

# Focus Prévoyance

Février  
2019

**Les taux de conversion dérapent** Possibilités pour atténuer les pertes de rente **Interview** Des mesures comprises  
**Indices** Echéance: malédiction et bénédiction **News** Informations et actualités **L'écureuil** est ravi ...



**Gregor Gubser**  
Rédacteur de  
«Focus Prévoyance»

## Apaiser la douleur

Si un genou blessé perturbe le quotidien d'une personne et menace sa santé en raison du manque de mouvement, alors celle-ci se rend chez le médecin. Selon le cas, il se peut qu'elle doive subir une opération. Cette intervention chirurgicale nécessaire pour la santé est douloureuse. Pour apaiser la douleur et favoriser la guérison, on prescrit au patient des antidouleurs et de la physiothérapie.

On peut se représenter la baisse des taux de conversion de la même manière, à savoir une intervention nécessaire pour que la caisse de pension reste saine ou retrouve la santé. La baisse du taux de conversion est cruciale pour les assurés. Elle entraîne des rentes plus basses. Pour atténuer les effets secondaires douloureux de cette intervention sur les taux, le conseil de fondation peut décider d'introduire des mesures d'accompagnement.

Comme pour les médicaments ou une thérapie, ces mesures de compensation expliquées dans deux articles de cette édition de «Focus Prévoyance» ne sont pas gratuites. Les employeurs, employés ou la caisse de pension doivent payer des cotisations supplémentaires ou investir des fonds libres pour qu'à la fin, ils ne doivent faire face ni à des rentes basses, ni à un découvert et qu'ils ne soient donc pas obligés d'introduire des mesures d'assainissement.

Les taux de conversion dérapent:

# Possibilités pour atténuer les pertes de rente

Les institutions collectives et communes réagissent tardivement face aux taux bas et baissent les taux de conversion. En plus d'une réduction progressive sur plusieurs années, l'augmentation des cotisations d'épargne est également envisagée en tant que mesure de compensation.

L'environnement de taux bas continue de régner dans les pays industrialisés et en 2018, les marchés boursiers ont enregistré de graves reculs pour la première fois depuis des années. Cet environnement difficile sur le marché des capitaux a des conséquences sur les promesses en matière de rente, qui s'expriment par le biais des taux de conversion appliqués par les caisses de pension à leurs assurés. Il faut comprendre par là le pourcentage utilisé dans la conversion de l'avoire de vieillesse économisé au moment du départ en retraite en rente de vieillesse à vie (voir l'encadré «Informations générales concernant le taux de conversion»). Contrairement à de nombreuses caisses de pension propres aux entreprises, les institutions collectives et communes ont attendu plus longtemps pour réduire les taux de conversion. D'une part, cela s'explique par le fait que les institutions collectives et communes se trouvent en situation de concurrence et qu'elles essaient de gagner des clients en promettant des prestations plus élevées. D'autre part, les institutions collectives et communes ont conclu des plans de prévoyance avec beaucoup d'entreprises, dont les bonifications de vieillesse sont à peine ou légèrement supérieures à celles du minimum LPP. Cela réduit leur marge de manœuvre pour pouvoir abaisser les taux de conversion réglementaires.

## Réduire progressivement les taux de conversion

Les mesures d'accompagnement suivantes ont pu être observées dans les caisses de pension propres aux entreprises afin

d'atténuer les pertes de rente en cas de baisse du taux de conversion:

1. Réduction du taux de conversion sur plusieurs années avec une baisse de 0.1 à 0.4 point de pourcentage par an, avec ou sans augmentation des cotisations d'épargne.
2. Baisse immédiate du taux de conversion sur le niveau cible avec des versements individuels pour compenser les pertes de rente et augmentation éventuelle des cotisations d'épargne.
3. Combinaison des variantes 1 et 2.

Les institutions collectives et communes optent généralement pour une baisse progressive des taux de conversion réglementaires sur plusieurs années. Une réduction immédiate des taux de conversion réglementaires va en effet de pair avec des pertes de rente considérables, comme le montre l'exemple du tableau.

Taux de conversion	Rente de vieillesse annuelle	Différence en francs	Différence en pourcentage	Versement nécessaire pour le maintien de la retraite
6.4%	32 000	—	—	—
6.2%	31 000	1 000	-3.1%	16 129
6.0%	30 000	2 000	-6.3%	33 333
5.8%	29 000	3 000	-9.4%	51 724
5.6%	28 000	4 000	-12.5%	71 429
5.4%	27 000	5 000	-15.6%	92 593



**Martin Siegrist**  
Expert lic. rer. pol. agréé en prévoyance professionnelle, Prevanto AG



**Heinrich Flückiger**  
lic. en économie HSG, membre de la CSEP, expert agréé en prévoyance professionnelle, Prevanto AG



## Informations générales concernant le taux de conversion

Pour le minimum LPP, la loi fixe le taux de conversion à 6.8% à 65 ans pour les hommes et à 64 ans pour les femmes. Toutefois, de nombreuses institutions de prévoyance appliquent des taux de conversion plus bas, dits «enveloppants». C'est possible car, pour une grande partie des plans de prévoyance, des capitaux qui dépassent l'avoir de vieillesse selon le minimum LPP (voir à ce sujet «Focus Prévoyance» 11/18) sont économisés.

Pour pouvoir financer un taux de conversion de 6.8% à l'âge de 65 ans, un rendement de placement de 4.9% doit être réalisé chaque année. Si une caisse de pension s'attend à un rendement annuel plus réaliste de quelque 2%, cela implique un taux de conversion enveloppant d'environ 5% à l'âge de 65 ans. Tandis que de nombreuses caisses de pension propres aux entreprises baissent leurs taux de conversion à environ 5% ou moins, diverses institutions collectives et communes de grande taille et en partie autonomes sont en train de réduire leurs taux de conversion enveloppants à 6% – 5.4% d'ici 2022 environ.

Dans le modèle d'assurance complète, les institutions collectives appliquent le modèle dit «Splitting»: les avoirs de vieillesse selon le minimum LPP sont convertis, à 65/64 ans, en une rente de vieillesse au taux de conversion de 6.8% tandis que pour l'avoir de vieillesse subobligatoire, un taux nettement plus bas de quelque 5% ou moins est appliqué. Il en résulte une redistribution des assurés ayant une part élevée de l'avoir de vieillesse subobligatoire vers ceux ayant une part élevée de l'avoir de vieillesse selon le minimum LPP.

L'exemple du tableau permet de supposer que jusqu'à la retraite à l'âge de 65 ans, un avoir de vieillesse de 500 000 francs a été économisé. Si le taux de conversion est par exemple ramené de 6.4 à 5.8%, il en résulte que, sans mesures de compensation, la perte de rente à vie s'élève à plus de 9%: une rente de vieillesse de 29 000 francs par an est versée au lieu de 32 000 francs. Pour une compensation complète, un versement de 51 724 francs serait nécessaire au moment de la retraite. Cet exemple montre que de tels versements uniques sont très chers comme mesure de compensation. Pour les raisons mentionnées plus haut, une réduction progressive des taux de conversion réglementaires sur plusieurs années semble être évidente pour atténuer quelque peu les pertes de rente. Mais il faut tenir compte du fait que les nouveaux bénéficiaires de rente qui partiront en retraite à la fin de la phase transitoire seront les plus fortement touchés par la baisse du taux de conversion. Ils devraient donc aussi être pris en considération en tant que premier groupe quand des adaptations de rente seront effectuées à l'avenir.

### Augmenter les cotisations d'épargne

En règle générale, les institutions collectives et communes laissent leurs entreprises affiliées libres de prendre d'autres mesures d'atténuation. Selon l'importance de la baisse du taux de conversion, une compensation tangible peut être obtenue pour les assurés de moins de 45 ans en augmentant les cotisations de 1 à 3 points de pourcentage dans toutes les classes d'âge. Mais pour les employeurs, cela signifie des coûts supplémentaires considérables, et les salariés doivent généralement aussi prendre en charge une partie de ces cotisations supplémentaires.

Afin de maintenir au plus bas ces coûts supplémentaires pour les employeurs, il est possible de combiner une augmentation des bonifications d'épargne avec une augmentation de salaire planifiée. Les collaborateurs ne bénéficient certes pas dans ce cas d'une augmentation de salaire ou alors seulement d'une augmentation de salaire plus basse, mais les

cotisations d'épargne annuelles plus élevées débouchent sur un capital d'épargne plus élevé à la retraite. Certes, l'avantage que procurent les augmentations de cotisations est faible pour les assurés sur le point de partir à la retraite. Mais pour les assurés actifs plus jeunes, il est même possible, dans le meilleur des cas, de maintenir le niveau des prestations de vieillesse actuel.

### Accorder des versements uniques

Il est également possible, pour compenser entièrement ou en partie les pertes de rente dues à des taux de conversion plus bas, que l'employeur ou l'institution de prévoyance procèdent à des versements uniques sur les avoirs individuels des caisses de pension. Cela présuppose toutefois les moyens financiers correspondants pour l'employeur, la présence d'une réserve de cotisations de l'employeur ou des fonds libres de la part de l'œuvre de prévoyance.

### Encourager le maintien de l'assurance

De plus, la plupart des règlements de prévoyance prévoient la possibilité de continuer de travailler et de cotiser à l'assurance après l'âge ordinaire de la retraite, fixé à 65 ans pour les hommes et à 64 ans pour les femmes. Après accord de l'employeur, continuer de travailler et de cotiser à l'assurance permet d'améliorer substantiellement la future rente de vieillesse. La rente de vieillesse augmente d'environ 7% par année de travail supplémentaire. Durant cette année supplémentaire, des cotisations d'épargne continueront d'être versées, et le capital d'épargne total sera rémunéré une année supplémentaire. En règle générale, une année de travail supplémentaire permet de compenser une baisse d'environ 7% du taux de conversion.

Si les mesures décrites sont combinées entre elles, il est également possible, pour les institutions collectives et communes, d'atténuer sensiblement les pertes de rente dues aux baisses de taux de conversion. Néanmoins, les employés et les employeurs doivent être prêts à contribuer personnellement à la mise en œuvre de telles mesures d'atténuation.

## Différence entre les institutions collectives et communes

Dans le cas d'une institution collective, la réserve de fluctuation de valeur est gérée pour chaque œuvre de prévoyance. De ce fait, les œuvres de prévoyance affiliées présentent des taux de couverture différents. Par contre, dans le cas d'une institution commune, une réserve de fluctuation de valeur collective est gérée pour tous les établissements affiliés. Les œuvres de prévoyance affiliées au sein d'une institution commune présentent donc, en règle générale, le même taux de couverture.

# Des mesures comprises

Interview: Gregor Gubser, Rédacteur de «Focus Prévoyance»

## Monsieur Tarregghetta, la LUPK a adapté son règlement au 1<sup>er</sup> janvier 2019 et baisse son taux de conversion, le faisant passer de 6.15 à 5.2%. Comment les assurés accueillent-ils cette baisse?

La baisse du taux de conversion a bien entendu fait l'objet de discussions au sein de la LUPK et parmi les assurés. Les pertes qui résultent de cette baisse marquante sont douloureuses pour les assurés. Néanmoins, ces adaptations sont considérées comme nécessaires tant par les assurés que par les employeurs. Le dialogue ouvert mené entre les différentes parties prenantes a permis de trouver une solution acceptée de tous et considérée comme bonne, cela aussi dans le sens de la solidarité et de la performance de la LUPK. Les mesures d'atténuation des pertes au niveau des prestations ont aussi facilité l'acceptation de ces changements.

## Avez-vous observé davantage de départs à la retraite anticipée en raison de cette baisse?

Oui, le nombre de départs en retraite a augmenté d'environ 40% par rapport à l'année précédente. Mais cela n'a pas de lien direct avec la baisse du taux de conversion étant donné qu'une réglementation spéciale sur les droits acquis s'applique pour les assurés de 58 ans et plus. Elle garantit que malgré un taux de conversion plus bas, la rente de vieillesse continue d'augmenter légèrement à chaque mois de travail supplémentaire jusqu'au départ en retraite effectif. L'augmentation des départs en retraite s'explique par le fait que la préservation du droit actuel à la rente de remplacement AVS financée par l'employeur est garantie pour les retraités jusque fin 2018.

## Quelles autres mesures de compensation avez-vous prises?

Outre la réglementation sur les droits acquis, les avoirs de vieillesse seront aussi augmentés de 6%. L'augmentation

se fera de manière échelonnée sur 7 ans, par le biais de crédits de compensation mensuels. Les employeurs financeront l'augmentation des avoirs de vieillesse collectivement au moyen d'une cotisation supplémentaire de 1.5% des salaires assurés. Ainsi, les pertes de prestations pour les assurés se réduiront en moyenne d'un tiers environ. A cela s'ajoute l'augmentation des cotisations d'épargne, neutre en termes de coûts, par le biais de la baisse des cotisations de risques. L'ancien modèle de prestation cible de 50% environ de la rémunération assurée est maintenu pour le nouvel âge de la retraite de 65 ans.

## Comment ces mesures sont-elles acceptées par les employeurs affiliés et les assurés?

Globalement, elles sont bien acceptées et comprises. Les assurés plus âgés sont d'avis que les mesures d'atténuation et de transition pourraient en partie être plus complètes. De la même manière, de nombreux assurés souhaitent que les employeurs prennent en charge plus d'un tiers des mesures d'atténuation. La suppression de la rente de remplacement AVS financée systématiquement à partir de 62 ans par les employeurs avec une courte période de transition est également perçue comme une réduction supplémentaire au niveau des prestations. Toutefois, les nouvelles possibilités de flexibilité, comme par exemple l'assurance facultative de réductions de salaire à partir de 58 ans ou la prolongation de l'assurance avec des cotisations jusqu'à l'âge de 70 ans, sont bien accueillies.

## Avez-vous encore discuté d'autres mesures de compensation? Pourquoi ont-elles été rejetées?

Comme la diversité des possibilités en matière de compensation est limitée, les discussions ont plutôt porté sur la hausse des taux et la durée des périodes de transition.



**Reto Tarregghetta**  
Directeur de  
Luzerner Pensionskasse

## Luzerner Pensionskasse

La Luzerner Pensionskasse (LUPK) est un établissement de droit public du canton de Lucerne avec personnalité juridique propre. Elle assure le personnel du canton ainsi que les enseignants employés par les communes. Les employeurs qui accomplissent des tâches pour le domaine public peuvent également assurer leur personnel à la LUPK.

Fin décembre 2018, la LUPK comptait 70 entreprises affiliées avec 23 546 assurés actifs et 7800 bénéficiaires de rentes. Le taux d'intérêt technique est de 2%.

# Le fonds de prévoyance des EMS devient **vitem's**

vitem's, initialement dédiée aux établissements médico-sociaux (EMS) sous le nom de Fonds de prévoyance EMS (FP-EMS), s'est donné pour mission de gérer les avoirs financiers des employés du domaine de la santé, du social ou de l'accueil de jour des enfants, pour garantir des prestations en cas de vieillesse, de décès et d'invalidité. Créée en 1973, cette institution de prévoyance professionnelle autonome sans but lucratif gère aujourd'hui la prévoyance de près de 10 000 employés de 76 établissements affiliés.

## Ce que vous avez à y gagner

### Des frais de gestion réduits au minimum

Les frais d'administration s'élèvent à **114 CHF** par assuré, ce qui est très inférieur à la moyenne des institutions suisses de prévoyance de droit privé, établie à **352 CHF**.

### Une meilleure prévoyance pour les employés à temps partiel

Le taux de cotisation est appliqué à l'entier du salaire. Ce système est plus favorable que celui de la LPP, qui réduit le salaire pris en considération.

### Des bénéficiaires qui profitent à l'assuré

vitem's n'a pas de but lucratif. La totalité des gains réalisés par la fondation est répercutée, afin d'abaisser les cotisations liées aux risques et de verser un meilleur intérêt. Sur 5 ans, vitem's verse un intérêt annuel moyen de **2.40%**, supérieur au minimum légal de **1.45%**. Cet intérêt est crédité sur l'entier de l'avoir vieillesse.

### Un capital résiduel garanti après la retraite

Au moment du décès d'un retraité, l'éventuel solde de son avoir de vieillesse après déduction des prestations payées est versé à ses enfants.

Découvrez tous les avantages sur [www.vitem's.ch](http://www.vitem's.ch)

### Une fondation en pleine croissance

**9400**   
assurés

**1300**   
rentiers

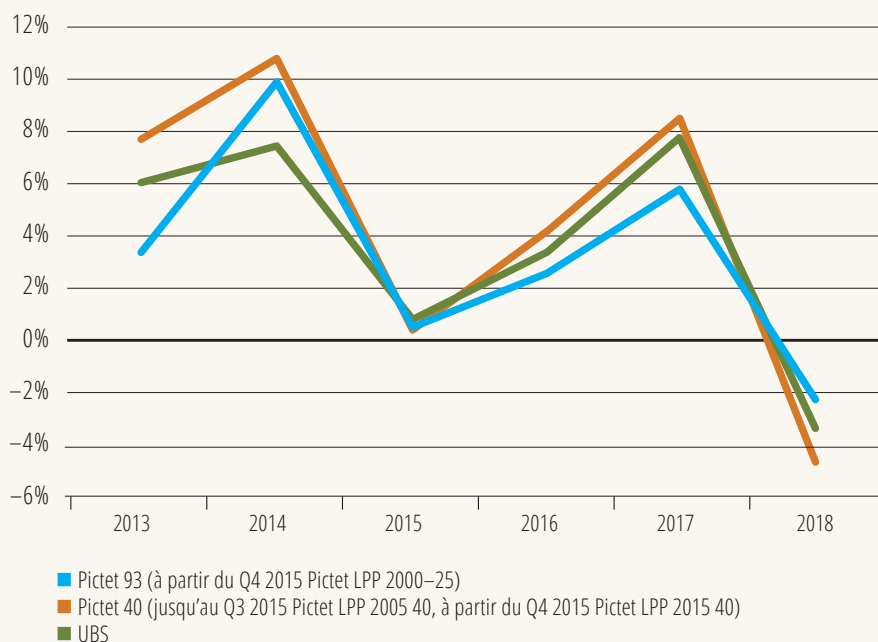
### Degré de **couverture**

**115.3%**

Le degré de couverture de la fondation atteint **115.3%** fin 2017, grâce à une performance moyenne de **6.16%** sur les cinq dernières années.

Taux de conversion  
**très favorable appliqué sur l'entier du capital**

**6.8%**



Les trois courbes représentent la performance de différentes stratégies de placement de caisses de pension à la fin de l'année correspondante. Les deux indices Pictet sont des ordres de grandeur calculés qui servent de valeur de référence à de nombreuses caisses de pension. La première valeur (Pictet 93) montre les résultats d'une stratégie réalisée avec 25% d'actions. Pictet 40 inclut 40% d'actions. Vous trouverez plus d'informations [ici](#). UBS publie chaque mois une performance moyenne des caisses de pension. La banque calcule cette performance en se basant sur les dépôts des institutions de prévoyance qui sont clientes chez elle.



#### Marché du travail

## Durée de recherche d'emploi chez les plus de 50 ans

L'essor économique en Suisse bénéficie aussi aux chômeurs plus âgés qui retrouvent plus rapidement un emploi. La durée de recherche moyenne des plus de 50 ans a ainsi diminué de 7.9 à 6.8 mois l'année dernière, comme l'indique le dernier baromètre du marché du travail publié par l'entreprise von Rundstedt. Elle reste toutefois nettement plus longue que la moyenne globale de 5.3 mois. En revanche, l'écart entre les plus de 50 ans se creuse fortement. Ainsi, la durée de la recherche chez les personnes ayant des «profils forts» est passée de 4.5 mois en 2017 à 3.8 mois en 2018. Les plus de 50 ans ayant les meilleurs profils retrouvent donc un emploi presque aussi rapidement que les moins de 30 ans. D'un autre côté, la durée de la recherche chez les plus de 50 ans ayant des «profils difficiles» a augmenté de 11 à 11.8 mois. Il s'agit d'un nouveau record avec deux mois de plus qu'en 2015. (ats)

## Echéance: malédiction et bénédiction

ho. Sur le plan des placements, l'année 2018 s'est terminée de manière peu réjouissante: un mois des actions noir a contribué à ce que pratiquement toutes les caisses de pension suisses clôturent l'année sur une performance négative en matière de placement. Dans la plupart des cas, ce recul a été de -2 à -4%. Etant donné que les avoirs des assurés actifs doivent être rémunérés et les rentes versées, le taux de couverture baisse plus que de 2 à 4%. Ceci a alors pour conséquence que quelques caisses ont présenté un découvert au 31 décembre 2018 (même s'il reste minime dans la plupart des cas).

Cette observation au jour de référence a sa justification et n'est pas non plus inhabituelle. On pense par exemple aux comptes des entreprises ou à sa propre déclaration d'impôt. Dans le même temps, ce phénomène est aussi le fruit insatisfaisant du hasard – justement pour des organisations orientées sur le long terme comme les caisses de pension. Si les caisses de pension avaient clôturé leur comptabilité fin novembre 2018 ou fin janvier 2019, il n'y aurait jamais eu de découvert.

# Actualités



Marché du travail

## 59% des femmes et 18% des hommes travaillent à temps partiel

Au 2<sup>e</sup> trimestre 2017, 36.7% des personnes actives occupées travaillaient à temps partiel, ce qui représente une hausse de 8.4% par rapport à 20 ans plus tôt, selon le communiqué de l'Office fédéral de la statistique (OFS). Le temps partiel est très répandu chez les mères d'enfants en bas âge et chez les personnes qui travaillent dans le secteur des services. Au niveau européen, la Suisse occupe la deuxième place en termes de temps partiel, derrière les Pays-Bas. La nouvelle publication «Le travail à temps partiel en Suisse 2017», qui se base sur les résultats de l'enquête suisse sur la population active (ESPA), présente différents aspects du travail à temps partiel.

 [www.ofs.admin.ch](http://www.ofs.admin.ch)

### Financière

#### Suva dresse le bilan d'une année financière 2018 difficile

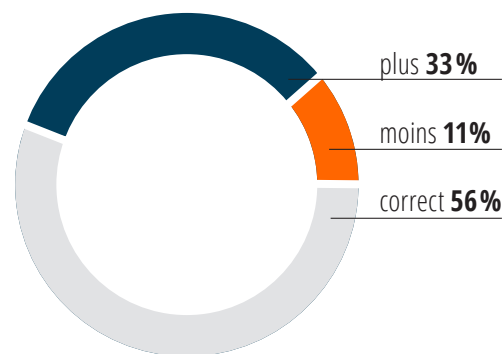
L'année dernière, la Suva a elle aussi subi les effets de l'évolution négative des marchés financiers. L'assurance-accidents a enregistré une performance globale de -2.7% sur ses placements. En 2017, la hausse des cours boursiers lui avait permis de clôturer l'année sur un résultat positif de près de 8%. La performance moyenne des dix dernières années est de +4.8% par an, selon le communiqué de la Suva. Malgré les difficultés de l'année 2018, l'assureur dispose toujours d'une assise financière «très solide». Le degré de couverture a reculé de 9% pour s'établir à 134% fin 2018. (ats)

 [www.suva.ch](http://www.suva.ch)

### Aide sociale

#### Les réductions menacent la couverture du minimum vital

L'étude du Bureau BASS «Calcul et évaluation du forfait pour l'entretien dans les normes CSIAS» montre pour la première fois les conséquences de nouvelles réductions dans l'aide sociale, selon un communiqué de la Conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS). D'après cette étude, le forfait pour l'entretien actuellement en vigueur suffit à peine à assurer une existence dans la dignité. Une réduction du forfait pour l'entretien ne peut avoir lieu sans porter atteinte la santé et sans compromettre l'intégration sociale. Caritas enjoint la Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS) d'augmenter les prestations d'aide sociale et d'investir davantage dans l'accompagnement et la formation des bénéficiaires de l'aide sociale. (ats)



Sondage

## Options pour la prévoyance professionnelle

Dans le dernier numéro de «Focus Prévoyance», nous avons demandé aux lectrices et lecteurs quel degré de liberté de choix ils souhaitent que les assurés aient dans leur prévoyance professionnelle. Plus de la moitié des participants considèrent que la mesure actuelle est correcte (gris), tandis qu'un tiers d'entre eux souhaiteraient plus de choix (bleu foncé). Un bon 10% des répondants estimaient que moins d'options seraient également appropriées (orange).

# Actualités



Rentes flexibles

## La Commission du Conseil national opposée aux rentes flexibles

Les rentes en cours dans la partie subobligatoire de la prévoyance professionnelle ne doivent pas pouvoir être relevées ou abaissées en fonction de la situation financière de la caisse. Tel est le souhait de la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique (CSSS) du Conseil national.

Par 10 voix contre 8 et 4 abstentions, elle propose à son Conseil de ne pas donner suite à une initiative parlementaire de Thomas Weibel (PVL). La Commission estime que le fait d'autoriser l'abaissement des rentes en cours provoquerait une grande insécurité chez les assurés. Rappelant que les partenaires sociaux sont en train de travailler à la prochaine réforme de grande envergure de la prévoyance professionnelle, elle considère qu'il ne faut pas compromettre ce projet par une mesure aussi fondamentale que celle demandée par l'initiative. (ats)

## Taux de couverture

### Diminution de moitié des réserves en 2018

Les réserves en pourcentage des engagements des institutions de prévoyance privées ont presque diminué de moitié en 2018, passant de 14.4% à 7.7% en moyenne en raison de pertes sur les placements, selon le moniteur des caisses de pension de Swisscanto.

Toutefois, avec un taux de couverture moyen estimé à 107.7%, les institutions de prévoyance privées sont toujours plus qu'entièrement couvertes. Le taux de couverture estimé pour les institutions de prévoyance publiques à capitalisation totale a également bien diminué pour s'établir à 101.5%. Selon les estimations, 25.6% des institutions de prévoyance publiques à capitalisation totale et 8.3% des caisses privées sont en situation de sous-couverture en fin d'année.

## Renchérissement annuel moyen

### 0.9% en 2018

L'indice des prix à la consommation (IPC) a diminué de 0.3% en décembre 2018 par rapport au mois précédent pour s'établir à 101.5 points (décembre 2015 = 100). Par rapport au mois correspondant de l'année précédente, le renchérissement s'est chiffré à 0.7%. Le renchérissement annuel moyen a atteint 0.9% en 2018. Ces chiffres ont été établis par l'Office fédéral de la statistique.

 [www.ofs.admin.ch](http://www.ofs.admin.ch)



## L'écureuil est ravi...

... que le travail des Editions EPAS (qui publient cette revue électronique) s'arrête quand il saute de branche en branche devant le bâtiment parce que tous les collaborateurs se précipitent aux fenêtres.

## L'écureuil secoue la tête...

... à propos des femmes allemandes qui travaillent à temps partiel: selon un sondage actuel, un quart d'entre elles ne s'occupe pas de leur rente future parce que ce thème les déprime trop.

## L'écureuil est impressionné...

... que la dette mondiale ait grimpé à 244 billions de dollars. Il ne sait compter que jusqu'à trois.

## L'écureuil a dernièrement...

... été invité à un séminaire Brown Bag. Après avoir découvert de quoi il s'agit, il se réjouit de la manifestation, indépendamment du thème.

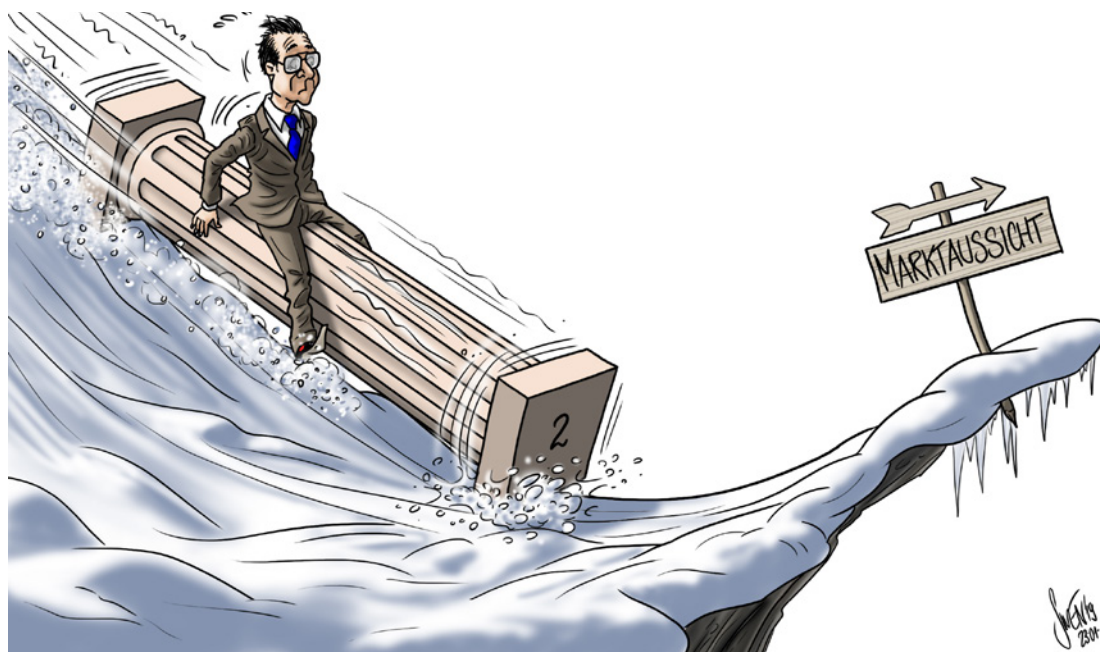
## Enfin, l'écureuil a peur...

... pour ses amis écureuils anglais: à cause du Brexit, toutes les capacités de stockage sont épuisées.



# Actualités

## Caricature du mois



Perspectives de marché

# Un marché de l'emploi robuste malgré des prévisions conjoncturelles

Au quatrième trimestre 2018, les entreprises suisses ont publié 8% de plus de postes à pourvoir que l'année précédente. Le marché de l'emploi se maintient donc à un très haut niveau: c'est ce qu'a mis en évidence l'Adecco Group Swiss Job Market Index, l'unité de mesure scientifique du Moniteur du marché de l'emploi de l'Université de Zurich. Tous les secteurs professionnels ou presque ont réussi à progresser, mais de manière plus ou moins prononcée. Le nombre des annonces d'emploi a aussi évolué à la hausse dans les grandes régions suisses: ce constat concerne essentiellement la région du lac Léman avec un plus de 18%, la Suisse orientale et l'Espace Mittelland avec chacun un plus de 14% par rapport à l'année précédente.

 [www.adecgroup.ch](http://www.adecgroup.ch)

### Performance

#### Rendement global négatif pour Publica en 2018

En 2018, la caisse fédérale de pensions Publica a réalisé un rendement différent pour chacune de ses deux stratégies de placement, la plupart des catégories d'actifs ayant cependant terminé l'année sur un résultat négatif: le rendement net (non révisé) de la fortune placée (34.3 mias de francs) des 13 caisses de prévoyance ouvertes (dont l'effectif d'assurés compte des personnes assurées actives et des bénéficiaires de rentes) s'est établi l'année dernière à -3.5% en moyenne, alors que les sept caisses de prévoyance fermées (uniquement constituées de bénéficiaires de rentes) affichent un rendement de -0.2% sur la fortune placée (3.3 mias de francs). A fin 2018, le degré de couverture moyen des caisses de prévoyance ouvertes est estimé à quelque 100%, celui des caisses de prévoyance fermées à environ 107%.

 [www.publica.ch](http://www.publica.ch)



#### Aperçu des thèmes

L'édition de mars de «Focus Prévoyance» traite du thème des «solidarité et redistribution».

# Le rendez-vous du 2<sup>e</sup> pilier



**15 et 16 mai 2019** STCC, Lausanne

[www.symposium-2.ch](http://www.symposium-2.ch)

## Réservez votre place pour le Symposium de prévoyance

Sans frais pour les représentants et les experts de CP. En participant au Symposium des 15 et 16 mai 2019 et au programme de conférences proposé, vous vous assurez de précieux points de formation continue CSEP, ASA, CFA, Cicero et/ou un certificat de formation continue pour les membres des conseils de fondation, pour autant qu'ils aient assisté au Symposium pendant au moins cinq heures par jour.

### Sponsors principaux



### Partenaire Know-how



### Co-sponsors



### Partenaires de coopération



**Organisateur:**  
 Editions EPAS Prévoyance Professionnelle  
 et Assurances Sociales SA  
 6002 Lucerne, +41 (0)41 317 07 07

