

Focus Prévoyance

Mai
2021

L'égalité des genres dans les assurances sociales La route est encore longue, mais on revient de loin

Réforme de la LPP Mieux protéger les femmes contre les risques vieillesse et invalidité **Caisses de pension cantonales** Une année équilibrée

L'univers de la prévoyance en 2000 caractères Plan 1e **News** Informations et actualités **L'écureuil** prend congé ...



Anne Yammine
Rédactrice «Focus Prévoyance»

Les femmes prennent la parole

Récemment, Yoshiro Mori, chef du comité d'organisation des Jeux olympiques de Tokyo en 2021, a déclaré que les femmes étaient trop bavardes. En cela, il a adhéré à un mythe qui avait déjà été scientifiquement réfuté dans les années 1970.

Comment en est-on arrivé à ce préjugé? Selon la Professeure Ginka Toegel, de l'Institute for Management Development à Lausanne, cela s'explique par trois raisons: 1. Les femmes sont souvent sous-représentées dans les organes et on les remarque d'autant plus. 2. Les femmes sont plus verbales. 3. Les femmes parlent parce qu'elles souhaitent engager la conversation avec l'autre personne. Les hommes, par contre, veulent échanger des informations et signaler un statut. Selon Toegel, l'ironie dans le comportement des sexes en matière de conversation réside justement dans le fait que les femmes ne parlent pas assez. Elles doivent avoir davantage confiance en elles pour se faire entendre. Mais elles sont encore trop peu sûres d'elles, souvent par peur des réactions négatives.

Dans la branche de la prévoyance, les femmes en tant qu'actrices sont en minorité. Leur requêtes spécifiques en matière de prévoyance et le «Gender Pension Gap» de quelque 60 % sur la base de leur situation particulière dans la vie et au travail sont certes de plus en plus débattus. Mais en ce qui concerne la mise en œuvre, elles sont encore souvent perdantes. Dans ce numéro, nous souhaitons contrecarrer cette tendance en examinant l'évolution historique de la «prévoyance féminine» ainsi que les enjeux des projets de réforme actuels de la prévoyance professionnelle du point de vue des femmes.

Mais qu'est devenu Yoshiro Mori? Il a été placé sous le feu des critiques, a fait machine arrière puis a dû finalement démissionner. Une femme a été nommée pour lui succéder.

L'égalité des genres dans les assurances sociales

La route est encore longue, mais on revient de loin

Les assurances sociales sont le reflet de la société et de ses préoccupations. Elles évoluent au même rythme, avec un retard dû au fonctionnement politique et démocratique. Retour sur les éléments marquants de leur histoire, au travers du prisme de l'égalité des genres.

Au commencement, il y avait les hommes

Lors de la fondation de l'Etat fédéral en 1848, les femmes sont écartées d'emblée de l'univers politique et dépourvues de l'exercice des droits civils. L'idéologie bourgeoise et libérale dominante, héritée des lumières, conditionne la définition des rôles de genre dans tous les pans de la société et de la vie privée. La maladie et le décès sont perçus comme des risques naturels, la maternité comme une affaire familiale et la pauvreté comme une question de responsabilité individuelle; rien qui ne nécessite une assistance de l'Etat. Cette vision changera petit à petit, au fil du temps.

Les premières mesures de protection sociale sont prises pour faire face à la précarisation des ouvriers résultant de la révolution industrielle. Elles sont principalement le fruit d'initiatives privées (religieuses, corporatistes, syndicales) ou de compagnies d'assurance à but lucratif, et majoritairement destinées aux travailleurs masculins. À titre anecdotique, la première loi fédérale en la matière, la «loi sur les fabriques» de 1877, renforce la discrimination des femmes sur le marché de l'emploi tout en voulant les protéger.

Le calme avant les deux Guerres

Dans la foulée des développements de Bismarck au sein du nouvel Empire allemand, plusieurs idées émergent, mais se heurtent à de nombreuses résistances politiques, émanant

particulièrement des assurances privées et des milieux conservateurs. Ainsi, l'assurance-maladie obligatoire est rejetée plusieurs fois malgré une base constitutionnelle acceptée en 1890, notamment en raison des craintes liées aux coûts de la maternité, tandis qu'une assurance militaire et une assurance-accidents obligatoire voient le jour au début du XX^e siècle.

En parallèle, la division sexuée du travail se poursuit avec l'introduction d'un système de formation différencié orientant les femmes vers les travaux ménagers (économie domestique) et les professions dites «féminines», moins bien rémunérées et peu, voire non couvertes en matière de protection sociale. De plus, le modèle familial traditionnel se répand comme un idéal à atteindre et sert de justification au manque de considération politique des femmes au plan professionnel.

Partant, quand bien même les préoccupations sociales de l'Etat s'intensifient au sortir de la Deuxième Guerre mondiale, la conjonction des éléments précités marque les développements ultérieurs, intrinsèquement défavorables à l'égard des femmes. Rappelons qu'à cette époque, les femmes sont toujours exclues de l'univers politique fédéral et ne peuvent donc l'influencer qu'indirectement, notamment par le biais d'associations et mouvements féministes.



Michèle Mottu Stella
Partner, Experte agréée LPP
Prevanto SA, Lausanne



Malek Azzouz
Consultant
Prevanto SA, Lausanne

«Par conséquent, les femmes restent pénalisées sur le marché de l'emploi et dans les assurances sociales.»

Trente Glorieuses et trois piliers

L'AVS est instaurée en 1948 et comprend d'importantes différences de traitement entre hommes et femmes, de même qu'entre femmes mariées et célibataires. Les prestations de vieillesse des femmes mariées ne leur sont pas versées individuellement, mais via une «rente de couple» versée au mari. Les femmes célibataires touchent des prestations sur une base individuelle, mais leur discrimination salariale sur le marché du travail se répercute sur le montant de leurs rentes, à l'inverse des femmes mariées, dont c'est le revenu du mari qui détermine principalement la part de rente de couple qui leur revient. Aussi, en cas de divorce, les cotisations versées pendant le mariage ne sont pas partagées entre les ex-époux, défavorisant quasi systématiquement les femmes, en particulier si elles sont restées au foyer. Enfin, en cas de décès, seules les veuves touchent une rente, une nouvelle fois basée sur les cotisations de leur défunt mari, tandis que les veufs continuent de percevoir leur ancienne rente individuelle.

Au cours des décennies suivantes, l'AVS fait l'objet de plusieurs révisions qui n'apportent que peu de changements favorables aux femmes. Il faut attendre la dixième, entrée en vigueur en 1997, pour voir des améliorations significatives en matière d'égalité, notamment le remplacement de l'ancienne «rente de couple» par deux rentes individuelles, le splitting des revenus en cas de divorce et la prise en compte du travail d'éducation et d'assistance non rémunéré dans le calcul de la rente.

Durant la même période, les femmes obtiennent le droit de vote et d'éligibilité au niveau fédéral, en 1971. Le système actuel des trois piliers est inscrit dans la Constitution et débouche, en 1985, sur la création de la LPP. Une nouvelle fois, les femmes y sont défavorisées à plusieurs égards, preuve que les conceptions du passé ont la vie dure.

En effet, si les rôles de genre évoluent peu à peu, la répartition inégale des tâches éducatives et ménagères à charge des femmes les pousse encore fréquemment

à renoncer à leur carrière, l'interrompre ou à réduire leur taux d'activité (donc leur salaire), en sus de leur discrimination salariale. Ainsi, dans la LPP, en raison du seuil d'entrée assez élevé pour l'affiliation, la combinaison des éléments susmentionnés se traduit généralement par de faibles montants de cotisations, d'importantes lacunes dans le processus d'épargne, voire l'absence totale de couverture. À ce titre, la première révision de la LPP, entrée en vigueur en 2005, bénéficie aux femmes par l'abaissement du seuil d'entrée et l'augmentation de l'âge de la retraite, donc de la durée de cotisation.

Nouveau siècle, anciennes revendications

Depuis, des tentatives de réforme des deux premiers piliers, notamment au plan de l'égalité entre les genres, ont fait l'objet de nombreux débats, mais aucune d'entre elles n'a abouti. Dans un contexte de croissance démographique, d'allongement de l'espérance de vie et de faiblesse des rendements financiers, l'heure est plutôt à l'arbitrage entre coûts et prestations. Des changements récents dans le droit matrimonial ont toutefois amélioré la situation des femmes en cas de divorce au regard de la LPP, notamment lorsque leur ex-époux est rentier.

En conclusion, malgré des évolutions sociétales encourageantes, les progrès et revendications en matière d'égalité ne se sont pas encore concrétisés en fait et en droit. Par conséquent, les femmes restent pénalisées sur le marché de l'emploi et dans les assurances sociales. Selon les statistiques de l'OFS, elles sont 60 % à travailler à temps partiel, contre 18 % des hommes, leur salaire médian est inférieur de 11.5 % à celui des hommes et leur rente LPP médiane inférieure de 47.5 %. Si les dernières avancées majeures en leur faveur sont nées dans le sillage de la grève des femmes de 1991, qui sait, peut-être que les prochaines suivront celle de 2019.

Assurances sociales et égalité des genres: quelques évènements

- 1877 Loi sur les fabriques
- 1902 Création de l'assurance militaire
- 1912 Création de l'assurance-accidents obligatoire
- 1948 Introduction de l'AVS
- 1971 Les femmes obtiennent le droit de vote et d'éligibilité au niveau fédéral
Le système des trois piliers est inscrit dans la Constitution
- 1981 L'égalité de droit et de fait est inscrite dans la Constitution
- 1985 Introduction de la LPP
- 1991 Première grève des femmes
- 1996 Entrée en vigueur de la loi fédérale sur l'égalité
- 1997 Entrée en vigueur de la 10^e révision de l'AVS
- 2000 Introduction du droit au partage de la prévoyance en cas de divorce
- 2005 Entrée en vigueur de la 1^{re} révision de la LPP
- 2017 Nouveau droit du divorce améliorant le partage des rentes de la LPP
- 2019 Deuxième grève des femmes

Alexia Raetzo
Anne Troillet
Troillet Meier Raetzo



Mieux protéger les femmes contre les risques vieillesse et invalidité

Le 25 novembre 2020, le Conseil fédéral a transmis au Parlement le message concernant la réforme de la prévoyance professionnelle (LPP 21). La réforme proposée reprend un compromis auquel sont parvenus les partenaires sociaux. La présente contribution examine dans quelle mesure cette réforme aura un impact sur la situation des femmes.

La loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP) a été élaborée sur le modèle de l'activité professionnelle exercée à plein temps et de manière ininterrompue. Les particularités de ce modèle se rattachent ainsi, aujourd'hui encore, à la carrière des hommes.

Or, en raison du fait que les femmes alternent ou accomplissent en parallèle des activités professionnelles et des tâches familiales et ménagères, leur vie professionnelle est plus susceptible de présenter un caractère de discontinuité que celle des hommes.

Cette absence de linéarité de la vie professionnelle des femmes entraîne des périodes d'interruption de l'activité professionnelle et donc des lacunes de cotisations en matière de prévoyance professionnelle. Le travail à temps partiel a en outre pour effet d'empêcher les femmes d'accéder au 2^e pilier, dans la mesure où le seuil d'accès à l'assurance ne serait pas atteint.

En 2019, 59.9 % de femmes exerçaient une activité à temps partiel, contre seulement 17.7 % d'hommes. De plus, 10.7 % des femmes actives occupées en 2019 étaient multiactives, contre près de 6 % d'hommes. En 2018, les femmes étaient 15.8 %, contre 7.2 % pour les hommes, donc plus de deux fois plus, à exercer des emplois à bas salaires, à savoir des postes pour

lesquels le salaire est inférieur aux deux tiers du salaire brut médian, soit 4359 francs par mois pour l'année 2018. En outre, davantage de mères (30.7 %) que de pères (23.8 %) avaient modifié, en 2018, leur horaire de travail pour pouvoir s'occuper de leurs enfants. Presque deux fois plus de mères (32.7 %) que de pères (17.7 %) avaient changé d'emploi pour mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. En 2017, près d'un quart des femmes qui exerçaient une activité lucrative n'étaient pas assurées en matière de prévoyance professionnelle. Par ailleurs, la rente de vieillesse moyenne des femmes n'atteint que 63 % de celle des hommes. Cela signifie qu'en moyenne, la rente d'une femme découlant de la prévoyance professionnelle dépasse à peine le tiers de celle d'un homme.

Le 25 novembre 2020, le Conseil fédéral a adopté le message concernant la réforme de la prévoyance professionnelle (LPP 21) et l'a transmis au Parlement. Si cette réforme doit permettre d'assurer les rentes et

de renforcer le financement, elle a également pour but d'améliorer la couverture des personnes à bas revenu et à temps partiels, dont fait partie un nombre important de femmes. Pour atteindre ce but, la réforme LPP 21 envisage de diminuer la déduction de coordination.

La diminution de la déduction de coordination

Le montant des revenus assurés est important en matière de prévoyance professionnelle. Les rentes de vieillesse de la prévoyance professionnelle sont en effet déterminées par l'activité professionnelle (nombre d'années de cotisations) et le montant du revenu de ladite activité.

Le salaire coordonné, défini à l'art. 8 al. 1 LPP, détermine la fourchette des revenus qui doivent obligatoirement être soumis à l'assurance obligatoire. Il se situe entre la déduction de coordination (25 095 francs) et le montant-limite supérieur (86 040 francs), à savoir 60 945 francs.

«Pour favoriser davantage l'accès des femmes au 2^e pilier, il aurait été souhaitable d'aller encore un peu plus loin dans la réforme en supprimant totalement la déduction de coordination.»

«Il est également regrettable que le salaire annuel minimal, condition pour accéder au 2^e pilier, n'ait pas été baissé ou diminué dans le cadre de la réforme LPP 21.»

Si le salaire coordonné n'atteint pas 3585 francs, il est arrondi à ce montant (art. 8 al. 2 LPP).

La réforme LPP 21 envisage de diminuer de moitié la déduction de coordination, qui passera ainsi de 25 095 francs à 12 548 francs, dans le domaine de la prévoyance minimale selon la LPP.

En matière de prévoyance plus étendue, les institutions de prévoyance pourront en tout état de cause et comme cela est le cas actuellement, s'écarter réglementairement de l'art. 8 al. 1 LPP, en renonçant totalement à une déduction de coordination ou en prévoyant une déduction de coordination plus basse (par exemple une déduction de coordination réduite proportionnellement aux taux d'activité ou fixée en pourcentage du salaire).

Dans son message, le Conseil fédéral a en effet relevé que de nouvelles formes de travail (temps partiel, cumul d'activités lucratives) prenaient toujours plus d'importance compte tenu de l'évolution de la société. Or, la définition uniforme de la déduction de coordination rendait difficile pour les personnes concernées par ces nouvelles formes de travail de se constituer une prévoyance adéquate.

En divisant le montant de la déduction de coordination par deux, le salaire assuré sera augmenté, de sorte que le niveau de prévoyance des assuré-e-s qui touchent des salaires plutôt bas ou moyens ou qui travaillent à temps partiel sera amélioré. En effet, l'application d'une déduction de coordination de 12 548 francs a un effet proportionnellement plus important sur un salaire annuel plutôt bas que sur un salaire annuel plutôt élevé.

Cette mesure pourra ainsi répondre aux nouvelles réalités (travail à temps partiel, cumul d'activités professionnelles) et permettra aux assuré-e-s travaillant à temps partiel et percevant des salaires relativement bas d'être mieux protégé-e-s contre les risques vieillesse et invalidité. Pour les raisons exposées ci-dessus, la diminution de la déduction de coordination profitera plus particulièrement aux femmes.

Le maintien du seuil d'entrée LPP

La réforme LPP 21 proposée par le Conseil fédéral ne prévoit pas de baisse du seuil d'entrée LPP (art. 2 al. 1, 7 al. 1 et 10 al. 2 let. c LPP), lequel est ainsi fixé à 21 510 francs, indépendamment du taux d'activité. Ainsi, seul-e-s les salarié-e-s qui perçoivent, d'un même employeur, un revenu annuel supérieur à 21 510 francs pourront avoir accès au 2^e pilier. Les salarié-e-s qui exercent plusieurs emplois à temps partiel, mais dont aucun n'atteint annuellement le seuil d'entrée LPP, demeureront donc exclu-e-s du 2^e pilier, bien que le cumul de leurs différents revenus soit supérieur audit seuil.

Solutions alternatives

La réduction de moitié de la déduction de coordination prévue par la réforme de la prévoyance professionnelle adoptée le 25 novembre 2020 par le Conseil fédéral est certes une mesure de modernisation importante et une avancée qui aura pour effet de mieux protéger les femmes contre les risques vieillesse et invalidité. Cette mesure nous semble toutefois encore insuffisante.

Pour favoriser davantage l'accès des femmes au 2^e pilier, il aurait été souhaitable d'aller encore un peu plus loin dans la réforme en supprimant totalement la déduction de coordination, comme l'avait proposé le Conseil fédéral dans le cadre de la réforme «Prévoyance vieillesse 2020», voire en la baissant davantage que de moitié comme l'avait retenu le Parlement dans le cadre de la réforme précitée.

Il est également regrettable que le salaire annuel minimal, condition pour accéder au 2^e pilier, n'ait pas été baissé ou diminué dans le cadre de la réforme LPP 21. Il est en effet plus difficile pour les travailleurs à temps partiel, les personnes percevant des bas salaires ou encore les personnes en situation de multiactivité, qui sont constitués en majorité de femmes, d'atteindre ce salaire minimum. Afin d'élargir le champ d'application personnel du 2^e pilier, et englober ainsi davantage de femmes, il aurait été bienvenu, comme cela avait d'ailleurs été proposé par le Conseil fédéral dans le cadre de la réforme «Prévoyance vieillesse 2020», d'abaisser le seuil d'accès à l'assurance.

En tout état de cause, bien que la réforme LPP 21 constitue une avancée, elle paraît insuffisante pour remplir le mandat donné au législateur par l'art. 8 al. 3 de la Constitution fédérale et l'art. 11 par. 1 let. e de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, selon lesquels la Suisse s'est engagée à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier le droit à la sécurité sociale.

Le législateur devra ainsi trouver des solutions alternatives permettant aux femmes de maintenir leur assurance auprès du 2^e pilier durant les périodes d'interruption de leur activité lucrative ou de réduction de leur taux d'activité pour des raisons éducatives.

A cet effet, par exemple, l'extension des conditions de maintien de l'assurance prévu aux art. 8 al. 3 LPP (en cas de maladie ou de maternité) et 47 LPP (en cas d'interruption de l'assurance obligatoire) pourrait être une voie à explorer.

Références:

Brechbühl, Jürg; Geckeler Hunziker, Maya dans: Schneider, Jacques-André; Geiser, Thomas; Gächter, Thomas: LPP et LFLP, Berne 2020, ad art. 8 LPP, n° 4.

Fluder, Robert; Salzgeber, Renate: L'écart entre les rentes des femmes et des hommes, dans: Sécurité sociale/CHSS/4/2016.

Message du Conseil fédéral du 25 novembre 2020 concernant la modification de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (Réforme LPP 21), FF 2020 9501, 9511; 9524 et 9552.

Office fédéral des assurances sociales (OFAS): Fiche d'information «Conséquences de la réforme pour les femmes dans le cadre de Prévoyance vieillesse 2020», 18 juillet 2017.

Office fédéral de la statistique (OFS): Enquête suisse sur la population active: participation au marché du travail 2010 – 2018, La population suisse participe encore davantage au marché du travail, Communiqué de presse du 23 avril 2019.

OFS: Enquête suisse sur la population active (ESPA), Tableau «Personnes actives occupées avec plus d'un emploi», 13 février 2020, consultable à l'adresse suivante: [bfs](#).

OFS: Enquête suisse sur la population active (ESPA), Tableau «Taux d'occupation de 1991 à 2019», 3 mars 2020, consultable à l'adresse suivante: [bfs](#).

OFS: Enquête suisse sur la population active (ESPA), Participation des femmes au marché du travail de 2010 à 2019, 27 novembre 2020.

OFS: Enquête suisse sur la structure des salaires, Statistique de poche 2018, 31 août 2020, Tableau «Taux de postes de travail à bas salaire selon le sexe» (G11).

Stéphanie Perrenoud: Prévoyance professionnelle et égalité entre les sexes – état des lieux et perspectives, dans: REAS 2020.

Caisses de pension cantonales

Une année équilibrée

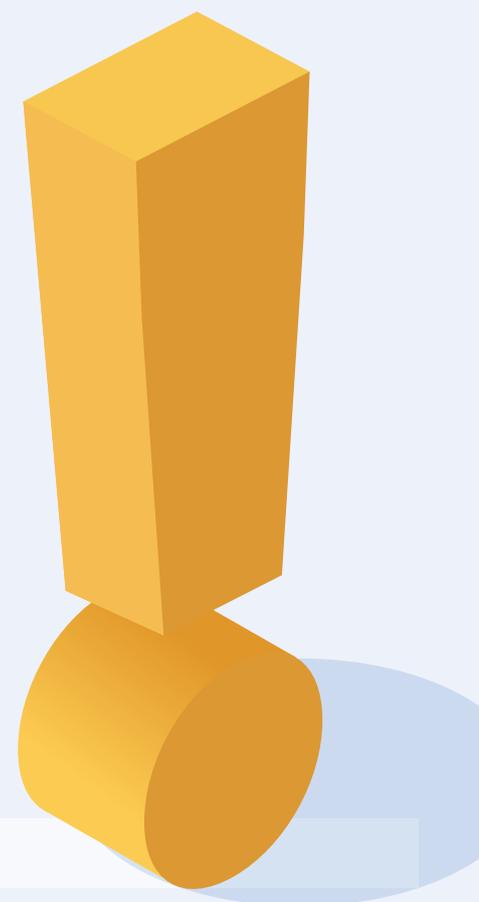
ho. L'année 2020 a été extraordinaire à bien des égards. Pour les caisses de pension, le résultat a été relativement réjouissant. Malgré l'effondrement des marchés au printemps, les résultats de placement ont été intéressants et ont permis à de nombreuses institutions de prévoyance de rémunérer les avoirs des actifs au même niveau, voire même mieux, que ceux des retraités.

Un aperçu des caisses de pension cantonales le montre également: en moyenne, les caisses de pension cantonales ont réalisé un rendement de 4,2 %, les valeurs oscillant entre 2,5 et 6,4 %. Les avoirs des actifs et des retraités ont été rémunérés (à une exception près) à un taux entre 1 et 2,5 %. Alors qu'il est devenu presque habituel, ces dernières années, que les retraités bénéficient d'une rémunération plus élevée que les actifs en raison de leurs prestations garanties, le tableau en 2020 (comme c'était déjà le cas pour l'année de placement 2019 exceptionnellement bonne) est mitigé: neuf caisses cantonales ont accordé aux retraités une rémunération plus élevée, onze ont rémunéré au même taux d'intérêt pour les actifs et les retraités, tandis que trois caisses ont accordé aux actifs un taux d'intérêt plus élevé (aucune affirmation n'est possible pour quatre caisses). La rémunération des retraités n'a dépassé celle des actifs (1,7 %) que de façon marginale, avec 1,9 % en moyenne. Les amateurs de géographie remarqueront peut-être que 27 caisses cantonales sont évoquées alors qu'il n'existe que 26 (semi-)cantons: cela s'explique par le fait que le canton de Berne gère deux caisses de pension, à savoir la BPK et la BLPK.

L'évolution esquissée est réjouissante à deux niveaux: d'une part, les caisses de pension cantonales ont pu continuer d'améliorer leur stabilité financière étant donné que le rendement n'a pas été utilisé dans son entier pour la rémunération. D'autre part, la redistribution fortement décrite des actifs vers les retraités a été moins importante que les autres années. Depuis l'introduction de la LPP en 1985 jusqu'en 2002, le taux d'intérêt minimal pour les assurés était de 4 % et le taux d'intérêt technique pour la plupart des caisses de pension était également de 4 %. Depuis 2003, les valeurs ont commencé à diverger avec la baisse du taux d'intérêt minimal – la réduction des taux de conversion a suivi avec un certain retard la baisse des taux d'intérêt. Dans un souci d'équité, il est à espérer qu'une rémunération (presque) égale des avoirs des actifs et des retraités redevienne la norme à l'avenir.

| Canton | Caisse de pensions | Netto-performance 2020 | Taux d'intérêt technique à partir du 1.1.2021 | Taux d'intérêt assurés act. 2020 |
|-----------------|---|------------------------|---|--|
| AG | Aargauische Pensionskasse | 3.80 % | 2.25 % (table périodique TP) | 1.25 % |
| AR | Pensionskasse Appenzell Ausserrhoden | 4.50 % | 1.50 % (TP) | 2.00 % |
| AI | Kantonale Versicherungskasse Appenzell Innerrhoden* | 2.50 % | 1.25 % (TP) | 1.25 % |
| BL | Basellandschaftliche Pensionskasse | 5.11 % | 1.75 % (TP) | 0.50–2.00 % |
| BS | Pensionskasse Basel-Stadt* ^o | 2.68 % | 2.25 % (TP) | 2.25 (CP) 0–3.25 (CC) |
| BE | Caisse de pension bernoise (BPK) | 3.10 % | 2.00 % (table de génération TG) | 3.25 % |
| | Caisse d'assurance du corps enseignant bernoise* | 4.90 % | 2.00 % (TP) | 2.00 % |
| FR | Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat de Fribourg | 3.50 % | 3.25 % (TP) | sans objet, car primauté des prestations |
| GE | Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève* | 4.20 % | 1.75 % (TG) | sans objet, car primauté des prestations |
| GL | Glarner Pensionskasse | 3.10 % | 1.50 % (TP) | 1.50 % |
| GR | Pensionskasse Graubünden | 6.40 % | 2.00 % (TP) | 1.00 % |
| JU | Caisse de pensions de la République et Canton du Jura* | 4.04 % | 2.00 % (TP) | 2.00 % |
| LU | Luzerner Pensionskasse* | 3.70 % | 1.50 % (TG) | 1.50 % |
| NE | prévoyance.ne* | 4.90 % | 2.25 % (TP) | 2.50 % |
| NW | Pensionskasse des Kantons Nidwalden | 4.50 % | 2.00 % (TG) | 2.00 % |
| OW | Personalversicherungskasse Obwalden* | 4.75 % | 1.75 % (TG) | 1.75 % |
| SG | St. Galler Pensionskasse* | 4.27 % | 2.00 % (TG) | 2.00 % |
| SH | Pensionskasse Schaffhausen | 4.65 % | 2.00 % (TG) | 2.00 % |
| SO | Pensionskasse Kanton Solothurn | 4.82 % | 1.75 % (TG) | 1.75 % |
| SZ | Pensionskasse des Kantons Schwyz* | 3.30 % | 2.00 % (TP) (année passée: 2.2 %) | 1.00 % |
| TG | pk.tg Pensionskasse Thurgau | 4.01 % | 2.50 % (TG) | 2.00 % |
| TI | Istituto di previdenza del Cantone Ticino* | 4.64 % | 1.50 % (TP) | 1.00 % |
| UR | Pensionskasse Uri | 3.50 % | 1.75 % (TG) (année passée: 2.0 %) | 1.50 % |
| VD | Caisse de pensions de l'Etat de Vaud* | 4.97 % | 2.00 % (TP) | sans objet, car primauté des prestations |
| VS | Caisse de prévoyance de l'Etat du Valais* | 3.50 % | 2.50 % (TP) | 1.50 % |
| ZG | Zuger Pensionskasse | 3.74 % | 1.50 % (TP) | 1.00 % |
| ZH | BVK | 5.70 % | 2.00 % (TG) | 1.50 % |
| Moyennes | | 4.18 % | 1.94 % | 1.69 % |

Les caisses en orange sont en capitalisation complète (CC), les bleues en capitalisation partielle (CP). ^oLa PKBS réunit des œuvres de prévoyance en CC et CP. Les indications des caisses marquées avec un * n'ont pas encore été révisées et/ou n'ont pas encore été approuvées par l'organe suprême. Source: Recherche «Prévoyance Professionnelle Suisse».



L'univers de la prévoyance en 2000 caractères

Plan 1e

Le monde de la prévoyance est injuste. Beaucoup de personnes n'ont pas de plan, elles travaillent jusqu'à ce qu'elles tombent et se demandent avec étonnement, à la retraite, pourquoi leur pension est si petite. Mais certains qui s'en sortent bien, qui ont habituellement des postes à responsabilité et qui gagnent très bien leur vie ont un plan 1e. Il y en a de plus en plus.

Cette solution de prévoyance est connue depuis longtemps aux États-Unis et a été inspirée de ce pays. Dans les plans 401k là-bas, les employés épargnent de l'argent (principalement en actions). S'ils changent de travail, ils emmènent leur dépôt et à la retraite, ils peuvent disposer du capital. L'employé supporte le risque de placement mais il peut aussi percevoir lui-même l'intégralité du rendement si tout va bien. Pour l'employeur, cette forme d'épargne a pour avantage qu'il n'endosse pas la responsabilité de la prévoyance de ses employés.

Les plans 1e suisses, nommés d'après l'article 1e OPP 2, présentent le même avantage pour l'employeur. Pour les entreprises justement,

qui gèrent leurs comptes suivant des standards internationaux, un système de rentes peut être une charge. Dans les centrales, on s'interroge parfois sur les immenses garanties exigées par le système de prévoyance suisse. Un salaire élevé et une rente sur la durée, avec presque pas d'intérêt: il faut avoir beaucoup de confiance en l'avenir. Et un employeur solvable avec des réserves. Avec le plan 1e, l'assuré supporte seul tous les risques, le bilan de l'entreprise est allégé en conséquence. Pour la caisse de pension, il n'y a pas de pertes de retraite puisque seul le capital est versé et non une rente.

En Suisse, les plans 1e n'existent que depuis relativement peu de temps. Le régulateur avait des difficultés avec la solution extérieure au système. Après une introduction en demi-teinte, les années ont passé avant que les plans 1e n'aient été légalisés de manière vraiment pratique à l'automne 2017, mais uniquement pour les parts salariales à partir d'un salaire annuel de 126 900 francs actuellement. Donc pour des sphères sur-surobligatoires. Depuis, les plans explosent comme un feu d'artifice d'actions à la bourse.

Il est des noms qui disent à eux seuls la vocation, ou du moins la légitimité, de l'organisation qu'ils désignent. C'est le cas de «vitemS», contraction du latin «vita» (la vie) et de l'abréviation «EMS» (établissement médico-social). A lui seul, ce nom évoque l'idée de prévoyance, et met en évidence la spécialisation de la fondation à laquelle il renvoie. Dans un domaine du 2^e pilier qui ne connaît souvent que l'abréviation dans l'art de baptiser, avec l'ambiance sinistre qui en découle, vitemS rayonne comme un chef d'œuvre d'inspiration.

Esthétique mise à part, soulignons qu'il est réducteur de limiter l'activité actuelle de vitemS au domaine des EMS. Initialement dédiée aux établissements médico-sociaux sous la raison sociale «Fonds de prévoyance EMS (FP-EMS)» (le nouveau nom a été adopté en 2018), la fondation se donne aujourd'hui pour mission de gérer les avoirs financiers des employés du domaine de la santé, du social ou de l'accueil de jour des enfants en Suisse romande. 76 établissements lui étaient affiliés au 31 décembre 2019 (des EMS, mais aussi des associations et des sociétés de services du domaine de la santé), ce qui représente 9905 assurés actifs et 1508 bénéficiaires de rente.

VitemS a connu une belle croissance ces dernières années puisqu'elle a quasiment doublé la taille de son effectif au cours de la dernière décennie. Il faut y voir le fruit d'une organisation solide et rassurante (avec notamment, une gestion administrative confiée aux professionnels du Centre patronal, et un niveau de frais inférieur à la moyenne nationale), et d'une stratégie de spécialiste au niveau de l'offre – son plan de prévoyance est conçu spécialement pour les acteurs du domaine de la santé. Il facilite, par exemple, le travail à temps partiel en appliquant son taux de cotisation à l'entier du salaire. Bien sûr, les bonnes performances de la fondation doivent également être mentionnées: en 2019, son degré de couverture a approché les 115%, et ce sont 3% de bonification qui ont été versés sur les comptes des assurés.

Mais, on le sait, les chiffres ne sont pas tout, de nos jours, pour les institutions

de prévoyance. La gouvernance est un enjeu qu'aucune d'entre elles ne peut négliger, et vitemS a pour priorité d'appliquer les bonnes pratiques en la matière. Dans les années 2000, lorsque le thème de la transparence est venu sur le devant de la scène suite à la 1^{re} révision LPP, la fondation a fait le nécessaire pour offrir une information régulière, complète et accessible à l'ensemble de ses parties prenantes – le rapport annuel simplifié qu'elle publie chaque année et le site Internet qu'elle anime (www.vitemS.ch) illustrent parfaitement cette volonté.

Aujourd'hui, c'est l'enjeu des investissements et de leurs impacts qui préoc-

cupent les caisses de pension. La question de la durabilité dans la gestion de fortune et de l'application des critères ESG (environnementaux, sociaux et de gouvernance) est une préoccupation majeure pour le Conseil de fondation de vitemS. A titre d'illustration, la fondation est membre de l'Ethos Engagement Pool, un programme de dialogue avec les sociétés cotées destinés à influencer le comportement de celles-ci dans le sens du respect de l'environnement, de l'éthique et des droits de l'homme. **I**

Marc Charmet

PORTRAIT

| | |
|--------------------|--|
| Forme juridique | Fondation |
| Plan de prévoyance | A choix de l'entreprise: épargne libre et 2 niveaux de risques |
| Type de caisse | Commune autonome |

| | |
|--------------------|--|
| Année de fondation | 1973 |
| Siège | Route du Lac 2, Paudex |
| Site Internet | www.vitemS.ch |

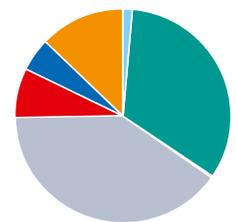
CHIFFRES CLÉS AU 31.12.2019

| | |
|---|-------------------------------|
| Nombre d'assurés actifs | 9905 |
| Nombre de rentiers | 1508 |
| Ratio de contribution (employés/employeurs) | En moyenne: 47.5% / 52.5% |
| Employeurs affiliés | 76 |
| Intérêt avoirs de vieillesse | 3.0% |
| Bases techniques | LPP 2015 |
| Taux de conversion à 65 ans | Hommes: 6.8% Femmes: 6.95% |
| Taux d'intérêt technique | 2.0% |
| Capital de prévoyance rentiers | 289.60 mios |
| Capital de prévoyance actifs | 596.23 mios |
| Capital de prévoyance total | 885.83 mios |
| Provisions techniques | 96.08 mios |

| | |
|---|------------------------|
| Capital de prév. nécessaire (CP) | 981.91 mios |
| Fortune de prévoyance (FP) | 1126.26 mios |
| Degré de couverture selon art. 44 OPP 2 | 114.7% |
| Réserve de fluctuation de valeur disponible | 114.35 mios |
| Réserve de fluctuation de valeur théorique | 245.48 mios |
| Rendement théorique (rendement nécessaire) | 1.49% |
| Rendement attendu | 2.98% |
| Performance globale | 13.57% |
| Coûts de gestion de la fortune | 0.56% |
| Mode de gestion des placements | Majoritairement active |

PLACEMENTS FINANCIERS

| | % dans le portefeuille | Marges de fluct. tactiques | Performance 31.12.2019 | |
|--|------------------------|----------------------------|------------------------|--------|
| Liquidités | 1.4% | 2% | 0%–40% | 0.02% |
| Emprunts CH/int. (y c. Convertibles) | 33.1% | 30% | 5%–70% | 4.53% |
| Hypothèques | 0.4% | 0% | | 0.01% |
| Actions CH/int. | 39.9% | 35% | 20%–55% | 26.70% |
| Placements alternatifs (hedge funds, etc.) | 7.6% | 10% | 0%–15% | 7.76% |
| Immobilier direct | 4.9% | 8% | 5%–15% | 4.01% |
| Immobilier indirect | 12.7% | 15% | 5%–25% | 12.78% |



INFORMATIONS DIVERSES

| | |
|--------------------------------------|--|
| Expert en prévoyance professionnelle | Swiss Risk & Care SA, Vevey |
| Organe de révision | Fiduciaire Jean-Christophe Gross SA, Vevey |
| Administration de l'assurance | Centre Patronal, Paudex |
| Conseillers en placement | Centre Patronal, Paudex |
| Direction | Sébastien Cottreau |

CONSEIL DE FONDATION

| | |
|------------------------------|---|
| Représentants des employeurs | Nicolas Crognalletti, Alain Gasser (président), Jean-François Pasche, François Sénéchaud et Luis Villa |
| Représentants des employés | Liseta Costa, Christine Duplan, Jean-Claude Büchler (vice-président), Dominique Jobert et Michel Saulet |

Permettre à chacun de constituer son épargne de prévoyance

Les caisses de pension, bien entendu, n'ont pas été épargnées par la crise du Covid-19. Comment vitems a-t-elle traversé cette année 2020?

Pour vitems, l'année sera au mieux une année avec un faible rendement global que nous pouvons toutefois absorber avec les réserves de fluctuation de valeur et les provisions diverses que nous avons pu constituer en périodes plus favorables, ce qui veut dire que nous ne devons pas prendre de mesures lourdes. De plus, nous avons la chance d'avoir un fonds de pension dédié au secteur de la santé qui pour l'instant demeure en croissance avec des assurés relativement jeunes et un rapport rentiers/actifs très favorable.

Quelles sont les particularités de la prévoyance dans le domaine médico-social?

Il n'y a pas à proprement parlé de particularités dans ce domaine, le dispositif légal et réglementaire encadrant très fortement l'activité d'un fonds de pension. En revanche, nous pouvons remarquer que nos affiliés ont une volonté de faire bénéficier l'ensemble de leurs collaborateurs d'un fonds de pension enveloppant et attractif, avec des cotisations dès le premier franc avec un taux de cotisation unique et paritaire. L'autre élément important, c'est que le domaine d'activité des EMS affiliés compte un très grand nombre de femmes (environ 80%), souvent collaboratrices à temps partiel avec des carrières marquées par des pauses liées à la famille. Notre modèle sans montant de coordination permet à tous les types de profil d'accumuler de l'épargne, ce que nous considérons comme juste.

Ces dernières années, vous avez régulièrement bonifié le compte de vos assurés au-delà du minimum LPP... Comment avez-vous fait?

L'idée principale, pour nous, est de chercher à garantir aux assurés les meilleures rentes possibles. L'autre point central, c'est de se dire que l'on demande à chacun, employeur compris, de faire un



«Notre modèle sans montant de coordination permet à tous les types de profil d'accumuler de l'épargne, ce que nous considérons comme juste.»

Alain Gasser

effort économique plus conséquent que la loi ne le demande, dans le but de constituer la meilleure épargne possible. A partir de là, le fonds de pension doit avoir une attitude responsable, à savoir: une politique de placement actualisée en continu; une recherche des moindres coûts tant dans la gestion administrative que dans la gestion des placements. A la fin, c'est l'épargne qui prime sur les taux de conversion, et tout le monde doit avoir à l'esprit que c'est sur la durée que l'on fabrique un bon rendement.

Quels sont les enjeux de votre fondation pour l'avenir?

Comment prendre en compte l'évolution de la durée de vie tout court et de la durée de vie professionnelle? Ils tournent aussi sur les questions d'accroissement de l'effectif ou alors de taille critique minimum; d'allocation stratégique et tactique sachant que nous sommes dans une période de taux très bas pour un certain temps encore, avec pour corollaire un compartiment obligatoire historiquement sûr et rentable qui ne remplit plus

sa fonction; de capital épargne individuel à constituer pour espérer compenser des taux de conversion qui baissent; plus généralement, de capacité de l'économie de générer de la valeur ajoutée durable pour garantir des rendements moyens dans la durée, compatibles avec des taux de conversion les meilleurs possibles.

La prévoyance professionnelle est en pleine mutation, et la crise de ce printemps ne va pas simplifier les choses. Etes-vous optimiste pour l'avenir du 2^e pilier?

On pourrait dire, cyniquement, qu'à part la question de l'allongement de la vie et celle de l'âge de la retraite, est-ce que l'économie en général est encore capable de créer de la valeur ajoutée dont les fonds de pension pourront prélever un rendement raisonnable? De ce côté-ci, la pandémie qui sévit vient s'ajouter aux problèmes préexistants, qui ont un lien fort avec le 2^e pilier et son avenir. Le peuple suisse aime son AVS et son 2^e pilier, cela fait partie de son ADN. J'espère que nos politiques sauront enfin se mettre d'accord sur une réforme car ce climat d'incertitude actuel n'est sain pour personne. Et puis, à la fin, oui, je reste optimiste, car, dans nos vieux pays, la silver economy pourrait bien nous apporter sa contribution pour une certaine croissance. |

Interview: Marc Charmet

Alain Gasser

Fonction: Président de vitems, ancien directeur d'EMS et administrateur de sociétés

Formation: Soins infirmiers et spécialisation en gériatrie-gérontologie, management et stratégie

Etat civil: Marié

Hobbies: Navigation, voyages, golf, lecture, peinture et dessin, films de science-fiction

Crédo personnel: Une citation de Tolstoï: «De toutes les sciences que l'homme peut et doit savoir, la principale est la science de vivre de manière à faire le moins de mal et le plus de bien possible.» J'ajouterais que cela me plaît, mais que c'est exigeant et difficile.

Actualités

AVS

Le Parlement doit examiner de nouvelles alternatives pour le financement

La Commission des finances (CdF) du Conseil national a rédigé un corapport à l'attention de la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique (CSSS) du Conseil national, chargé de l'examen préalable du projet AVS. «Le relèvement de l'âge de la retraite des femmes est la seule mesure qui permettrait à la Confédération de réaliser des économies directes», estime la CdF, qui propose de «discuter de l'éventualité d'un remboursement de la dette de l'AI envers le Fonds AVS au moyen de prêts cautionnés par la Confédération» et d'examiner des possibilités supplémentaires concernant le financement futur de l'AVS.

Degré de couverture

Nouveaux sommets historiques

Avec un degré de couverture estimé à 119.1%, les institutions de prévoyance de droit privé n'ont jamais été aussi bien placées. Cela vaut également pour les institutions de prévoyance de droit public (capitalisation intégrale 112.6%; capitalisation partielle 86.6%). 98.9% des caisses de pension de droit privé ont une couverture supérieure à 100% au 31 mars 2021, de même que 98% des caisses de pension de droit public à capitalisation complète. 76.5% des institutions de prévoyance de droit privé ont un ratio de financement de 115% ou plus. Les institutions de prévoyance couverts ont généré un rendement pondéré des actifs estimé à 3.6% au premier trimestre 2021. C'est ce que montre le [moniteur des caisses de pension](#). Les estimations au 31 mars 2021 se fondent sur les informations effectives au 31 décembre 2019 de 520 institutions de prévoyance représentant une fortune totale de 772 mias de francs.

Egalité

La Suisse a progressé

L'année 2020 du coronavirus a fait régresser l'égalité hommes-femmes de plusieurs décennies. C'est ce qui ressort de l'indice sur l'égalité du Forum économique mondial (WEF). En revanche, la Suisse a nettement progressé et entre dans le top 10 des pays les plus égalitaires. La pandémie a retardé de plus d'une génération le temps nécessaire pour combler les inégalités entre les sexes. Dans son rapport de 2019, le WEF estimait qu'il faudrait 95 ans pour atteindre la parité parfaite. Après l'année du coronavirus, il faudra désormais attendre 135.6 ans. Les femmes restent confrontées à des obstacles dans la vie économique et la participation politique.

AI

Une bonne réintégration professionnelle en cas d'invalidité porte ses fruits

Avenir Suisse a mené une étude analysant les coûts de l'AI dans les cantons. Ceux-ci sont nettement supérieurs en Suisse romande qu'en Suisse alémanique. L'étude montre que les offices AI alémaniques investissent davantage dans la réintégration professionnelle. Le think tank invite l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) à rechercher les causes de ces différences et recommande d'améliorer la coordination entre tous les acteurs impliqués.

 Avenir Suisse

AVS

La Commission du Conseil national approuve largement le projet

La Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil national (CSSS) est entrée en matière sur le projet de réforme de l'AVS. Outre le relèvement de l'âge de la retraite des femmes à 65 ans, la CSSS soutient également le supplément de rente échelonné pour les neuf premières cohortes de femmes pour lesquelles l'âge de la retraite sera relevé, la flexibilisation de la retraite entre 63 et 70 ans et l'augmentation de la TVA de 0.3 point de pourcentage en faveur de l'AVS.

AVS

L'AVS termine 2020 sur un bénéfice

L'AVS a clôturé l'année 2020 sur un résultat de répartition positif de 579 mios de francs, selon [Compenswiss](#). Le bénéfice de l'assurance est dû au financement additionnel d'environ 2 mias de francs suite à l'acceptation par le peuple de la réforme fiscale et du financement de l'AVS (RFFA) en mai 2019. Le résultat positif s'explique par une bonne performance de 1.3 mia de francs sur les placements. Les intérêts versés par l'AI sur sa dette envers l'AVS ont également légèrement contribué au résultat. L'AVS a ainsi clôturé l'année sur un résultat d'exploitation de 1.9 mia de francs (contre 1.7 mia pour 2019). Les cotisations des assurés et des employeurs à l'AVS ont augmenté de 5% en raison du financement additionnel. Les cotisations à l'AI et au régime des APG ont quant à elles augmenté de 1.3%. La fortune totale de l'AVS a dégagé un rendement de 4%, celle de l'AI et celle des APG ont chacune enregistré une performance de 4.3%. Au 31 décembre 2020, la fortune cumulée des trois assurances sociales s'élevait à 38.6 mias de francs (fin 2019: 36.5 mias).

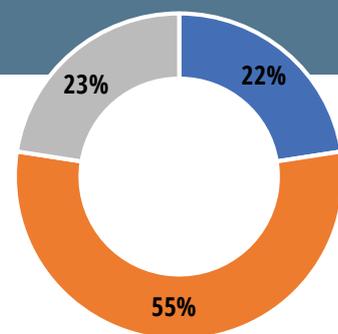
QUESTION DU MOIS

Ni euphorie ni pessimisme

Les participants à notre question du mois d'avril croient à une lente reprise après la crise de Corona. Une majorité de 55% pense que la poursuite du développement économique se fera en dents de scie. Une plus grande euphorie se dégage de 22%. Ils prévoient un boom alimenté par la crise. Ils sont tout aussi nombreux à craindre de nouveaux revers.

Participez à la question du mois de mai:

Pour la première fois depuis longtemps, le gouvernement suisse émet des obligations à taux d'intérêt positif (0.005%, échéance jusqu'en 2045). Qu'est-ce que cela signifie pour les caisses de pensions?



- Aujourd'hui, la situation s'améliore – le boom économique est alimenté par la fin de la crise de Corona
- La situation reste chaotique, la reprise est plus lente que ce que l'on pense
- La crise de Corona est loin d'être terminée, d'autres revers sont à prévoir

Actualités

Mortalité

Hausse au niveau de 2015

Le nombre de décès en Suisse a augmenté de 8.8 % l'année dernière en raison de la pandémie de coronavirus, selon une étude. Cette surmortalité a essentiellement touché les personnes âgées. Sur la même période, l'espérance de vie a enregistré une diminution générale de 7.5 mois. L'augmentation de 8.8 % de la mortalité en 2020 est « inhabituelle » dans un contexte de diminution constante au cours des dernières décennies et illustre l'impact de la pandémie de coronavirus, explique le Centre universitaire de médecine générale et santé publique de Lausanne ([Unisanté](#)). Il s'agit d'un retour au niveau de 2014/2015. L'analyse menée par Unisanté montre toutefois également que la surmortalité n'est significative qu'à partir de 70 ans chez les hommes et 75 ans chez les femmes. Elle a davantage touché les hommes que les femmes. En conséquence, l'espérance de vie des hommes (-9.7 mois) a plus fortement reculé que celle des femmes (-5.3 mois). L'espérance de vie en 2020 demeure supérieure à 81 ans pour les hommes et à 85 ans pour les femmes.

Placements durables

L'Alliance climatique constate une amélioration

L'Alliance climatique suisse, qui établit un [rating](#) des institutions de prévoyance en matière de durabilité, constate actuellement une augmentation de la part des caisses ayant adopté une politique de placement durable. Les caisses « vertes » représentent désormais 10 % au lieu de 7 %. Parmi elles, la caisse de pensions de Bâle-Ville (PKBS) et celle de Swiss Re se distinguent par une nette amélioration. La part des institutions classées « orange » (« premières mesures prises ») a progressé de 37 % à 42 %. Parmi elles, 12 % présentent un « potentiel au vert ».

International

Hausse supérieure à la moyenne de la fortune des CP suisses

Selon l'[enquête annuelle](#) de Willis Towers Watson, les actifs des fonds de pension institutionnels mondiaux des 22 plus grands marchés ont continué à grimper malgré l'impact de la pandémie, augmentant de 11 % pour atteindre 52.5 billions de dollars US à la fin de l'année. Les actifs des caisses de pensions suisses ont augmenté de 12.5 % en dollars US au cours de l'année 2020, ce qui est supérieur au taux de croissance moyen mondial. En 2020, le franc suisse a été la devise la plus forte avec un gain de près de 10 % par rapport au dollar américain. Au cours des dix dernières années, la fortune des caisses de pensions suisses a augmenté de 5.8 % par an (en dollars US), un taux supérieur à la moyenne mondiale annualisée de 5.4 %, pour atteindre un montant estimé à 1163 milliards de dollars US (1030 milliards de francs).

Institutions collectives et communes

Nouvelles directives de la CHS PP sur l'amélioration des prestations

La Commission de haute surveillance de la prévoyance professionnelle ([CHS PP](#)) a publié les nouveaux communiqués C – 01/2021 « Amélioration des prestations des institutions de prévoyance collectives ou communes selon l'art. 46 OPP 2 ». L'amélioration des prestations y est redéfinie comme les intérêts sur les avoirs de vieillesse des assurés actifs qui sont supérieurs à la limite supérieure selon les tables de génération d'après la DTA 4. Cette nouvelle formulation était nécessaire car le taux de référence a été abandonné. La disposition vise à empêcher les institutions d'améliorer les prestations avant d'avoir entièrement constitué des réserves de fluctuation de valeur.

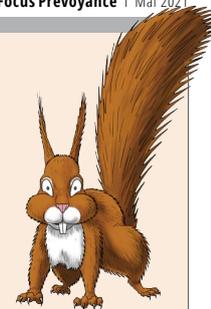
Réforme LPP

Le directeur de l'ASIP promeut la voie moyenne

A l'occasion d'un exposé de la plateforme Innovation Deuxième Pilier (IZS), Hanspeter Konrad, directeur de l'[ASIP](#), a de nouveau mis en avant les avantages de la voie moyenne par rapport au projet du Conseil fédéral. La proposition de l'ASIP se passe non seulement d'un supplément de rente inutile, mais est aussi plus largement acceptée, selon lui. M. Konrad a évoqué les nombreuses associations d'employeurs et d'employés, qui approuvent le financement décentralisé de la réforme. Le financement par le biais des provisions constituées pour les pertes liées aux départs à la retraite serait particulièrement adapté aux caisses de prévoyance proches de la LPP.

L'écureuil se solidarise ...

... avec le mouvement de la révolution des grands-mères. Durant la pandémie de coronavirus, celles-ci ne veulent pas rester assises à ne rien faire à la maison et ensuite garder à nouveau leurs petits-enfants. Elles souhaitent donner une voix aux femmes de tous les âges et pouvoir passer les dernières années de leur vie dans la dignité et sans pauvreté. La femelle écureuil aime aussi avoir son mot à dire et est heureuse d'avoir une bonne réserve de noisettes pour ses vieux jours.



L'écureuil a honte ...

... du phénomène du mansplaining, également largement répandu dans le monde animal. Ce terme décrit le comportement d'hommes voulant expliquer le monde aux femmes. Un mansplainer part du principe qu'il en sait plus sur le sujet de la conversation que la femme avec laquelle il s'entretient. Et ce même si la femme est une experte avisée dans un certain domaine. Le mâle écureuil sait que sa femelle est capable de se rappeler aussi bien que lui où sont cachées les noisettes.

L'écureuil est surpris ...

... de la différence qui existe entre l'homme et la femme à propos du COVID-19. Comme les femmes fument moins et qu'elles ont moins souvent de l'hypertension et d'autres facteurs de risque que les hommes, on suppose que le coronavirus a plus de mal à pénétrer dans les cellules du corps des femmes. Le risque que les femmes décèdent du coronavirus est environ 1.6 fois plus faible que celui des hommes. Le mâle écureuil espère que ni lui ni sa partenaire n'attraperont ce méchant virus.

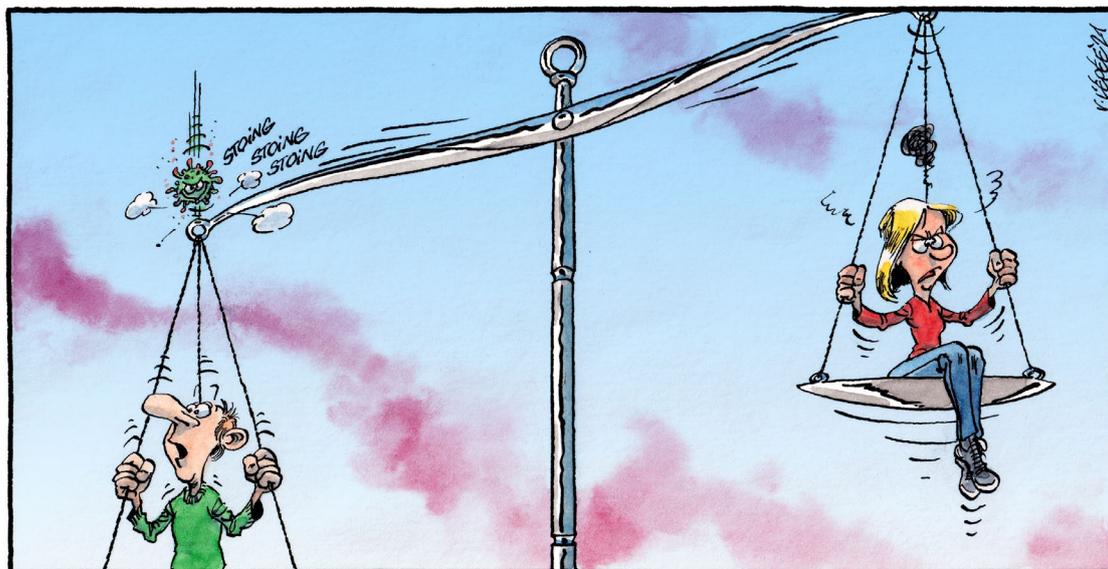
L'écureuil prend congé ...

... de cette rubrique avec le cœur lourd. Il remercie vivement les lecteurs qui l'ont accompagné dans toutes ses aventures, découvertes, épreuves et tribulations. L'écureuil a été honoré de raconter sa vie ici au fil des mois. Sa rubrique sera remplacée par une nouvelle qui se consacrera à un thème qui nous concerne tous : l'argent. L'écureuil sait que les lecteurs peuvent s'attendre à toute une série de questions épineuses.

Actualités

Caricature du mois

Egalité des sexes: la pandémie aggrave le déséquilibre



Conjoncture

Baisse des faillites et des poursuites en 2020 malgré la crise

Cela semble paradoxal: en 2020, l'année de la plus grande crise économique depuis les années 1970, les faillites et poursuites ont nettement diminué en Suisse. Les chiffres sont toutefois à considérer avec prudence, car les mesures de la Confédération pour éviter les faillites ont porté leurs fruits. Le nombre total d'ouvertures de procédures de faillites à l'encontre de sociétés et de personnes a baissé de 6.6 % par rapport à 2019, selon l'Office fédéral de la statistique (OFS). A titre de comparaison, 12 900 procédures ont été enregistrées en 2020 contre environ 13 800 en 2019. Si le nombre de poursuites et de faillites a diminué dans toutes les régions de Suisse par rapport à l'année précédente, les baisses ont été plus ou moins importantes d'une région à l'autre. La Suisse du Nord-Ouest a enregistré le recul le moins marqué avec 2.8 %. La baisse la plus importante concerne le Tessin avec 15.9 %.

Performance

Début d'année réjouissant

Au cours du trimestre sous revue, l'indice Credit Suisse des caisses de pension suisses a progressé de 5.3 points, soit 2.75 %. Au 31 mars 2021, l'indice se situait à 199.1 points (base de 100 points au début de l'année 2000). Il a ainsi pu démarrer l'année avec un net bénéfice. La période de février (+0.6 %) a été dépassée par un mois de mars très vigoureux (+2.4 %), tandis que janvier (-0.2 %) a eu un impact légèrement négatif sur le résultat du trimestre. La majeure partie de l'évolution positive au 1^{er} trimestre est imputable aux actions (+2.8 %). Les obligations ont pesé sur le résultat avec une contribution négative de -0.3 %. L'immobilier a enregistré une évolution positive avec 0.3 %.

 **Indice**

Congé parental

Coûts estimés à 1.3 milliard par an

La Commission fédérale pour les questions familiales (COFF) a fait réévaluer les coûts de son modèle de congé parental. Il en ressort qu'un tel congé nécessiterait un investissement maximal de 15 000 francs par nouveau-né, ou 1.3 mia de francs par an. Cette somme a été calculée sur la base d'un total de 88 500 naissances par an et d'une allocation pour perte de gain de 80 %, en supposant que le taux de recours au congé parental soit similaire à celui des parents en l'Islande et en Norvège. Dans ces deux pays, les mères prennent 92 % du temps dont elles disposent et les pères entre 74 % et 86 % du temps qui leur est réservé.

Performance

2.2 % en mars

Les caisses de pensions de l'échantillon UBS ont enregistré en mars une performance moyenne de 2.2 % après déduction des frais. Le rendement s'élève à 2.6 % depuis le début de l'année et à 68.6 % depuis le début de la mesure en 2006. L'éventail de performances de l'ensemble des caisses (3.5 %) est plus large que le mois précédent, mais il n'y a pas eu de résultats négatifs en mars. Le meilleur résultat (3.8 %) a été obtenu par une petite caisse et le moins bon (0.4 %) par une grande caisse.

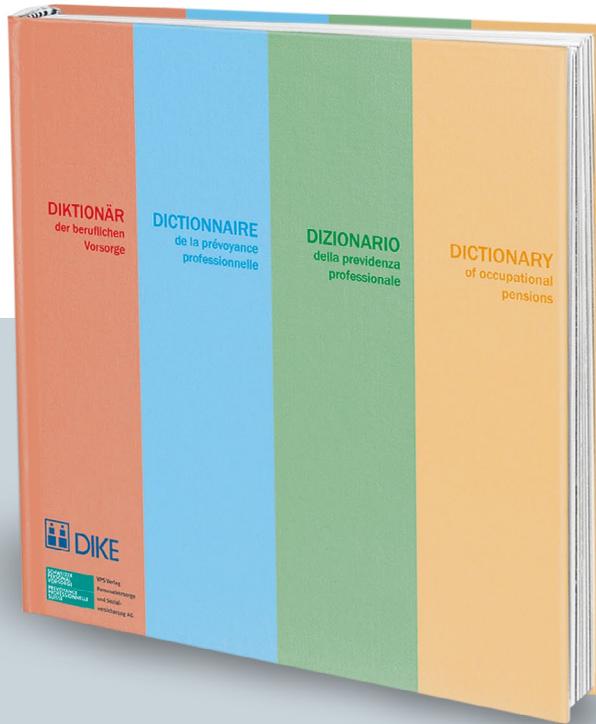


Aperçu des thèmes

Le numéro de juin aura pour thème «les employés âgés et leurs possibilités d'assurance continue».



vps.epas



Dictionnaire de la prévoyance professionnelle

Toute la terminologie de la prévoyance professionnelle et des domaines apparentés y a été recueillie et traduite. Et pour la première fois, ce travail de compilation a été effectué en quatre langues: français, allemand, italien et anglais.



Plus de 1000 termes techniques en 4 langues · livre incl. CD allemand / français / italien / anglais
2014 · 180 pages · Fr. 69.- (hors frais d'envoi, TVA incluse)

Pour de plus amples informations et pour commander: abo@vps.epas.ch, vps.epas.ch