



vps.epas

previva

Focus Prévoyance

Décembre – Janvier
2020/21

Du plan uniforme à la prévoyance sur mesure Le degré d'individualité

Changement d'institution de prévoyance Jamais sans les employés

L'univers de la prévoyance en 2000 caractères Le taux de conversion **News** Informations et actualités **L'écureuil** rêve ...



Claudio Zemp
Rédacteur de «Focus Prévoyance»

Dans la jungle de la prévoyance

En 1871, lorsque les colonialistes anglais Livingstone et Sir Stanley se rencontrent au milieu de nulle part en Afrique à la recherche de la source du Nil, la jungle est encore vierge et sauvage. Le «livre de la jungle» de Rudyard Kipling a été écrit à cette époque. L'histoire de Mowgli se passe en Inde, où le petit d'homme grandit parmi les loups, les panthères, les éléphants et les ours. Il s'agit d'un roman d'apprentissage typique où le petit Mowgli vit des aventures fabuleuses et en tire des enseignements.

150 ans plus tard, il semble qu'il ne reste plus aucune région sauvage intacte. Nous associons la jungle à un enchevêtrement inhospitalier de lois, nous avons peine à nous y retrouver dans la jungle des prix, ou nous pensons à des forêts vierges qui ne valent pas la peine d'être labourées parce qu'elles sont trop absurdes.

Dans l'univers des caisses de pension, dont – soit dit en passant – certaines existaient déjà en 1871 en Suisse, il existe encore des zones intactes et inexplorées. Dans la nouvelle rubrique «L'univers de la prévoyance en 2000 caractères», nous nous sommes attachés à les rendre compréhensibles et à les mettre également à la portée du commun des mortels. Dans l'esprit des voyages éducatifs aventureux des explorateurs d'antan, nous espérons que nos efforts porteront leurs fruits. Et qu'avec notre aide, vous pourrez percer les profondeurs des caisses de pension.

Degré d'individualité

Du plan uniforme à la prévoyance sur mesure

Grâce au critère du degré d'individualité, il est possible d'analyser de façon différenciée diverses formes d'institutions collectives et communes. Plus le degré d'individualité d'une institution est élevé, moins de solidarités entrent en jeu. Cette valeur est également la marque de fabrique d'une solution de prévoyance, d'une entreprise.

La diversité des offres des institutions collectives et communes dans le domaine de la prévoyance professionnelle est considérable. Le degré d'individualité constitue la principale caractéristique distinctive. Il détermine le niveau d'individualité qui est accordé à l'entreprise affiliée. Le degré d'individualité n'est toutefois pas uniquement une caractéristique produit et la marque de fabrique de l'institution de prévoyance. Il détermine également la répartition des risques entre les différentes entreprises affiliées. Connaître et comprendre le degré d'individualité est donc une condition importante pour pouvoir évaluer les risques au sein de l'institution. Des défis se présentent surtout lorsque les prestations et les risques sont supportés par des entreprises affiliées qui ne décident pas directement de ces prestations et risques.

Le taux de couverture ne dit pas tout

Si une entreprise ne possède pas de caisse de pension propre, elle doit s'affilier à une institution de prévoyance. Ces institutions sont classées en institutions communes (avec seulement un taux de couverture) et institutions collectives (avec deux taux de couverture ou plus). Cette classification ne va toutefois pas assez loin en ce qui concerne le degré d'individualité. Certes, un taux de couverture unifié ou individuel est un critère important permettant de savoir si les prestations et les

risques peuvent être supportés ensemble ou de manière individuelle par chaque entreprise affiliée. Mais cela n'est de loin pas le seul critère. Voici un exemple pour illustrer cet aspect. Au sein des institutions collectives (avec un seul taux de couverture), il est crucial de savoir si différents plans de prévoyance sont proposés ou pas. Si une entreprise affiliée possède un plan de prévoyance avec un plus grand régime surobligatoire que d'autres, alors on assiste à des transferts dans le financement. L'entreprise affiliée ayant des prestations surobligatoires fortes finance les entreprises affiliées présentant moins de prestations surobligatoires. Les transferts sont particulièrement élevés en cas de taux de conversion fortement enveloppant et de rémunération différente des avoires de vieillesse obligatoires et surobligatoires. L'exemple le montre: la question de l'individualité, c'est-à-dire la répartition des prestations et des risques sur les entreprises affiliées, ne dépend pas uniquement du fait que le taux de couverture soit uniforme ou individuel. D'autres critères jouent un rôle déterminant.

Dans une tentative de classifier les critères pertinents de l'individualité concernant la décision et la capacité à assurer les prestations ou à supporter les risques, la matrice suivante du degré d'individualité de Baumann et Forlin (2019) «Wettbewerb in der beruflichen Vorsorge» a été développée.



Jan Koller
Senior Consultant, c-alm AG



Livio Forlin
Actuaire, M.A. HSG, c-alm AG

	Institution commune			Institution collective				
Degré d'individualité:	D10	D11	D12	D13	D14.0	D14.1	D14.2	D15
Description plan d'activités	Pas d'individualité	Plan de prévoyance individuel	Réserves individuelles	Bilan individuel	Stratégie de placement individuelle	Taux de conversion individuel	Calcul individuel	Véhicules de placement individuels
Bases d'évaluation	uniforme						individuel	
Stratégie de placement	uniforme				individuel			
Financement / porteur de risque	uniforme		en partie	individuel				

Tout à gauche dans la matrice, le degré d'individualité est très bas (donc degré 0 ou «D10»). Il s'agit ici d'institutions de prévoyance communes qui ne proposent qu'un seul plan de prévoyance pour les entreprises affiliées. Les risques de placement et d'assurance ainsi que toutes les dépenses pour les prestations versées sont supportés solidairement par tous les employeurs. Par ailleurs, la stratégie de placement, les prestations ainsi que le calcul sont uniformes.

Au niveau du bord droit de la matrice, le degré d'individualité est très élevé. Le degré d'individualité 5 («D15») est atteint quand l'entreprise affiliée décide seule de toutes les prestations et risques et qu'elle les supporte également seule. Dans cette constellation, la commission de prévoyance d'une entreprise affiliée décide aussi de la mise en œuvre des placements (p. ex. gestionnaire de fortune). Ainsi, la principale raison de s'affilier à une institution collective avec D15 est souvent le maintien de la souveraineté sur les actifs.

La diversité des institutions communes et collectives suisses évolue entre D10 et D15, les deux extrêmes, avec des défis liés à chaque degré d'individualité. Deux des plus grands défis du degré d'individualité sont résumés ci-après et brièvement expliqués:

- la dilution chez les institutions communes
- la stratégie de placement uniforme chez les institutions collectives

Dilution

Les institutions communes sont soumises à un conflit d'objectif économique fondamental, à savoir la dilution en cas de nouvelles adhésions avec dans le même temps des objectifs de croissance. Les nouvelles adhésions diluent le taux de couverture si elles se produisent avec une couverture à 100% dans chaque cas. La dilution freine l'accumulation des réserves de fluctuation de valeur et conduit à un transfert des adhésions existantes vers de nouvelles adhésions. Si, pour résoudre ce problème, un rachat est exigé dans les réserves, une croissance n'est quasi plus possible. La formation de réserves (p. ex. spécifiques aux années d'adhésion) peut certes atténuer la dilution chez les institutions communes (voir D12). Toutefois, la problématique peut être résolue de manière plus claire et plus nette par le biais de degrés de couverture individuels ou par le passage à l'institution collective (D13).

Stratégie de placement uniforme

Si une institution commune introduit plusieurs de taux de couverture pour éviter la dilution, elle se déplace vers la droite dans la matrice du degré d'individualité et se place sur le degré d'individualité 3 (D13). Ainsi, selon la définition, elle se transforme en institution collective. Si le taux de couverture individuel reste la seule étape, alors on se heurte au prochain défi, à savoir la séparation entre le porteur de risque et le décideur en ce qui concerne les risques de placement. La stratégie de placement est

définie au niveau de l'institution collective. Les différentes entreprises affiliées peuvent toutefois se différencier fortement dans leur structure (actifs/bénéficiaires de rente, jeunes/vieux), dans la situation de l'employeur et ainsi dans la capacité de risque. La même stratégie de placement pour une entreprise affiliée dominée par les bénéficiaires de rente et pour une entreprise affiliée dominée par les assurés actifs est précaire; pour l'entreprise affiliée dominée par les bénéficiaires de rente, elle est trop agressive en raison d'un manque de capacité de risque et pour l'entreprise affiliée jeune, elle a un rendement trop faible pour financer la dilution. Ce qui est critique, c'est surtout le fait que l'entreprise affiliée individuelle est un porteur de risque isolé, c'est-à-dire qu'elle est la seule à devoir prendre des mesures correctives et, en cas de faillite de l'employeur, elle est également liquidée de manière isolée et, si nécessaire, imputée au fonds de garantie. Ainsi, on peut se demander si une fondation collective présentant un degré d'individualité 3 (D13) est durable. Chaque institution collective avec compte séparé devra tôt ou tard proposer des stratégies de placement différentes. L'institution collective glisse alors encore vers la droite pour se placer sur D14, où de nouveaux défis l'attendent.

Les explications ont montré à quel point la conception du degré d'individualité peut être variée. Un critère important du degré d'individualité est de savoir s'il existe un taux de couverture uniforme ou si les entreprises affiliées ont leur propre taux de couverture. Mais cela n'est pas tout. La matrice des degrés d'individualité montre les principaux critères. Les représentants des entreprises affiliées, les membres des conseils de fondation, les experts en caisse de pension et les courtiers peuvent s'orienter sur les degrés d'individualité proposés. Ce faisant, ils doivent garder à l'esprit que toutes les constellations ne sont pas durables.

Possibilités d'accès individuelles à la place d'une simple diffusion de l'information

Nous voyons donc que la communication d'une caisse de pension est bien plus que la seule fourniture d'informations et de données. Elle doit plutôt répondre au besoin croissant de possibilités d'accès individuelles, y compris la possibilité d'effectuer à tout moment des calculs de simulation, de consulter des paramètres de prévoyance pertinents pour les prestations ou les cotisations ou de procéder directement à des adaptations dans le cadre des possibilités de sélection existantes.

Qu'il s'agisse de la numérisation croissante, des moyens électroniques offerts par la communication de masse et de l'accès 24h sur 24 et 7 jours sur 7, il ne faut pas oublier que pour certaines situations de vie – que ce soit en lien avec le passage à la retraite ou le traitement d'autres cas de prévoyance –, le conseil personnel et individualisé continue de représenter l'une des sources d'information les plus importantes et appréciées. La qualité d'un conseil personnel – la «Human Touch» – est et reste la pièce maîtresse d'une politique de communication réussie.

Changement d'institution de prévoyance

Jamais sans les employés

Le principe du partenariat social caractérise la prévoyance professionnelle en Suisse. Dans un arrêt¹ rendu cette année, le Tribunal fédéral a souligné que l'employeur et les employés doivent décider ensemble d'une nouvelle solution de prévoyance. Qu'en est-il dans la pratique?

L'interprétation d'un seul mot peut être déterminante: selon la loi, le «consentement» du personnel est nécessaire en cas de changement d'institution de prévoyance (IP).² Sans ce consentement, la résiliation du contrat avec l'IP actuelle n'est pas valable. Dans la pratique, un consentement tacite a souvent été considéré comme suffisant jusqu'à présent: si, au sein du personnel, personne ne se prononce contre le changement prévu, alors ce changement peut être mené à bien.

Le Tribunal fédéral a maintenant décidé que ça n'est pas le cas. Le mot «consentement» exige un rôle actif de l'ensemble du personnel ou une représentation des employés conformément à la loi sur la participation. Une commission des employés informelle ou des représentants des employés au sein de la commission de prévoyance ou d'un conseil de fondation éventuellement (encore) présent ne répondent pas à cette exigence.

Le personnel doit avoir un «vrai» droit de participation. Il doit participer à la décision, c'est-à-dire qu'il doit être impliqué tant dans la résiliation du contrat avec l'IP actuelle que dans le choix de la nouvelle solution de prévoyance. Seules font exception les solutions purement subrogatoires (cadres), pour lesquelles cette interprétation n'est pas applicable. En principe, les bénéficiaires de rente n'ont pas de droit de participation, ils doivent seulement être informés.

Qu'est-ce que cela signifie concrètement maintenant?

L'employeur est responsable du bon déroulement de la procédure – et pas l'une des deux institutions de prévoyance impliquées ni un courtier. Les employés doivent être impli-

qués avant la résiliation de l'adhésion existante et approuver cette résiliation. Cela peut se faire par exemple dans le cadre d'une réunion du personnel durant laquelle l'employeur présente les réflexions faites à propos d'un changement.

Le choix de la nouvelle solution de prévoyance doit être mis en œuvre séparément. Le Tribunal fédéral souligne que les employeurs et les employés négocient sur un pied d'égalité pour tout le processus, donc aussi pour le choix de la nouvelle solution de prévoyance et qu'ils doivent décider ensemble. Lors du choix de la nouvelle solution de prévoyance, les requêtes des employés doivent ainsi déjà être prises en compte dans les critères de l'appel d'offres. Si un choix de solutions d'adhésions possibles a été fait, il est à nouveau nécessaire d'impliquer les employés (qu'il s'agisse de l'ensemble du personnel ou de représentants désignés conformément au droit de participation) afin de faire un choix définitif.

Qui contrôle tout cela?

Le Tribunal fédéral indique que l'IP qui remet l'adhésion doit vérifier si la résiliation a été correctement effectuée. Dans sa fiche technique (voir encadré), l'Association Suisse des Institutions de Prévoyance ASIP estime que l'institution collective cédante doit demander respectivement un formulaire signé par un représentant de l'employeur et un représentant des employés. Ce formulaire documente le processus de décision qui a mené à la résiliation du contrat d'adhésion et confirme le consentement des employés à cet effet.

Le Tribunal fédéral souligne dans son arrêt que le partenariat social ne s'épuise pas avec l'occupation paritaire des membres dans les conseils de fondation et les commissions de prévoyance. Chaque changement, chaque choix d'une solution de prévoyance doit être décidé en commun par les employeurs et les employés. Si l'arrêt conduit les employés à se pencher plus intensivement sur leur solution de prévoyance, alors cela ne peut être que salué comme une conséquence positive.



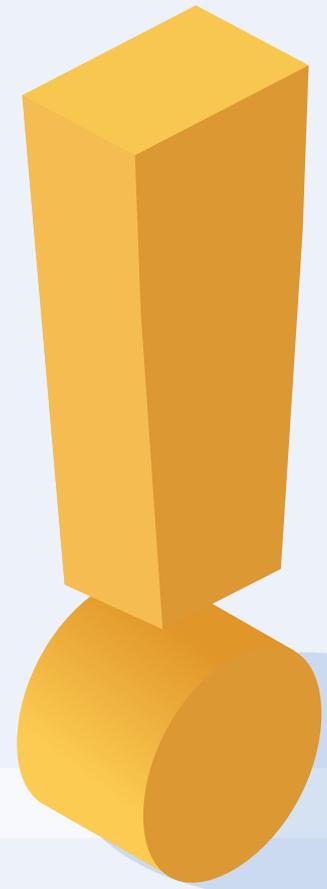
Kaspar Hohler

Rédacteur en chef «Focus Prévoyance»

De plus amples informations sur ce sujet sont mises à disposition par l'Association Suisse des Institutions de Prévoyance ASIP dans une [fiche technique](#) (payante). PK-Netz, proche des syndicats, rédige actuellement une notice pour la mise en œuvre. Dès qu'elle sera publiée, nous vous fournirons les informations pertinentes dans «Focus Prévoyance».

¹ Arrêt du 5 mai 2020 (9C_409/2019).

² Art. 11 al. 3bis LPP.



L'univers de la prévoyance en 2000 caractères

Le taux de conversion

Le taux de conversion est magique. C'est un facteur clé de la prévoyance professionnelle parce que tout le monde s'y intéresse au plus tard à 55 ans, même si, il faut le dire, on n'a que très peu eu à faire avec le 2^e pilier au cours de sa vie professionnelle. Le taux de conversion est facile à expliquer: c'est le facteur par lequel la caisse de pension multiplie le capital de vieillesse épargné par l'assuré le jour X, quand celui-ci part en retraite. La rente est issue comme par magie de ce calcul. Celui qui dispose de 300 000 francs de capital de vieillesse et qui part en retraite avec un taux de conversion de 6.8% reçoit une rente annuelle de 20 400 francs.

Pourquoi la valeur légale n'est valable qu'à certaines conditions

Le taux de 6.8% utilisé est prévu par la loi. Le problème est que cette valeur est trop élevée – d'une part, les gens vivent plus longtemps, et d'autre part, les taux sont de plus en plus bas. Un mélange toxique pour le taux de conversion, qui est défini pour l'essentiel par ces deux paramètres. Les 6.8% en question ne s'appliquent

qu'au capital de vieillesse obligatoire. Etant donné que pour la plupart des caisses de pension, les assurés économisent plus que le seul minimum légal, des taux de conversion plus bas s'appliquent en règle générale. Actuellement, le taux de conversion est en moyenne d'environ 5.5%. Cela peut sembler être un tour de magie douteux mais c'est juridiquement correct et judicieux: si toutes les caisses de pension calculaient leurs rentes avec un taux de conversion de 6.8%, le 2^e pilier irait très vite dans le mur.

Les miracles n'existent pas

Le débat actuel sur une réforme de la LPP ne porte plus sur la question de savoir si le taux de conversion légal doit être abaissé, mais de combien il doit l'être et comment les assurés concernés doivent être protégés contre une perte de rente. L'argent ne peut pas apparaître comme par magie. Peut-être les placements peuvent-ils permettre de gagner encore quelques francs. Mais ce sont essentiellement les employeurs et les employés qui doivent supporter les coûts.

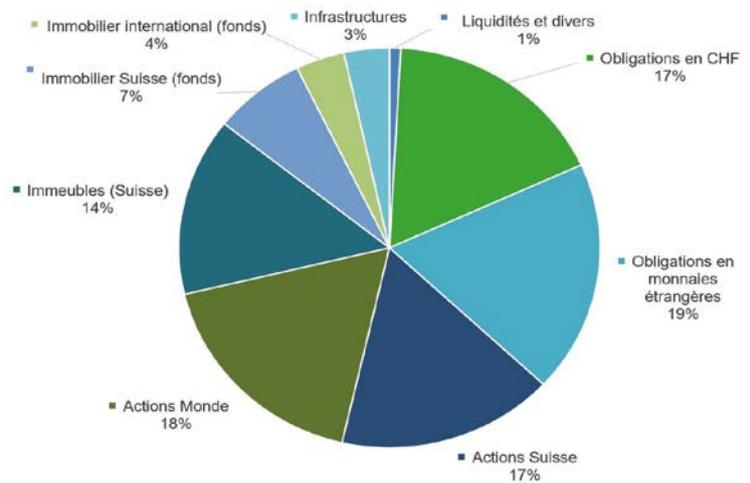
La gestion de fortune durable chez previva

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.

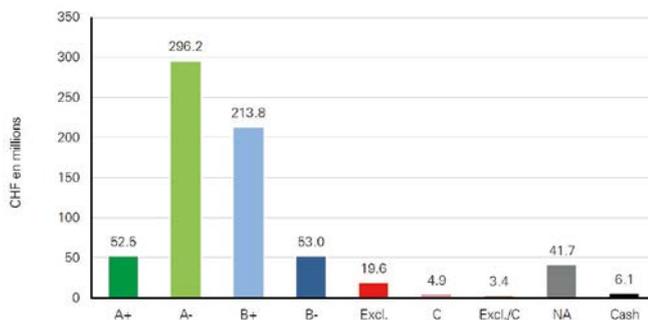
Les actions et les obligations ont été analysées selon les critères ESG par la Fondation Ethos.

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.

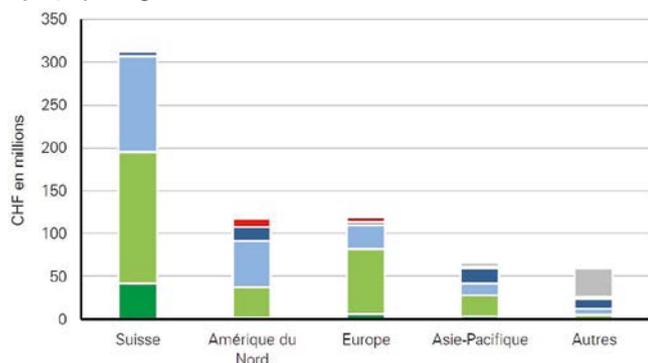


Analyse ESG

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.

Actualités

Art. 47a LPP

Poursuite de l'assurance après le 31 juillet

Dans le cadre de l'examen de la loi COVID-19, le Parlement a décidé que les assurés âgés de 58 ans et plus qui sont sortis de l'assurance obligatoire après le 31 juillet 2020 en raison de la résiliation de leur contrat de travail par l'employeur, ont la possibilité de demander le maintien de leur assurance à partir du 1^{er} janvier 2021 selon l'art. 47a LPP. Dans sa Circulaire d'information N° 124, l'ASIP précise que les institutions de prévoyance doivent indiquer les possibilités de maintien de la couverture de prévoyance en cas de sortie des assurés. Celles-ci englobent notamment la possibilité de maintien de l'assurance après le 31 juillet 2020 conformément à l'art. 47a LPP pour les employés de 58 ans et plus dont les rapports de travail sont résiliés par leur employeur.

Crise du coronavirus

Réserves de cotisations d'employeur peuvent être utilisées jusqu'à fin 2021

Le Conseil fédéral a décidé de permettre à nouveau aux employeurs de recourir, pour le paiement des cotisations LPP de leurs salariés, aux réserves de cotisations qu'ils ont constituées. Il a adopté la modification d'ordonnance correspondante. Ces dispositions entreront en vigueur le 12 novembre 2020 pour une durée limitée au 31 décembre 2021.



Placements durables

Grève du Climat et l'Alliance climatique exigent des mesures efficaces

Le mouvement de la Grève du Climat s'est alarmé des résultats du test de compatibilité climatique de l'OFEV. Les objectifs de l'accord de Paris sur le climat n'ont pas été atteints et la stratégie de l'«Engagement» a selon lui échoué. Au lieu de laisser la place financière s'autoréguler, le Parlement, la Finma et la Banque nationale suisse devraient prendre des mesures efficaces. D'ici le 15 novembre, le mouvement attend les réponses à son propre questionnaire envoyé aux instituts financiers. L'Alliance climatique, qui rassemble de nombreuses ONG, exige une réglementation en matière d'investissements afin de pouvoir atteindre les objectifs de Paris sur le climat. L'Alliance climatique a également publié son propre rating des portefeuilles de 110 caisses de pensions.

Système de prévoyance

La prévoyance vieillesse expliquée par la génération Z

Deux représentants de la génération Z (18–25 ans) expliquent les trois piliers de notre système de prévoyance de manière simple et compréhensible dans trois courtes vidéos. Ces vidéos, qui adoptent un point de vue volontairement neutre, sont gratuitement mises à la disposition de toutes les personnes et organisations intéressées sur le site Internet de l'ASIP.

Taux d'intérêt minimal

Il restera à 1%

Le Conseil fédéral a été informé qu'il n'était pas nécessaire de procéder cette année à l'examen du taux d'intérêt minimal dans la prévoyance professionnelle. L'année prochaine, il restera à 1%. Dans les premières prises de position, Travail.Suisse a salué le maintien du taux minimal tandis que l'ASIP et l'ASA ont critiqué cette décision.

 Conseil fédéral

Actualités



Allocation pour perte de gain COVID-19

Le Conseil fédéral a adopté des adaptations d'ordonnance

De nombreuses personnes exerçant une activité lucrative indépendante ou ayant une situation assimilable à celle d'un employeur restent ou sont une nouvelle fois fortement impactées par les mesures de lutte contre le coronavirus, même lorsqu'elles ne sont pas contraintes de fermer leur entreprise. Ces personnes peuvent continuer à demander l'allocation pour perte de gain COVID-19: avec la nouvelle loi COVID-19, le Parlement a prolongé et étendu cette aide. Le Conseil fédéral a adopté des adaptations d'ordonnance en ce sens. La nouvelle réglementation est entrée en vigueur avec effet rétroactif au 17 septembre 2020. Elle est limitée jusqu'au 30 juin 2021.

 Conseil fédéral

AC

20 mios de francs d'indemnités de chômage partiel versés chaque jour

Un total de 8.3 mias de francs d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) a été versé afin de maintenir l'emploi dans le contexte de la pandémie, a indiqué Oliver Schärli, chef du centre de prestations Marché du travail et assurance-chômage du Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco). Actuellement, le montant des indemnités de RHT s'élève à environ 20 mios de francs par jour contre plus de 100 mios par jour au printemps dernier, lors de la première vague. Une légère augmentation des préavis de réduction de l'horaire de travail a toutefois été enregistrée en novembre. (ats)

Statistique 2020

En 2018, les dépenses ont davantage augmenté que les recettes

La Statistique des assurances sociales suisses 2020 est parue. Elle offre une vue d'ensemble de la situation financière des assurances sociales en 2018 et des branches AVS/AI/PC/APG/AC en 2019 ainsi que de leur évolution depuis 1990. Le compte global 2018 indique une hausse de 0.6% des recettes des assurances sociales et une progression nettement plus forte des dépenses de 1.5%. Le résultat de 19 mias de francs affiche ainsi une légère dégradation par rapport à l'exercice précédent. En prenant en compte les -34.3 mias de francs des variations de valeur du capital (autres variations du capital incluses), il en résulte, en 2018, une baisse de 15.1 mias de francs du capital total des assurances sociales, qui atteint donc 983.8 mias de francs.

L'écureuil rêve ...

... souvent qu'il devient riche jeune et rapidement. Le fait qu'il existe des gens jeunes qui prônent une retraite à 40 ans selon la méthode FIRE le laisse toutefois plutôt perplexe.

L'écureuil se demande ...

... pourquoi les capitalistes qualifient de «licornes» les start-up ayant une valeur en bourse de plus d'un milliard de dollars. Est-ce lié à la rareté magique de ces entreprises? L'écureuil continue cependant à espérer une augmentation soudaine de la valeur de lui-même. On peut toujours rêver, non?

L'écureuil a bien sûr suivi avec fascination ...

... la course passionnante à la Maison blanche de deux dinosaures de la politique. Même si le divertissant Trump lui manquera un peu, il s'est demandé, en philosophe brusquement et compte tenu de l'âge presque biblique du vainqueur Joe Biden, quelle était encore l'espérance de vie de la démocratie américaine.



L'écureuil a rêvé ...

... récemment d'un voyage à Detroit. En effet, il a entendu dire que là-bas, le pompier Matt Thompson, 50 ans, a installé un bar de divertissement pour écureuils. Ce bar est éclairé la nuit, est rempli de jouets et les noisettes y sont mêmes gratuites.

<https://www.bluewin.ch/de/leben/lifestyle/eine-bar-fuer-eichhoernchen-und-die-tiere-kommen-gerne-383270.html>

Actualités

Caricature du mois

Prévoyance: quelles perspectives ?



Climat de consommation

Pas d'amélioration en vue

Depuis cet été, le climat de consommation en Suisse stagne. Tous les sous-indices pris en considération dans le calcul restent en-deçà de leur moyenne à long terme et aucun n'a enregistré d'amélioration significative depuis l'enquête de cet été. L'évolution de l'économie et la situation sur le marché de l'emploi sont considérées comme peu favorables, indique le Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco).

 Seco

Marché du travail

Sombres perspectives

L'indicateur KOF de l'emploi poursuit son redressement après la chute historique du 2^e trimestre 2020. Avec une valeur de -7.1 points, l'indicateur reste toutefois nettement négatif. Les entreprises sont particulièrement pessimistes dans l'hôtellerie, le commerce de gros et l'industrie.

 KOF

Salaires

Hausse des salaires nominaux de 0.3%

Les 325 entreprises interrogées par UBS s'attendent à une hausse moyenne des salaires nominaux de 0.3% pour l'année 2021. La croissance des salaires devrait donc être nettement inférieure à celle de 2020. Pour l'année en cours, les entreprises indiquent une augmentation moyenne des salaires de 0.8%.

 UBS



Aperçu des thèmes

Le numéro de février aura pour thème «Quelles sont les caractéristiques d'une bonne solution de prévoyance?».



vps.epas

Journée salaire et assurances sociales 2021

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

Deux dates de réalisation:

Mardi 12 janvier 2021/Mercredi 13 janvier 2021, Lausanne

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.

Nouveautés en matière d'assurances sociales: aspects pratiques

François Wagner

Absences de longue durée au regard du salaire, des assurances sociales et du droit du travail: étude de cas pratiques

Fabrice Cellamare

Fondations de prévoyance et sous-couverture: entre mythe et réalité

Francis Bouvier

Employeurs: pourquoi les assurances sociales ne vous remboursent-elles pas tout?

François Wagner

Retraite et assurances sociales: actualités et questions choisies

Guy Longchamp

Décoder votre communication pour améliorer votre leadership

Special guest: **Laurent Vuarraz Voisin**

Modération

Patrick Lehner

**Nouveau:
Peut également
être réservé en
tant que Live
Web Conference**

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

Heure
09h00 – 17h30

Coûts et inscription sur
vps.epas.ch

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

Co-organisateur



Supporter



Partenaire média

