

# PREVISION

previs 

Quand prévoyance  
rime avec transparence

PREVISION | AVRIL 2016



## Editorial

Pour Albert Lorenz (1885–1970), un spécialiste est quelqu'un qui en sait toujours plus sur de moins en moins de choses, et

qui finit par tout savoir sur rien. Or telle n'est pas notre destinée, chère lectrice, cher lecteur. La prévoyance professionnelle et les thèmes connexes couvrent un vaste domaine qui nous concerne toutes et tous, que ce soit dans la vie active, dans le cadre de la prévoyance professionnelle, ou dans la vie privée, au plus tard à l'heure des questions sur la retraite. La Previs attache beaucoup d'importance à la transmission des connaissances en lien avec ces thèmes. Ce numéro de Prevision revient également sur une année 2015 plutôt contrastée, vous présente les nouvelles institutions de prévoyance propres de deux de nos clients et vous fait découvrir notre nouveau profil d'identité.

Stefan Muri  
Directeur

A noter: l'assemblée des délégués aura lieu le 16 juin 2016 à Thoune.

## «Les séminaires m'ont beaucoup apporté.»

Barbara Ghirardin, gérante adjointe de la Caisse de compensation Patrons Bernois à Berne, affiliée à la Previs, a pris part à deux séminaires spécialisés sur la gestion de la santé en entreprise organisés par la Haute école de Lucerne et PKRück.

**Madame Ghirardin, vous avez participé l'automne dernier à deux séminaires spécialisés dédiés à la prévention. Quels cours avez-vous choisi et comment en avez-vous eu connaissance?**

Barbara Ghirardin: la Previs nous a fait parvenir le programme des cours en début d'année et deux séminaires ont retenu tout particulièrement mon attention, à savoir «Gestion des absences» et «Identifier rapidement les crises chez les collaborateurs et intervenir de manière appropriée».

**Pourquoi avoir choisi précisément ces cours?**

Les deux thèmes m'intéressent, ce d'autant que j'ai achevé l'an dernier une formation continue de coach et obtenu le brevet de «mentor d'entreprise». J'ai été amenée à m'occuper activement de personnes insatisfaites de leur

existence au point de tomber malade. J'ai mené de nombreuses réflexions dans ce cadre, me demandant comment nous pourrions traiter mieux encore ce sujet au sein de l'entreprise. Les deux séminaires spécialisés de la Haute école de Lucerne sont donc arrivés à point nommé. En y assistant, j'avais à cœur d'élargir mon horizon personnel d'une part et de reprendre certaines idées entendues pour les transposer dans notre entreprise d'autre part. Certes, rien n'empêche de lire des ouvrages sur le sujet, mais un séminaire offre l'occasion d'échanger avec les autres participants et de profiter ainsi d'impulsions décisives.

**Cela s'est-il confirmé également lors de ces deux cours?**

Oui, absolument. Des intervenants très compétents se sont succédé et la motivation des par-

Suite de la page 1

ticipants était palpable, notamment lors des moments de discussion en groupes qui se sont révélés très enrichissants et intéressants. Les séminaires étaient vivants et nous avons profité mutuellement de nos expériences respectives. En résumé, les séminaires m'ont beaucoup apporté. Après les journées de cours, je me suis encore penchée de près sur les thèmes abordés et j'entends bien mettre en pratique certaines idées dans notre entreprise cette année.

### Quel sujet abordé lors du séminaire «Gestion des absences» vous a particulièrement intéressée?

Je dirais avant tout la question du retour d'un collaborateur après une absence. Je pense qu'il est important d'aller au-devant de la personne concernée et de faciliter autant que possible son retour, par exemple en lui proposant une présence partielle. Il y a lieu de trouver, d'entente avec le collaborateur, une solution satisfaisante pour les deux parties. Il arrive souvent que les personnes concernées réintègrent le monde du travail sans avoir pu prendre le recul nécessaire. Je suis persuadée que nous pouvons nous y prendre plus habilement. Et si une telle approche est ancrée dans la culture de l'entreprise, je suis convaincue que cela se répercutera positivement sur la durée des absences.

### Qu'avez-vous retenu du deuxième séminaire spécialisé «Identifier rapidement les crises chez les collaborateurs et intervenir de manière appropriée»?

Pour moi, les thèmes des deux séminaires sont étroitement liés. Il est fréquent que les crises débouchent sur des absences. Et c'est précisément cela que nous souhaiterions éviter. C'est pourquoi le point de vue d'une psychologue et les expériences de la recherche m'intéressaient – je voulais comprendre comment il est possible d'en

arriver là et savoir de quelle manière accompagner un collaborateur dans une telle situation.



Barbara Ghirardin

### Quel aspect vous intéressait tout particulièrement?

Pendant ma formation déjà, j'ai compris l'utilité de connaître les collaborateurs et de se préoccuper d'eux pour repérer d'éventuels changements. Le cas échéant, il est important selon moi d'en parler à la personne – même si c'est toujours un exercice périlleux. J'ai surtout été intéressée par la question de la «détection précoce». En d'autres termes, constater rapidement que quelqu'un ne se sent plus bien au travail, ou qu'il est surmené, doit rendre possible une intervention rapide et éviter une absence prolongée. La plupart du temps, les tensions à l'origine du mal-être sont multiples, et pas uniquement d'ordre professionnel.

### Vous avez qualifié de périlleux l'intervention auprès des collaborateurs.

### Comment vous y prenez-vous personnellement?

Il est évident pour moi qu'il vaut mieux s'entretenir une fois de trop avec un collaborateur que pas assez. Pendant le séminaire, l'intervenante a mentionné l'exemple d'un collaborateur ayant porté plainte contre son entreprise pour avoir alerté le médecin d'urgence, qui

l'a ensuite fait hospitaliser dans une clinique. Nous avons parlé longuement de cette affaire durant le cours sans toutefois parvenir à une conclusion définitive. Il est clair cependant qu'une entreprise se doit de faire appel à un médecin en cas de doute, surtout si la personne se trouve déjà à un stade avancé de la crise. Naturellement, l'évaluation de la situation diffère d'une personne à l'autre et comporte une part de subjectivité.

### Connaissez-vous «RehaTel», l'offre proposée par la Previs, en collaboration avec PKRück, et qui permet une intervention précoce en cas de crise?

Je ne la connaissais pas avant de participer au cours. Mais je pourrais tout à fait imaginer mettre à profit cette offre pour bénéficier d'un soutien le cas échéant.

### Avez-vous déjà prévu ou même réservé d'autres cours?

J'ai d'ores et déjà consulté le programme et trouvé la thématique «Résilience pour les cadres dirigeants» intéressante. En ce moment, je lis justement un livre sur le sujet. Le séminaire pourrait donc se révéler un bon complément.

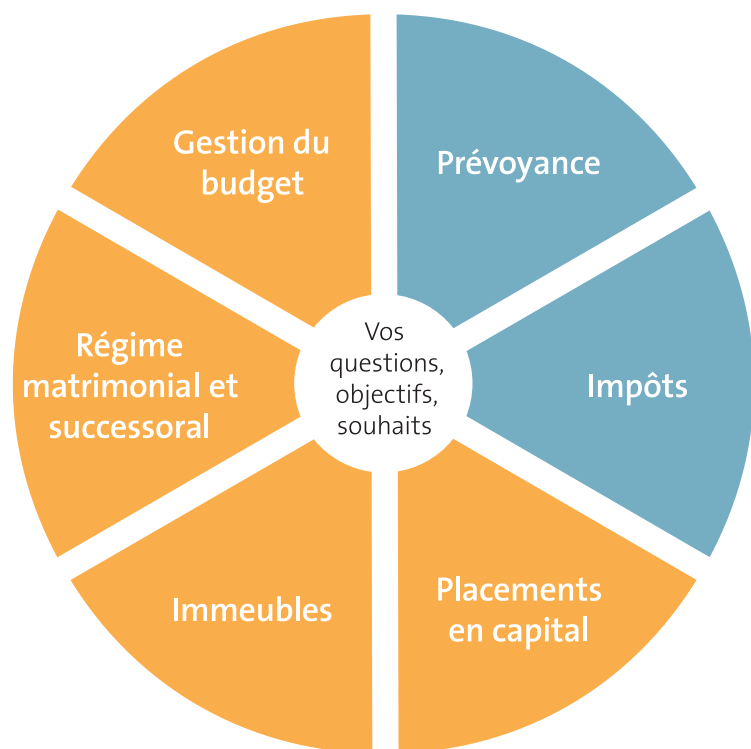
Interview réalisée à la demande de PKRück: Eric Langner, [www.elk.ie](http://www.elk.ie)

#### Programme des cours 2016

Vous trouverez le programme actuel des séminaires spécialisés sur la gestion de la santé en entreprise organisés par la Haute école de Lucerne et PKRück sur: [www.previs.ch](http://www.previs.ch) et [www.pkrueck.com](http://www.pkrueck.com).

## Se prémunir en payant moins d'impôts – 2<sup>e</sup> volet

Comment améliorer ma prévoyance vieillesse tout en payant moins d'impôts? Dois-je opter pour la prévoyance liée (pilier 3a) ou privilégier les versements volontaires à la caisse de pension? Quelles possibilités s'offrent à moi et comment les combiner au mieux? Quel est le meilleur comportement à adopter d'ici à la retraite et après?



Ce deuxième volet de notre série consacrée à la planification de la retraite vous aidera à y voir clair sur les questions ci-dessus et vous incitera à analyser votre situation personnelle. Le premier volet dédié à la planification budgétaire est paru dans le Prevision de décembre dernier ([www.previs.ch](http://www.previs.ch)), tandis que le troisième volet vous sera dévoilé dans l'édition d'août 2016.

L'Etat encourage à dessein, en offrant des avantages fiscaux, l'épargne sous forme de prévoyance liée 3a ou auprès des caisses de pension. En effet, une solide prévoyance individuelle diminue le risque pour l'Etat de devoir verser des prestations complémentaires ou d'assistance aux rentiers. La prévoyance

liée signifie que le capital constitué dans ce cadre est réservé pour la retraite et qu'il ne peut être retiré prématurément qu'à certaines conditions. Parmi les différentes solutions de prévoyance donnant droit à des avantages fiscaux, laquelle répond le mieux à vos besoins?

### Prévoyance liée 3a

L'épargne constituée dans le cadre du pilier 3a est largement répandue et très prisée compte tenu des avantages fiscaux qu'elle procure. Toute personne exerçant une activité lucrative peut déduire de son revenu imposable le montant de son versement. Les personnes affiliées à une institution de prévoyance du 2<sup>e</sup> pilier (p.ex. la Previs)

peuvent déduire au maximum CHF 6768 en 2016. Même si un impôt sur le capital est dû à l'échéance, les primes versées génèrent un rendement net intéressant notamment grâce aux avantages fiscaux. La différence majeure réside dans le traitement fiscal: alors que les primes peuvent être déduites entièrement du coûteux impôt sur le revenu, le capital versé est imposé au taux réduit applicable aux avoirs de prévoyance. Le montant des économies fiscales dépend toutefois de la progression fiscale à laquelle est soumis l'assuré. Le taux d'impôt marginal personnel (v. encadré) permet d'évaluer les économies fiscales, souvent substantielles.

Compte bancaire 3a ou police 3a auprès d'une assurance? Il est recommandé de séparer la prévention des risques (invalidité et décès) et l'épargne vieillesse. Une police d'assurance est indiquée pour le premier cas, un compte bancaire pour le second. Cette solution est à la fois plus simple et offre davantage de transparence et de flexibilité qu'une assurance-vie dite mixte. Dans la pratique, les offres combinées (épargne et couverture du risque) proposées par les assurances ne sont pas ou guère concluantes.

### Rachats facultatifs dans la caisse de pension

Le rachat dans la prévoyance professionnelle peut se révéler intéressant aussi bien d'un point de vue fiscal – comme placement – que dans la perspective d'améliorer sa retraite. Fiscale-

ment, le rachat présente avant tout un intérêt lorsque le capital versé à titre volontaire est retiré ultérieurement sous forme de capital. L'effet est alors identique à celui produit par le pilier 3a. Les rachats permettent des économies d'impôt substantielles et le versement en capital bénéficie d'un taux d'imposition relativement avantageux.

La prestation de vieillesse perçue sous forme de rente ne donne pas lieu à l'avantage fiscal ci-dessus, la rente étant imposée à 100% au titre de revenu. Les économies fiscales réalisées lors du versement sont généralement compensées à la longue par la hausse d'impôt inhérente au versement de la rente. Pour autant, la différence entre le niveau d'imposition avant et après la retraite garantit un petit avantage.

Il s'avère judicieux de planifier de manière globale ses rachats dans la caisse de pension et ses retraits d'avoirs de prévoyance. Divers points sont ainsi analysés à cette occasion, par exemple la capacité à tenir tous les délais, s'il vaut mieux, dans un couple, confier les apports à l'homme ou à la femme ou encore les répercussions d'un rachat sur les prestations en cas de décès. Une planification subtile des retraits du capital de prévoyance peut permettre d'alléger encore la facture fiscale. Aussi est-il recommandé d'échelonner le prélèvement des capitaux du pilier 3a et du 2<sup>e</sup> pilier sur plusieurs années fiscales.

Le taux d'intérêt servi sur les avoirs de prévoyance et les comptes 3a est plus élevé que celui des comptes d'épargne, ce qui constitue un avantage supplémentaire. Par ailleurs, le capital de prévoyance n'est pas soumis à l'impôt sur la fortune tant qu'il n'a pas été prélevé et les intérêts annuels sont exemptés de l'impôt sur le revenu.

### La préférence au pilier 3a

Quelle solution concrète pourrait convenir dans votre cas? «Cela dépend», pour reprendre la réponse favorite des conseillers. Au vu de la flexibilité offerte par la prévoyance individuelle liée et la clause bénéficiaire en cas de décès, il convient d'accorder sa préférence au pilier 3a. Si le plafond autorisé pour le pilier 3a est atteint, nous préconisons ensuite dans de nombreux cas les rachats échelonnés dans la caisse de pension. On ne peut rattraper l'année suivante un versement au pilier 3a qui aurait été oublié. Il est en revanche possible de choisir librement le moment propice à un rachat et d'utiliser à son gré le capital disponible. Une planification judicieuse permet de combiner au mieux plan de prévoyance et avantages fiscaux.

Vous trouverez des informations détaillées, les délais ainsi que les avantages et inconvénients en consultant le programme des séminaires (brochure en allemand) sur [www.glauserpartner.ch/seminar](http://www.glauserpartner.ch/seminar).

**Le troisième et dernier volet de notre série paraîtra dans l'édition d'août 2016. Glauser+Partner y abordera les thèmes «Placements en capital», «Immeubles» et «Régime matrimonial et successoral».**



Oliver Grob, expert en planification financière avec diplôme fédéral et diplôme en gestion commerciale ESGC, est associé au sein de la société Glauser+Partner Vorsorge SA, à Berne ([www.glauserpartner.ch](http://www.glauserpartner.ch)). Glauser+Partner est le partenaire officiel de Previs Prévoyance pour la planification de la retraite dans le cadre du séminaire d'une journée «Bien se préparer à la retraite» (uniquement proposé en allemand pour l'instant).

### Taux d'impôt marginal

Plus le revenu est élevé, plus la charge fiscale est importante. Un couple réformé résidant à Berne paie CHF 15'382 d'impôt pour un revenu imposable de respectivement CHF 80'000 (canton et commune) et CHF 90'000 (Confédération). Pour un revenu de CHF 81'000, la charge fiscale augmente à CHF 15'634. Pour mille francs de revenu supplémentaire, le couple paie ainsi CHF 252 d'impôt en plus. Le taux marginal d'imposition est donc de 25.2%. Si la famille verse CHF 6'768 dans le 3<sup>e</sup> pilier, elle réalise une économie de l'ordre de 25%, soit CHF 1'670, durant l'année fiscale en question.

## Une année 2015 contrastée

Après trois années exceptionnelles, l'exercice 2015 vient freiner la progression de la Previs. Les marchés financiers, considérés comme le «troisième cotisant» en raison de leur contribution majeure à la garantie du financement des rentes actuelles et futures, ont été marqués par la sous-performance et une forte volatilité en 2015.

Avec un rendement de 0.8%, les placements de fortune ont rapporté environ 22 millions de francs. Les placements financiers à hauteur de 1.95 milliard de francs ont produit un rendement avoisinant 0%, alors que les placements immobiliers directs ont rapporté 3.6% pour un volume de l'ordre de 0.7 milliard de francs. En comparaison avec d'autres caisses de pension, les rendements 2015 se situent dans la moyenne supérieure.

Rendements futurs: perspectives peu engageantes: avec l'abaissement du taux technique<sup>1</sup> à 2.75% au 31.12.2015, les perspectives de rendement apparaissent considérablement réduites dans le futur.

Dans le cadre de la stratégie 2017–2021, le Conseil de fondation devra débattre notamment, en 2016, des autres mesures qui s'imposent, par exemple au niveau de l'intérêt technique et du taux de conversion.

<sup>1</sup> Le taux technique est utilisé pour calculer les capitaux nécessaires pour couvrir les droits à une rente. Il correspond aux rendements futurs escomptés.

## Nos nouvelles valeurs – car seule l'expérience est gage de résultat!

La direction et le personnel ont remis notre profil d'identité au goût du jour dans le cadre d'un long processus. Celui-ci repose sur quatre définitions de valeurs concises et met l'accent sur les attentes de nos clients, partenaires commerciaux et autres parties prenantes, mais aussi sur nos points forts.

### Responsabilité

C'est avec engagement et compétence que nous faisons face à la complexité croissante. Nous sommes d'avis que les exigences élevées et multiples requièrent des personnes compétentes et engagées, qui assument leurs responsabilités et savent aussi se fier à leur intuition pour prendre des décisions dans un délai raisonnable.

### Esprit de partenariat

Ce n'est qu'en unissant nos forces que nous pouvons atteindre nos objectifs.

Nous sommes convaincus qu'il est primordial de prendre en compte les besoins de chacun dans la perspective de définir des objectifs communs et de les réaliser.

### Transparence

Notre transparence est gage de confiance. Nous sommes en effet persuadés qu'une transparence totale est la base de toute confiance.

### Orientation sur les objectifs

Notre force et notre succès tiennent de notre détermination à tester et à encourager les points forts – au service de notre réussite commune et donc de la satisfaction au travail.

Grâce à des mesures ciblées et à une gestion appropriée, nous entendons faire ressentir ces valeurs au quotidien. Jugez par vous-même!



## Nouveaux collaborateurs depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016

Ivan Diez – Conseiller d'entreprise

Nathalie Sesiani – Responsable Prévoyance, membre de la direction

Deborah Flükiger – Gérante d'immeubles

Laveen Sinnarajah – Adjoint administratif

## Passage à une caisse de prévoyance propre au sein de la Previs pour deux clients de longue date, Spital STS AG et Spitäler fmi AG

La nouvelle gamme de prestations de la Previs, avec notamment l'aménagement libre du plan de prévoyance et le choix de la stratégie de placement, suscite un vif intérêt de la part des clients actuels mais aussi potentiels ainsi que des courtiers. Cela faisait des années que la Previs n'avait pas soumis autant d'offres qu'en 2015.

Les sociétés Spital STS AG et Alterswohnen STS AG, à Thoun, ainsi que Spitäler fmi AG, à Interlaken, deux grands centres hospitaliers régionaux cumulant au total plus de 2'500 assurés et bénéficiaires de rentes, ont analysé leurs besoins en matière de prévoyance courant 2015 et choisi de s'affilier à leur propre institution de prévoyance au 1<sup>er</sup> janvier 2016. La nouvelle structure de la fondation a permis à la Previs de conserver ces deux clients de longue date.

Les directeurs des deux établissements, Messieurs Urs Gehrig (Spitäler fmi AG) et Bruno Guggisberg (Spital STS AG), nous ont expliqué les réflexions ayant mené à ce changement lors d'une brève interview.

### Quelle importance accordez-vous à la prévoyance vieillesse et à la prévoyance professionnelle dans votre entreprise?

Urs Gehrig: la plupart de nos collaborateurs s'intéressent davantage à la prévoyance vieillesse avec l'âge. En tant que premier employeur de la région, il

nous tient à cœur de proposer à notre personnel une prévoyance vieillesse stable et de qualité. Il est dès lors primordial pour nous de pouvoir compter sur un partenaire fiable, à la situation financière saine.

### Que pensez-vous de la nouvelle orientation de Previs Prévoyance?

Bruno Guggisberg: l'évolution de la Previs vers davantage de flexibilité – entendez par là la possibilité d'avoir sa propre institution de prévoyance – répond parfaitement à nos besoins d'entreprise à vocation commerciale. Avec plus de 1'700 collaboratrices et collaborateurs, Spital STS AG entend adapter sa solution de prévoyance à ses objectifs en matière de politique du personnel et à ses structures. Sans oublier qu'au niveau des coûts, nous bénéficions de primes de risque allégées grâce à une bonne sinistralité. La caisse de prévoyance Retraités constitue à mes yeux un autre avantage de la nouvelle orientation de la Previs. Elle nous permet désormais de supporter uniquement les frais de nos propres bénéficiaires de rentes.

### Qu'est-ce qui vous a décidé à passer de la caisse de prévoyance Service Public à votre propre caisse de prévoyance, au sein de la Previs toujours?

Urs Gehrig: la nouvelle caisse de prévoyance Previs Entreprises nous offre la possibilité de choisir en toute flexibilité une solution de prévoyance adaptée à

nos besoins. Lors du recrutement de personnel, cet avantage s'impose comme un nouvel argument appelé à gagner en importance ces prochaines années.

### Dans le sillage de la création de votre propre caisse de prévoyance, vous avez formé une commission de prévoyance – composée de représentants des employés et de l'employeur – chargée d'assumer diverses responsabilités (p.ex. fixer le taux de rémunération des avoires de vieillesse et choisir la stratégie de placement). Comment gérez-vous la situation dans le contexte difficile auquel font face actuellement les caisses de pension?

Bruno Guggisberg: un employeur désireux d'accroître son autonomie en matière de prévoyance professionnelle se doit de prendre ses responsabilités. Ceci étant, les membres de la commission de prévoyance ont été choisis méticuleusement. Par ailleurs, nous comptons, demain encore, sur le soutien et l'accompagnement ciblés de la Previs et de notre courtier au moment de prendre les décisions qui s'imposent.

Monsieur Guggisberg, Monsieur Gehrig, nous vous remercions d'avoir répondu par écrit à nos questions.



#### Previs Prévoyance

Seftigenstrasse 362 | Case postale 250 | CH-3084 Wabern bei Bern  
T 031 960 11 11 | F 031 960 11 33 | info@previs.ch | www.previs.ch



Quand prévoyance rime avec transparence