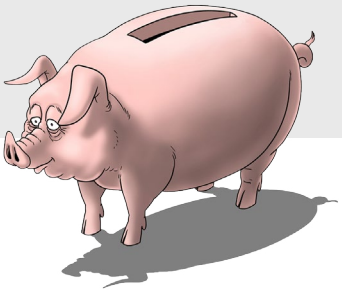
vps.epas

previva

FocusPrévoyance

Décembre 2021 – Janvier 2022

Evaluation de la solution de prévoyance Quelle est la qualité de notre 2e pilier?
LPP 21 Quel est l'enjeu de la réforme?
L'univers de la prévoyance en 2000 caractères La redistribution **News** Informations et actualités



Kaspar Hohler
Rédacteur en chef «Focus Prévoyance»

Dix vœux

Nous souhaitons une prévoyance vieillesse qui repose plus fortement sur la solidarité et qui permettrait aux femmes de toucher de meilleures rentes, disent les syndicats.

Nous souhaitons une prévoyance vieillesse qui redistribuerait moins d'argent et qui renforcerait la responsabilité personnelle, disent de nombreux employeurs et bourgeois.

Nous souhaitons que les caisses de pension ne soient pas sans arrêt ennuyées par de nouvelles régulations, disent les caisses de pension.

Nous souhaitons un taux de conversion LPP plus bas, dit quasi tout le monde, sauf les assurés.

Nous souhaitons que l'âge de la retraite soit repoussé parce que les gens deviennent de plus en plus vieux et quand nous serons vieux, nous aimerions aussi avoir quelque chose, disent les jeunes.

Nous souhaitons plus de respect et de reconnaissance pour ce que notre génération a fait, disent de nombreux retraités et retraitées.

Nous souhaitons que les fonds épargnés pour la retraite soient investis dans le respect du climat, disent les activistes du climat.

Nous souhaitons que les gains de la Banque nationale profitent à la prévoyance vieillesse, déclare une foule hétéroclite de politiciens et de politiciennes.

Nous souhaitons une Banque nationale indépendante, disent au moins autant d'autres personnes.

Je souhaiterais pouvoir exaucer tous ces vœux, déclare le Petit Jésus en soupirant.

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.

Evaluation de la solution de prévoyance

Quelle est la qualité de notre 2e pilier?

En Suisse, c'est l'employeur qui est responsable de la prévoyance professionnelle – les collaborateurs ont toutefois un droit de regard. Parfois, il peut être judicieux de soumettre la caisse de pension à un test. A quoi doit-on alors veiller? Voici une liste avec les principales questions et réponses.

De **Claudio Zemp**, Rédacteur de «Focus Prévoyance»

Pourquoi est-ce que je souhaite changer la prévoyance?
L'objectif du changement est une question centrale. Plus la réponse individuelle à cette question est précise, plus les résultats de l'analyse seront meilleurs. S'agit-il seulement d'un examen du marché pour savoir si la caisse de pension est encore assez performante pour l'avenir? L'objectif du changement est-il de réaliser des économies dans la prévoyance professionnelle? Existe-t-il des explications extérieures, comme une fusion ou une scission de secteurs de l'entreprise, qui imposent un changement? Ou l'objectif est-il une amélioration ciblée de la situation d'une partie du personnel?

Ai-je vraiment besoin d'une nouvelle solution?
Il est conseillé de réaliser une analyse des besoins en restant ouvert par rapport aux résultats. Vous devez également inclure le fait de ne pas changer de solution. S'il n'y a pas de pression extérieure imposant un changement, rester dans l'institution de prévoyance actuelle peut aussi être la meilleure solution pour l'avenir. Cette solution signale aussi aux collaborateurs une certaine continuité. Il est toujours possible de vérifier si et dans quelle mesure la solution actuelle peut être adaptée. D'une manière ou d'une autre, l'évaluation apporte des connaissances précieuses, peu importe qu'un changement ait lieu ou pas.

Quelle caisse de pension me convient-elle?
Le choix de la prévoyance est double – la PME choisit d'une part un prestataire et, d'autre part, un plan adapté au sein de la palette d'offres. Lorsque l'on choisit un prestataire, sa performance (taux de couverture/bases techniques, rendement) est tout autant importante que les facteurs doux. Dans les chiffres clés, les prestataires fournissent souvent des renseignements en toute transparence sur les coûts et le rapport actifs/passifs. Au niveau plus fin du choix du plan, les possibilités de conception sont presque illimitées et dépendent toujours des besoins et des ressources matérielles de chacun.

Qu'est-ce qui distingue une bonne solution de prévoyance?
Elle couvre les besoins de façon optimale. Il n'existe pratiquement pas de solution de prévoyance toute faite, car il n'y a pas deux entreprises qui se ressemblent. Les conseils sont spécifiques au client et découlent des besoins de l'entreprise et de la question de savoir combien d'argent est investi dans la solution. La capacité de risque de l'employeur est aussi un facteur à prendre en compte. Comme souvent dans la vie, la solution parfaite (et financable) n'existe pas. Différentes possibilités existent, qui diffèrent toutes, dans une – certaine mesure – des souhaits exprimés.

De quels éléments clés dois-je tenir compte?
Les prestations de vieillesse et de risque et le taux de conversion souvent nommé constituent des critères. Mais attention: un taux de conversion élevé n'est bon que sous certaines conditions parce qu'il y a un prix. Si la promesse centrale de prestations est trop élevée, cela augmente également la redistribution vers les retraités. Il faut donc être très attentif, y compris lors de la conception des plans. Les parts facultatives et surobligatoires ont tendance à améliorer les prestations, mais elles augmentent également les coûts.

Le plan le plus cher est-il le meilleur?
A première vue, il semble clair que l'on souhaite obtenir les meilleures prestations d'invalidité et de survivants possibles. Il vaut toutefois la peine d'examiner plus précisément les prestations de risque. Prenons par exemple un homme de 55 ans (marié, trois enfants), propriétaire d'une entreprise de conseil (Sàrl). La Sàrl emploie 15 personnes, pour la plupart jeunes, et dont beaucoup sont à temps partiel. La Sàrl recherche un plan de prévoyance commun pour le propriétaire et les employés. Si un plan de prévoyance avec des prestations de survivants généreuses est choisi, on est alors en présence d'une redistribution du bas vers le haut. Cela signifie que les employés, dont la plupart sont célibataires et sans enfants, paient pour une couverture qui profite uniquement à leur chef.

Quel est le montant du salaire qui doit être assuré?
Selon la LPP, seul le salaire suivant doit être obligatoirement assuré: seuil d'accès 21 510 francs, déductions de coordination 25 095 francs, maximum 86 040 francs. Si, en plus, des salaires plus bas doivent être assurés, on peut abaisser le seuil d'accès. Il est également possible de faire volontairement sauter le plafond, ce qui améliore les prestations. Si la déduction de coordination baisse, alors les personnes à temps partiel sont favorisées. Mais cela aussi renchérit la prévoyance.

Dois-je faire appel à un courtier?
Le processus de sélection relativement complexe ne peut pas être entièrement délégué. Mais un courtier peut aider à s'y retrouver. Il est important de clarifier l'indemnité qui sera versée au conseiller. Il existe encore sur le marché des modèles avec des commissions qui faussent parfois le choix. Une indemnité du courtier basée sur les prestations facturées est plus transparente.

Qu'en pense le personnel?
Les employés ont leur mot à dire. S'il a l'intention d'opérer des changements dans la prévoyance, il est du devoir de l'employeur d'intégrer les employés dans le début du processus. Les employés doivent être informés des raisons du changement et ils peuvent prendre position jusqu'à la décision à la fin. N'oubliez pas de documenter cette participation et cette décision.

Quels sont les coûts?
Le salaire assuré est un facteur de coûts central: plus les éléments de salaire assurés sont importants, plus les déductions salariales correspondantes pour l'employé et les contributions de l'employeur (soit les charges salariales accessoires) sont élevées. Cela constitue le point de friction dans la pratique: de nombreux employeurs ne peuvent ou ne veulent pas opter pour une solution de prévoyance coûteuse. Mais il existe aussi quelques possibilités qui ne coûtent (presque) rien: ainsi, des prestations de risque un peu meilleures que celles prévues par la LPP sont très avantageuses. Certains choix en matière de rente n'entraînent aucun coût supplémentaire. Si l'employeur supporte plus de 50 % des coûts totaux, des options en matière de cotisations d'épargne peuvent être offertes sans supplément de coûts.

Quelle prestation puis-je obtenir?
Aujourd'hui, sur le marché de la prévoyance, on peut obtenir (presque) le même paquet de prestations de différents prestataires dans la mesure où l'on est intéressant en tant que client. Comparer les offres concrètes est toutefois difficile et exige une certaine expertise. Des coûts administratifs bas sont certainement un point positif. Mais il se peut qu'un forfait soit facturé aux assurés, par exemple 200 francs par an, mais qu'une partie des revenus de la fortune soit également utilisée pour couvrir les frais correspondants. Cela peut se faire au détriment de la rémunération et de la stabilité (taux de couverture) de l'institution de prévoyance.

Comment puis-je reconnaître une bonne offre au premier coup d'œil?
Il faut regarder de près les prestataires et leurs offres. Une analyse détaillée comprend différents aspects. En voici deux ici: le taux de couverture déclaré est d'une pertinence limitée – selon la base technique (taux d'intérêt technique, tables de mortalité utilisées), une valeur de 106 % peut être plus solide qu'une valeur de 111 %. Pour ce qui est des rendements, il est intéressant de se pencher sur une période plus longue ainsi que sur la stratégie de placement. Les rendements attrayants sont-ils constants dans le temps et ne sont-ils pas accompagnés de risques que l'entreprise n'est pas prête à supporter (scénario de restructuration)?

Que faire si je ne trouve pas d'affiliation?
Bien que plus de 100 prestataires soient actifs sur le marché des solutions de prévoyance, celui-ci est partiellement défaillant. Seules les PME qui présentent un profil attrayant profitent de ce marché. Elles sont solvables, ont des employés assez jeunes et peu de retraités, et elles sont intéressées par les prestations surobligatoires. Les solutions d'assurance complètes en particulier, pour lesquelles le risque de placement est également transféré au prestataire, ne sont plus disponibles sur le marché que de façon limitée. Pour les PME qui n'entrent pas dans le schéma, le choix sera restreint. Dans les cas extrêmes, il se limite à s'adresser à l'institution supplétive qui, de par la loi, doit assurer toutes les entreprises – à des conditions modérées.

LPP 21

Quel est l'enjeu de la réforme?

La prévoyance professionnelle (LPP) se retrouve confrontée à deux grands défis: une espérance de vie en hausse et des taux d'intérêt bas. A cause de ces deux aspects, les caisses de pension ont plus de difficulté à financer les rentes de vieillesse promises.

De **Gregor Gubser**, Rédacteur en chef adjoint de «Focus Prévoyance»

L'espérance de vie en hausse implique de verser des rentes sur une période plus longue. En fin de compte, plus de rentes doivent être financées à partir du capital vieillesse disponible. Parallèlement, les placements à faible risque comme les emprunts fédéraux ne rapportent presque plus rien – les taux d'intérêt sont proches de 0 %, voire négatifs. Tout cela conduit en définitive à une redistribution involontaire des assurés actifs vers les retraités.

Divers objectifs de la réforme

Les employés travaillant à temps partiel ou occupant plusieurs postes représentent un autre défi. Dans le cadre de la LPP, ils perçoivent au mieux de petites rentes, car seule une petite partie de leur revenu est assurée. Cela est dû au système: le régime obligatoire dans la LPP n'assure que les salaires qui sont supérieurs au seuil d'accès (21 510 francs). Pour finir, ces derniers sont amputés de la déduction de coordination (25 095 francs). Les femmes, qui travaillent plus souvent à temps partiel, sont particulièrement concernées.

La révision LPP 21 a pour but de traiter ces défis (et encore quelques-uns). La mesure centrale est l'abaissement du taux de conversion minimal de 6.8 % à 6 %. Le taux de conversion est utilisé pour calculer la rente: le capital vieillesse économisé multiplié par le taux de conversion donne la rente de vieillesse annuelle (exemple: 100 000 francs de capital vieillesse × 6 % de taux de conversion = 6000 francs). Avec un taux de conversion de 6 %, le capital suffit plus longtemps qu'avec un taux de 6.8 %. Toutefois, les assurés reçoivent chaque année une rente moins élevée. La révision vise à compenser cette perte pendant une période limitée.

La compensation, pomme de la discorde

Au cours du processus démocratique relativement long, les débats ont surtout porté sur la manière dont cette compensation devait être mise en place. On souhaite éviter des réductions de rente douloureuses pour les générations futures. C'est bien entendu un facteur à prendre en compte dans la votation populaire. En 2010 et 2017, des paquets de réformes prévoyant des baisses du taux de conversion ont déjà échoué dans les urnes. Le projet du Conseil fédéral sera traité par le Conseil national lors de la prochaine session d'hiver (cf. Graphique avec calendrier à la page suivante).

La Commission de la sécurité sociale et de la santé publique (CSSS) du Conseil national a approuvé la réforme de la LPP lors du vote sur l'ensemble et est intervenue abondamment dans le projet. La majorité de la CSSS souhaite compenser de manière ciblée les pertes de rentes résultant de la baisse du taux de conversion. Dans ce cas, la la rente selon le règlement de la caisse de pension est comparée au droit minimum légal plus un supplément de rente. Les prestations surobligatoires

de la caisse de pension sont donc compensées avec le supplément de rente.

Plusieurs modèles de financement

Le supplément est donc fortement limité en termes de montant et de durée de versement. Ce modèle de compensation couvre environ 35 à 40 % des retraitées et retraités. La majorité de la CSSS veut que le supplément de rente ne soit financé solidairement par tous les assurés que dans la mesure où les provisions éventuellement constituées par les différentes caisses de pension ne suffisent pas. Pour ce faire, le Fonds de garantie doit prélever auprès des caisses de pension des cotisations correspondant à 0.15 % des salaires assurés selon la LPP.

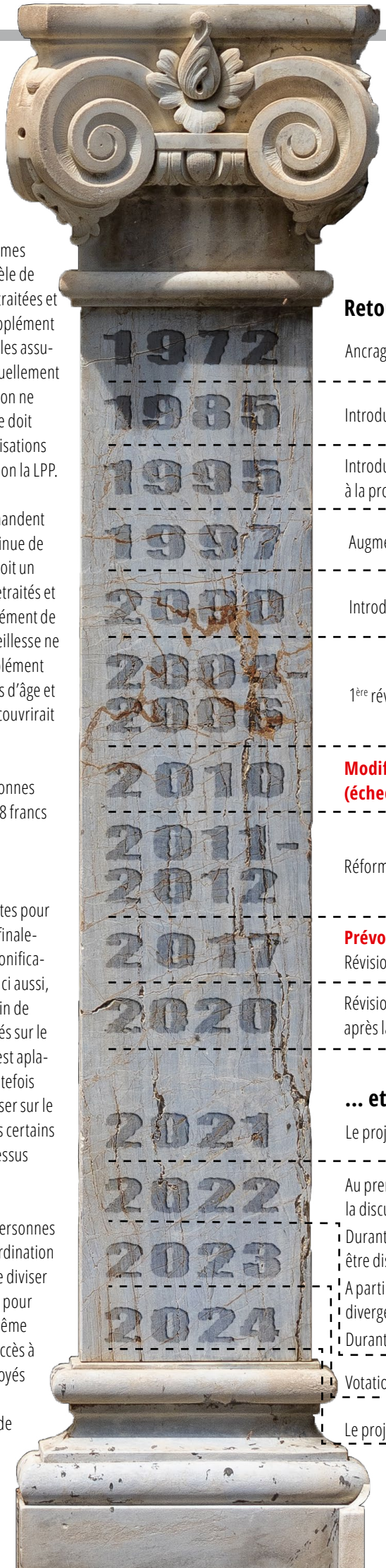
Deux grandes minorités de la Commission demandent d'autres modèles de compensation. L'une continue de soutenir le modèle du Conseil fédéral, qui prévoit un supplément de rente pour tous les nouveaux retraités et retraitées. L'autre minorité ne prévoit un supplément de rente que pour les assurés ayant un avoir de vieillesse ne dépassant pas un demi-million de francs, supplément qui serait versé pour les vingt premières classes d'âge et qui diminuerait d'année en année. Ce modèle couvrirait environ 70 % des retraités et retraitées.

La CSSS demande en outre que toutes les personnes ayant un salaire annuel global de plus de 12 548 francs s'affilient à une caisse de pension.

Autres éléments

Les bonifications de vieillesse sont déterminantes pour fixer le montant de l'avoir de vieillesse, qui est finalement multiplié par le taux de conversion. Les bonifications de vieillesse sont versées chaque année. Ici aussi, tous les modèles prévoient des adaptations. Afin de moins peser sur les chances des travailleurs âgés sur le marché du travail, la hausse des bonifications est aplanie. Globalement, les bonifications doivent toutefois être un peu plus élevées pour pouvoir compenser sur le long terme le taux de conversion plus bas. Dans certains modèles, le fait de commencer plus tôt le processus d'épargne doit également y contribuer.

Afin de renforcer la prévoyance vieillesse des personnes travaillant à temps partiel, la déduction de coordination doit être abaissée. Le Conseil fédéral prévoit de diviser par deux la déduction de coordination actuelle pour la porter à 12 548 francs. La CSSS propose la même baisse, mais elle veut aussi abaisser le seuil d'accès à cette valeur, ce qui élargirait le cercle des employés assurés dans la LPP – avec des conséquences financières pour les employeurs et un surcroît de travail pour les caisses de pension. L'ASIP veut aussi baisser la déduction de coordination, mais moins fortement et de façon plus flexible.



Retour sur l'évolution de la LPP ...

1972 – Ancrage du système des trois piliers dans la constitution

1985 – Introduction de la prévoyance professionnelle (LPP)

1995 – Introduction du libre passage (LFLP) et de l'encouragement à la propriété du logement (OEPL)

1997 – Augmentation de l'âge de la retraite des femmes de 62 à 64 ans

2000 – Introduction du partage du 2e pilier en cas de divorce

2004-2006 – 1ère révision LPP (en trois étapes)

2010 – **Modification de la LPP (baisse du taux de conversion) (échec)**

2011-2012 – Réforme structurelle de la LPP

2017 – **Prévoyance vieillesse 2020 (AVS et LPP) (échec)**
Révision du droit du divorce (en cas de perception de rentes)

2020 – Révision de la LPC (introduction art. 74a LPP: maintien de l'assurance après la résiliation par l'employeur après l'âge de 58 ans)

... et dans les perspectives

2021 – Le projet sera abordé lors de la session d'hiver du Conseil national.

2022 – Au premier trimestre 2022, la CSSS du Conseil des Etats entamera la discussion détaillée et entrera en matière sur l'objet.

2023 – Durant la session de printemps 2022, la révision de la LPP pourra être discutée au Conseil des Etats.

2024 – A partir de l'été 2022, aura lieu la procédure d'élimination des divergences entre les chambres.
Durant la session d'hiver 2022, aura lieu le vote final.

Votation populaire, par exemple le 18 juin.

Le projet entrera en vigueur au plus tôt le 1er janvier.

L'univers de la prévoyance en 2000 caractères

La redistribution

La redistribution est un point de friction, pour ainsi dire un angle mort du 2e pilier. Sa raison d'être est le versement de rentes. Toutefois, il y a dans le système de prévoyance par capitalisation des solidarités qui, selon la doctrine pure, ne devraient pas exister. Ces solidarités sont aussi appelées redistribution.

Mais qu'est-ce qui est si dérangeant? On pourrait penser – et c'est parfois le cas – que la raison d'être et le but de toute assurance collective sont d'équilibrer les risques et de répartir équitablement les prestations. Certains voient dans la redistribution également un synonyme de solidarité qui agit et doit agir à différents niveaux dans le 2e pilier. Ainsi, entre les assurés mariés et célibataires ou entre les bénéficiaires de rente avec et sans enfants, des solidarités jouent dans la partie risque, qui déclenchent des prestations par le biais de ce que l'on appelle les droits acquis. Les cotisations sont toutefois les mêmes pour tout le monde. Mais un assuré sans enfants participe au financement de la rente de sa collègue qui a beaucoup d'enfants. Il y a donc une redistribution.

La redistribution évoquée dans le titre fait toutefois référence à une autre solidarité qui n'est pas souhaitée dans le 2e pilier et qui a pourtant un grand poids actuellement. Parce que des générations entières de retraités ont été mises à la retraite à des conditions qui ne sont plus réalistes pour la génération active actuelle, les «jeunes», c'est-à-dire les actifs, paient trop pour les «vieux» qui sont déjà à la retraite. Les retraités sont les profiteurs du système bien qu'ils n'aient rien fait de mal. Ils ont tout simplement eu plus de chance.

Cette redistribution par le biais du taux de conversion trop élevé est quantifiée chaque année par la Commission de haute surveillance de la prévoyance professionnelle (CHS PP). Et comme la part redistribuée manquera un jour aux jeunes d'aujourd'hui lorsqu'ils toucheront leur propre rente, cette redistribution devrait être supprimée.

Redistribution dans le 2e pilier

Redistribution approximative des assurés actifs vers les bénéficiaires de rente

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Ø
en mrd de CHF	5.3	8.1	8.4	6.6	5.1	7.2	6.8
en % du capital de prévoyance des assurés actifs et des bénéficiaires de rente	0.7	1.0	1.0	0.8	0.6	0.8	0.8

Source: Commission de haute surveillance de la prévoyance professionnelle (CHS PP), page 30

previva | fonds de prévoyance des professionnels du travail social

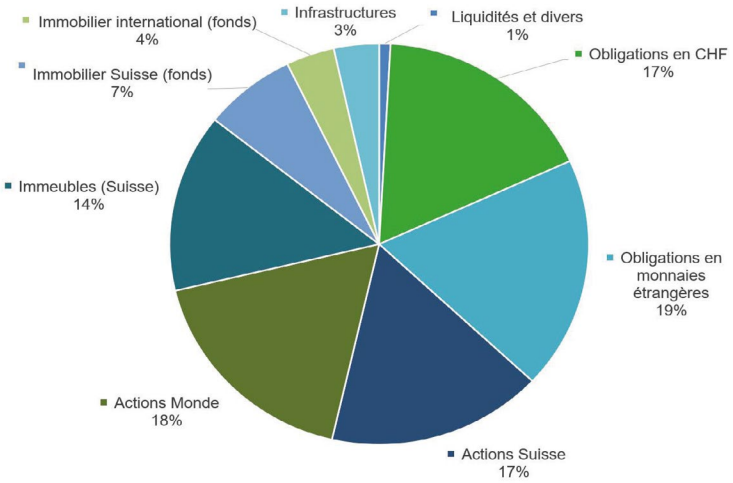
La gestion de fortune durable chez previva

Créé en 1971, previva présente aujourd'hui une fortune de 1'089 millions francs suisses répartie dans plusieurs types de placement. Son objectif est de garantir un rendement suffisant tout en appliquant des principes de durabilité.

previva a la conviction que la maîtrise des risques liés à l'environnement, le social et la gouvernance contribue à améliorer le rendement attendu.

Les actions et les obligations ont été analysées selon les critères ESG par la Fondation Ethos.

L'impact carbone des immeubles a été déterminé en participant au test de compatibilité climatique PACTA 2020 qui vise à mesurer la conformité avec les objectifs de l'Accord de Paris sur le changement climatique.

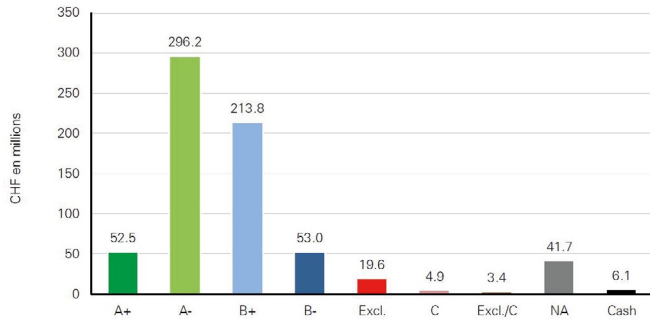


Wenn kein neues Sujet geliefert wird,

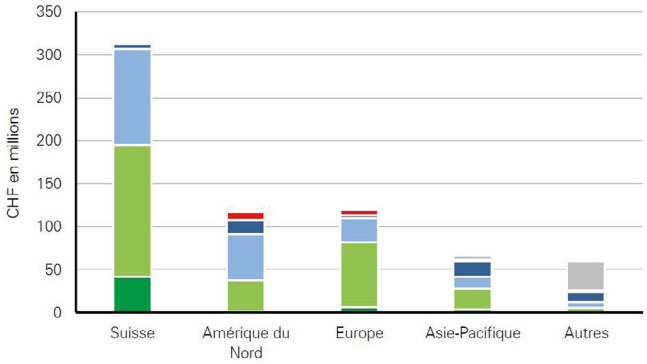
dann das vom Vormonat nehmen!

Analyse ESG

Aperçu général des ratings ESG selon la fortune investie



Aperçu par régions



Pour les placements en actions et en obligations, previva investit par le biais de fonds. L'analyse des positions détenues par ces fonds indique que :

- 90% bénéficie d'un rating d'au moins B,
- 4% dispose d'un mauvais rating ou d'exclusions, principalement en lien avec l'exposition au charbon et au nucléaire,
- Pour 6%, la Fondation Ethos ne disposait pas de rating.

La Fondation Ethos conclut que previva est bien positionné sur la base des critères ESG.

L'empreinte carbone du portefeuille sur les placements en obligations et en actions s'élève à 203.7 tonnes CO2 équivalents par million de francs suisses, ce qui est supérieur à l'indice Suisse (111.4) et Monde (172.4).

previva a la volonté de continuer à améliorer son intégration des critères de durabilité pour augmenter sa performance attendue. Pour cela, une charte ESG va être formalisée avec un accent particulier sur le traitement des exclusions et des mauvais ratings, ainsi que sur l'amélioration de l'empreinte carbone.

Test de compatibilité climatique PACTA 2020

Les bons résultats obtenus confirment que la gestion des immeubles respecte les principes de durabilité :

- Emissions moyennes de CO2 actuelles : 13.1 kg/m2.
  En dessous de la limite de 20.0 kg/m2 de la nouvelle loi sur le CO2 à partir de 2023.
- Avec les rénovations planifiées, les émissions moyennes de CO2 seront ramenées à 8.5 kg/m2 dans les 5 ans.
  En dessous de la limite de 15.0 kg/m2 de la nouvelle loi sur le CO2 à partir de 2030.

Route du Lac 2 ● 1094 Paudex ● Case postale 1215 ● 1001 Lausanne ● Tél. 058 796 32 45
www.previva.ch ● info@previva.ch ● CCP 10-11680-8 ● POFICHBEXXX ● CH 51 0900 0000 1001 1680 8

Actualités

Grande-Bretagne

Doublement du nombre de fonds de pension à 1 mia

En Grande-Bretagne, le nombre de fonds de pension avec une fortune supérieure à 1 mia de livres est passé de 154 en 2013 à 290 en 2021, soit une hausse de 90 %. C'est ce que rapporte le magazine en ligne «PensionsAge» sur la base d'un sondage de Barnett Waddingham (BW). La croissance des grands fonds de pension prouve qu'il existe beaucoup plus de fonds et d'employeurs confrontés à des défis financiers considérables en matière de retraite. En parallèle, les attentes prudentielles changent progressivement eu égard à la gouvernance et à la gestion du risque. L'étude met en évidence les signes d'une accélération du «de-risking» ainsi qu'une tendance claire en faveur de stratégies de placement moins risquées ces dernières années. La tendance à la liquidation de fonds de pension à prestations définies (Defined Benefit, DB) s'est également poursuivie.

PensionsAge

Assureurs

Swiss Life s'oriente vers la semi-autonomie

Le groupe Swiss Life poursuit le développement de son activité rentable basée sur des offres forfaitaires. Swiss Life affiche, sur les mois de janvier à septembre 2021, des revenus issus de frais et commissions de 1.6 mia de francs, ce qui correspond à une croissance de 17 % par rapport à l'exercice précédent. Dans la prévoyance professionnelle en revanche, le groupe lève volontairement le pied dans les affaires d'assurance complète et renforce son offre d'accès à des solutions semi-autonomes pour les entreprises en quête de solutions de prévoyance pour leur personnel. Comme seules les primes pour frais de gestion et les primes de risque (et non les primes d'épargne) sont comptabilisées dans les solutions semi-autonomes, le volume de primes sur le marché d'origine a diminué de 15 % pour s'établir à 7.7 mias.

Placements financiers

Nouvelle catégorie de placement pour les caisses de pensions

A l'avenir, les caisses de pensions pourront investir plus facilement dans des technologies innovantes et porteuses d'avenir en Suisse. Le Conseil fédéral a décidé de créer une nouvelle catégorie de placement pour les placements non cotés. Les modifications correspondantes des deux ordonnances OPP 2 et OFP entreront en vigueur le 1er janvier 2022. Les placements suisses non cotés pourront faire l'objet d'une catégorie distincte dans le catalogue des placements autorisés pour les caisses de pensions, avec une limite fixée à 5 % de la fortune de placement. Jusqu'à présent, ces placements devaient être comptés dans la catégorie des placements alternatifs, avec une limite à 15 %. Une caisse de pensions peut décider, compte tenu de sa capacité de risque, dans quelle mesure elle souhaite et peut utiliser pleinement cette limite.

Mortalité

Pas d'impact de la grippe

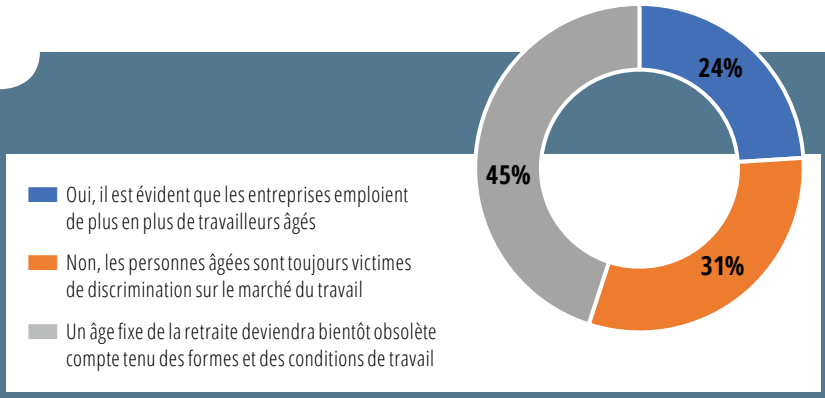
Alors que la mortalité en Suisse a augmenté d'environ 9 % en 2020 par rapport à 2019 en raison de la pandémie de coronavirus, elle s'est établie au 1er semestre 2021 à un niveau inférieur à celui de 2019. C'est ce qui ressort d'une étude du Centre universitaire de médecine générale et santé publique à Lausanne (Unisanté). L'étude se base sur des données provisoires de l'Office fédéral de la statistique (OFS). Au 1er semestre 2021, la mortalité a diminué d'environ 10.8 % par rapport à 2020. Elle a donc été uniformément plus faible que celle des six années précédentes, à l'exception des 4–6 premières semaines de 2021 marquées par la fin de la deuxième vague de COVID-19. En outre, 2021 est la deuxième année consécutive sans impact visible de la grippe sur la mortalité et il n'a pas été observé de troisième vague de mortalité liée au COVID-19. En conséquence, la mortalité en 2021 est, jusqu'à présent, la plus faible jamais enregistrée en Suisse. (ats)

OFS

QUESTION DU MOIS

Une augmentation de l'âge de la retraite semble possible pour beaucoup

En novembre, nous avons parlé d'une étude sur l'intégration des actifs de la tranche d'âge 55–64 ans sur le marché du travail. Nous en avons profité pour demander à nos utilisateurs s'ils jugeaient réaliste l'augmentation de l'âge de la retraite. Avec près de la moitié des voix (45 %), une majorité de participants estime qu'un âge de la retraite fixe est obsolète. 31 % sont d'avis qu'une augmentation n'est pas possible tant que les personnes âgées resteront discriminées sur le marché du travail. Pour 24 %, une augmentation est réaliste car il est évident que les entreprises emploient de plus en plus de personnes âgées.



Participez à la question du mois de décembre:

Vous pouvez faire un vœu: que souhaitez-vous pour l'année 2022 dans le domaine de l'assurance sociale?

VOTE >

Actualités

Taux d'intérêt minimal

Toujours à 1 %

Le Conseil fédéral maintient le taux d'intérêt minimal dans la prévoyance professionnelle à 1 % l'année prochaine. Ce taux détermine l'intérêt minimal auquel doivent être rémunérés les avoirs de vieillesse du régime obligatoire conformément à la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP).

Placements durables

Evolution plus rapide que prévu

Dans la newsletter de l'Alliance climatique suisse, Sandro Leuenberger se félicite de l'évolution du rating climatique des caisses de pensions: «En novembre 2020, je (...) m'attendais à ce que la part ‹Best Practice› avec des stratégies de décarbonisation actives passe de 8 % à 16 % en un an. Avec 22 % aujourd'hui, mon pronostic a été clairement dépassé!» Il décerne donc une bonne note aux caisses de pensions. Toutefois, regrette Sandro Leuenberger, cette progression vers le meilleur rating a seulement eu lieu depuis l'avantdernière catégorie «Orange». L'évolution depuis le classement le plus bas («Rouge») a en revanche été faible.

Cryptomonnaies

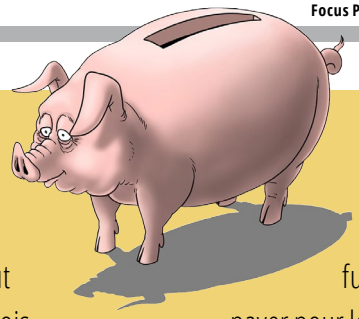
Crypto n'est pas à l'ordre du jour

Les caisses de pensions aux USA, au Canada ou en Australie investissent déjà dans les cryptomonnaies, selon une enquête de finews.ch. En revanche, les CP suisses n'ont pas encore sauté le pas alors qu'elles en auraient la possibilité dans le cadre de la catégorie d'investissement «Placements alternatifs». Il y a une bonne raison à cela: Roman Saidel, de la Commission de haute surveillance de la prévoyance professionnelle (CHS PP), avertit qu'une perte totale n'est pas exclue dans ce type de placement en raison du boom actuel des cryptomonnaies.

Marché du Travail

Etude sur les conséquences de la pandémie

Dans sa dernière publication, Avenir Suisse constate que les indépendants, les salariés disposant de bas revenus et les jeunes adultes ont été le plus durement touchés par les effets de la pandémie. Une flexibilisation de la Loi sur le travail les aurait aidés. Les mesures telles que la prolongation de la durée du chômage partiel ou l'augmentation du taux de remplacement ont empêché un changement structurel, alors que l'augmentation des indemnités journalières a prolongé la durée du chômage.



L'honnêteté est la meilleure garantie. Mais est-ce que cela en vaut la peine? Le chimiste zurichois Jacques Edwin Brandenberger a vécu de 1872 à 1954 et était une sorte d'Elon Musk de son époque. A 22 ans, il était déjà le plus jeune docteur que la Suisse ait connu. Plus tard, il a inventé la cellophane, ce qui a fait sa fortune. Chaque année, la Stiftung Dr. J. E. Brandenberger remet un prix de 200 000 francs à une personne qui a contribué à améliorer les conditions de vie d'autres personnes. Le dernier lauréat est le journaliste et éthicien des médias Enrico Morresi, dont la carrière a commencé en 1958 au «Corriere del Ticino». Ce qui prouve que même à l'époque des fake news, un travail honnête est parfois récompensé financièrement.

Le sommet de l'ONU sur le climat à Glasgow n'a pas abouti à un résultat tangible. On est loin du zéro net. Et ce même s'il est clair que l'objectif formulé en 2015, à savoir limiter le réchauffement climatique à 1.5 degré Celsius maximum, est déjà impossible à atteindre. 3 à 5 degrés sont plus réalistes. Le chercheur autrichien Johannes Bednar, de l'institut IIASA à Laxenburg, a calculé combien cela coûterait d'aspirer à nouveau le CO_2 de l'atmosphère. Le résultat de cette équation a engendré des coûts exorbitants. La collecte des déchets de l'avenir coûtera à tous les pays aussi cher que le système de santé actuel. Par conséquent, Bednar et son équipe ont conçu un système de crédit permettant, comme une taxe sur les ordures ménagères, de préfinancer dès aujourd'hui la compensation des émissions de CO_2. Pour que les générations futures n'aient pas à payer pour les dommages causés par les générations passées.

Hériter est souvent cher. Le canton de Lucerne souhaite acheter la Villa Senar à Weggis, au bord du lac des Quatre-Cantons, pour 15.45 millions de francs. Le compositeur Sergei Rachmaninoff mondialement connu a travaillé dans cette villa. Son petit-fils Alexandre y a vécu jusqu'à sa mort, en 2012. L'argent est destiné à indemniser les héritiers vivants de Rachmaninoff. Par ailleurs, la villa, digne représentante du style Bauhaus, sera ouverte au public en tant que musée de la musique. Pour que tout le monde puisse avoir un morceau de Rachmaninoff, le canton doit toutefois investir dans la rénovation et l'entretien de la villa.

Comment transformer le néant en or bétonné? La fabuleuse histoire de Dadvan Yousuf n'est pas encore terminée. Le jeune homme est arrivé d'Iraq à Ipsach à l'âge de 3 ans avec sa famille. Le réfugié ne possédait rien et a commencé à économiser des bitcoins à l'âge de 11 ans. Le magicien de la finance a aujourd'hui 21 ans et est déjà à l'abri du besoin. Il a apporté à la fondation Dohrnii ses millions gagnés avec la cryptofinance. Mais Yousuf est intelligent et souhaite partager sa richesse. C'est pourquoi il continue de travailler. Il est depuis peu CEO de l'entreprise Crowdli AG, dont le siège est au Liechtenstein. Celle-ci doit permettre aux petits épargnants d'investir dans l'immobilier grâce à la technique des jetons.

Actualités

Caricature du mois

Placements durables (oxymore)

Marché du Travail

Dernière conférence sur les travailleurs âgés

La conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés s'est tenue à Berne pour la sixième et dernière fois. Comme les années précédentes, les représentants de la Confédération, des cantons et des partenaires sociaux ont réaffirmé l'importance des travailleurs âgés pour répondre à la demande croissante de personnel qualifié en Suisse. Au total, quatorze mesures en faveur des travailleurs âgés ont été adoptées dans le cadre de ces conférences nationales, et certaines d'entre elles ont déjà été pleinement mises en œuvre.

conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés

Crise du Coronavirus

La Chaîne du Bonheur a apporté une aide de 43.5 mios de francs

Avec 209 projets et 43.5 mios de francs de dons recueillis jusqu'à aujourd'hui, la Chaîne du Bonheur a aidé en Suisse de nombreuses personnes touchées par les conséquences de la crise du coronavirus: au total, 1.7 million de personnes ont bénéficié d'un soutien rapide et sans tracas administratifs. Parmi les besoins les plus urgents des personnes ayant demandé de l'aide figuraient les denrées alimentaires et un soutien financier, selon un communiqué de la Chaîne du Bonheur. Une étude a analysé l'impact de cette aide: il en ressort que parmi les personnes ayant demandé un soutien pendant la pandémie de coronavirus, la proportion de personnes actives, d'hommes, de mineurs et de personnes handicapées a augmenté, mais que la plupart des gens n'ont pas eu de difficultés à obtenir de l'aide, à l'exception des personnes qui n'étaient prises en charge par aucun dispositif avant le confinement ou qui n'avaient pas droit aux aides publiques.

Assurance-Maladie

La Commission de surveillance inflige une amende

La Commission de surveillance, chargée de veiller au respect de l'accord de branche concernant les intermédiaires dans l'assurance-maladie, a présenté ses activités, ses décisions et les sanctions prises jusqu'à présent. En vigueur depuis le 1er janvier 2021, l'accord de branche interdit la prospection téléphonique à froid, définit des normes de qualité pour l'activité de conseil et limite le montant des commissions versées aux intermédiaires. Jusqu'à présent, la Commission de surveillance a reçu 80 signalements d'infraction. Elle a notamment infligé des amendes pour démarchage à froid et précisé l'interprétation de l'accord de branche. Deux recours ont abouti à des sanctions avec des amendes à hauteur de 15 000 francs et des frais de procédure de 10 000 francs, qui ne sont toutefois pas encore exécutoires. (ats)

Dossier électronique du patient

Les habitants de cinq cantons peuvent ouvrir un DEP

Dans le difficile processus d'introduction du dossier électronique du patient, les choses commencent désormais également à bouger dans le sud-est de la Suisse. Les habitants de cinq cantons peuvent dès maintenant ouvrir un dossier avec leurs données de santé numériques dans environ 20 cliniques et 20 bureaux de poste. Le dossier électronique du patient (DEP) de la région sud-est peut être utilisé par la population des cantons des Grisons, de Glaris, des deux Appenzell ainsi que de la vallée du Rhin saint-galloise. Le DEP est fourni par l'association eSanita et sa communauté de référence du sud-est. Jusqu'à présent, le DEP était fourni depuis mai 2021 par les communautés de référence Emedo en Argovie et Cara dans cinq cantons de Suisse romande. (ats)

AVS

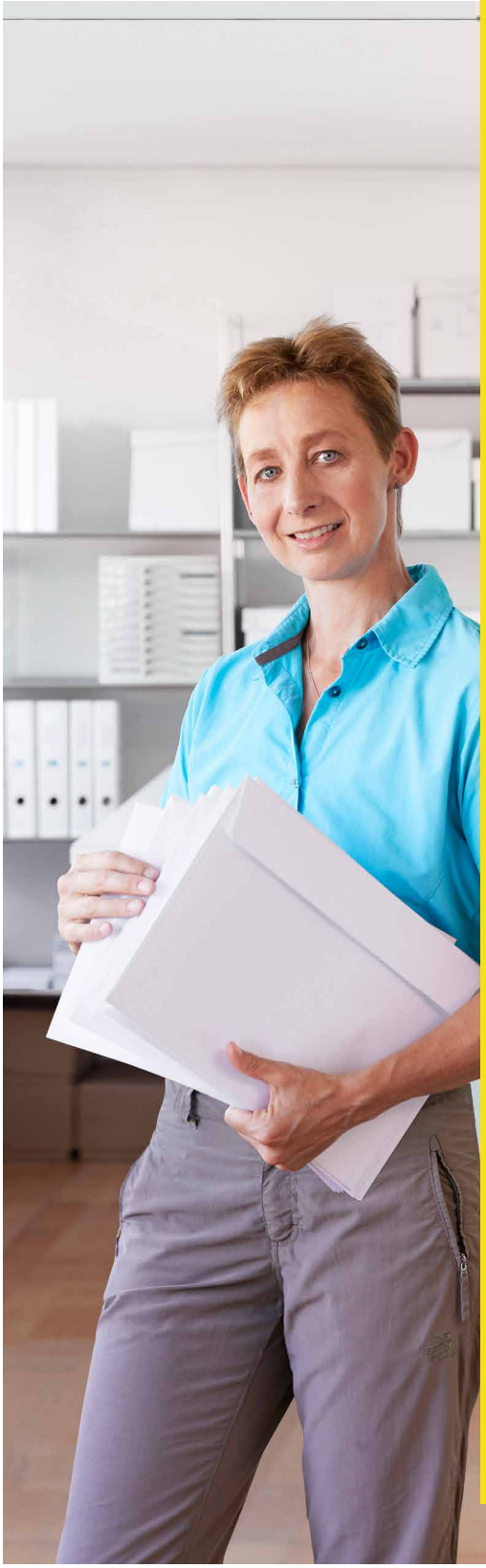
Les autorités pourront utiliser le numéro AVS

A partir du 1er janvier 2022, les autorités seront habilitées à utiliser le numéro AVS de manière systématique pour accomplir leurs tâches légales. Par cette mesure, le Conseil fédéral souhaite rendre plus efficaces les procédures administratives. Il a fixé la date d'entrée en vigueur de la modification de la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS) et adopté les dispositions d'exécution y relatives.

Aperçu des thèmes
Le numéro de février aura pour thème «Séparation et divorce».

RH et assurances sociales
Formation continue

vps.epas



Journée salaire et assurances sociales 2022

Nouveautés et changements dans les assurances sociales et actualités de la pratique des salaires

Mardi 11 janvier 2022, Lausanne

NOUVEAU!
Peut également être réservé en tant que Live Web Conference

La manifestation vous informe sur les récents développements du droit relatif aux assurances sociales et sur les nouveautés auxquelles l'employeur et les employés doivent être attentifs. Des analyses, des commentaires et les conseils pratiques d'experts en matière de salaire et d'assurances sociales vous seront dispensés, de même que l'on vous présentera les nouveautés en matière de jurisprudence. Les participants profiteront d'exposés clairs, compétents et axés sur la pratique.

Actualité en matière d'assurances sociales: aspects pratiques
François Wagner, spécialiste en assurances sociales

La perte de gain maladie: aspects choisis
Emilie Conti Morel, avocate spécialiste FSA responsabilité civile et droit des assurances

La numérisation et les assurances sociales: comment s'y retrouver?
David Raedler, docteur en droit, avocat

Gestion des salaires et assurances sociales: mise en pratique de divers aspects juridiques
Fabrice Cellammare, spécialiste en assurances sociales, salaires et RH
François Wagner

Vacances, congés et assurances sociales
Christine Sattiva Spring, docteur en droit, avocate spécialiste FSA droit du travail

Maintien du niveau de la prévoyance professionnelle pour les travailleurs licenciés qui ont atteint l'âge de 58 ans (art. 47a LPP)
Corinne Monnard Séchaud, avocate spécialiste FSA responsabilité civile et droit des assurances

*Vous trouverez de plus amples informations sur **vps.epas.ch.** Sous réserve de modifications du programme.*

Lieu
Mövenpick Hotel Lausanne,
Avenue de Rhodanie 4,
1007 Lausanne
Live Web Conference à la plateforme de formation vps.epas

Heure
09h00 – 17h30

Coûts, credit points et inscription sur vps.epas.ch
Covid-19: Les mesures valides actuellement prescrites s'appliquent

Renseignements
Simone Ochsenbein
+41 (0)41 317 07 23
so@vps.epas.ch, vps.epas.ch

Co-organisateur
WEKA

Supporter
HAUTE ÉCOLE DE GESTION HOCHSCHULE FÜR WIRTSCHAFT SCHOOL OF MANAGEMENT Fribourg Freiburg
klingler Compensation & Performance Experts

Partenaire média
SCHWEIZER PERSONAL VORSORGE
PREVOYANCE PROFESSIONNELLE SUISSE