelque 2 mias de francs par an à partir de 2020 comblera le déséquilibre entre les dépenses et les recettes pendant environ quatre ans.

Âge de la retraite

La flexibilisation n'est pas la panacée

Une étude de la ZHAW montre qu'une flexibilisation de l'âge de la retraite ne produit pas nécessairement les effets attendus. «Elle n'incite pas forcément à prolonger la vie active», selon la responsable de l'étude Isabel Baumann de la ZHAW. Pour l'étude, Mme Baumann et le coauteur Ignacio Madero-Cabib de l'Université catholique du Chili ont analysé les modalités de départ à la retraite dans quatre pays à modèle flexible sur la base de sondages effectués auprès de la population. Résultat: dans l'ensemble, les processus de transition avec un départ à la retraite avant 65 ans (43%) et autour de 65 ans (23%) ont été les plus fréquents. Près de deux tiers des quelque 2500 personnes interrogées sont donc parties à la retraite entre le début et le milieu de la soixantaine. Pour maintenir plus longtemps les salariés sur le marché de l'emploi, des incitations telles que des conditions de travail attrayantes seraient nécessaires.

www.zhaw.ch

Placements

Opposition à l'interdiction du financement des entreprises d'armement

La Commission de la politique de sécurité du Conseil national recommande de rejeter l'initiative populaire «Pour une interdiction du financement des producteurs de matériel de guerre». Elle estime que cette initiative ne permet pas d'atteindre l'objectif recherché, qu'elle est très difficile à mettre en œuvre et qu'elle aurait des répercussions négatives sur la prévoyance publique et professionnelle. De plus, l'initiative affaiblirait la place industrielle et financière suisse. La Commission rejette également un contre-projet indirect. Le Groupe pour une Suisse sans Armée (GSsA) et les Jeunes Verts sont à l'origine de l'initiative. Le texte prévoit d'interdire à la Banque nationale suisse (BNS) ainsi qu'aux fondations et aux institutions de la prévoyance publique et professionnelle de financer les producteurs de matériel de guerre. Elles ne pourraient donc plus investir dans des entreprises dont plus de 5% du chiffre d'affaires annuel proviennent de la production de matériel de guerre. (ats)

Assurance-accidents

La Suva enregistre une performance de 9.3%

La hausse des marchés financiers l'année dernière a bénéficié à la Suva. L'assureur-accidents affiche une performance globale de 9.3% sur ses placements. Les valeurs immobilisées ont augmenté de 50 à 54 mias de francs en 2019. (ats)

Aperçu des thèmes

Le numéro d'avril de «Focus Prévoyance» traitera de l'utilisation de la performance: «à quoi la caisse de pension peut-elle utiliser les recettes?»

vps.epas
Informer, perfectionner, réseauter.

vps.epas

Informer,
perfectionner, réseauter.

En 1987, année de fondation des Editions EPAS, Xamax était champion suisse de football (et Bâle la lanterne rouge du classement), Pierre Aubert était président de la Confédération et en Argentine, un bébé baptisé Lionel par ses parents voyait le jour. Beaucoup de choses ont changé au cours des 33 années qui se sont écoulées depuis. Les Editions EPAS opèrent comme à l'accoutumée, mais à la «Prévoyance Professionnelle Suisse» – la publication par laquelle tout a commencé – sont venus s'ajouter deux nouveaux titres: «Assurance Sociale Suisse» et la revue électronique «Focus Prévoyance». Les Editions EPAS ont aussi diversifié leurs activités et proposent désormais une vaste palette de formations, d'ateliers et de séminaires, dont le Symposium Prévoyance qui est devenu un rendez-vous incontournable dans la branche. Autant dire que «l'habit» de simple maison d'édition était devenu trop serré, tout comme la «Prévoyance Professionnelle Suisse» ne reflète plus qu'une partie des activités d'origine.

Avec le nouveau nom vps.epas, l'entreprise souligne son bilinguisme et ses racines tant alémaniques que romandes. Le nouveau logo de la maison d'édition est à l'image de son parcours dynamique: de forme organique et évolutive, il symbolise le mouvement et le développement permanent.

vps.epas a fait de la création de réseaux humains une de ses priorités. Et la visualise dans sa nouvelle marque à travers l'image très concrète du parc à cordes. Les lectrices et les lecteurs, les participants à une formation ou un symposium, trouvent grâce à vps.epas de nouvelles trames narratives dans notre prévoyance vieillesse et notre sécurité sociale.

Transmettre des connaissances et mettre en réseau: tel est le double objectif des offres que vps.epas élaborera cette année encore aussi bien dans le domaine de ses revues que de la formation continue, et très bientôt aussi par son service d'information.

Peter Schnider
Directeur vps.epas