



Newsletter de
Swisscanto Fondation collective

Nouvelles de la prévoyance 2/2011

Editorial	3
Rémunération de l'avoit de vieillesse 2012	4
Marché et assurances sociales	5
Le processus de décompte en bref	8
La commission de prévoyance	9
Dates importantes et informations complémentaires	12



Swisscanto



Davide Pezzetta
Directeur administratif

Chère cliente, cher client

Par le biais de cette édition des «Nouvelles de la prévoyance», nous souhaitons vous informer de l'actualité et des principales nouveautés de la prévoyance du personnel, tout en nous projetant vers l'année 2012.

Quelle est la situation de l'économie suisse pour 2011? Au niveau international, l'endettement des Etats atteint des niveaux record, affaiblissant les principaux marchés d'exportation de la Suisse, à savoir les Etats-Unis et la zone euro. Grâce à sa politique économique prudente, l'économie suisse bénéficie d'une position enviable. Toutefois, les mesures des Etats et banques nationales laissent supposer que le faible niveau des taux d'intérêt et, par conséquent, les perspectives de rendement limitées vont perdurer à court terme.

La prévoyance professionnelle suisse s'inscrit dans cette dynamique internationale et doit s'adapter à cette nouvelle situation. En raison du faible niveau des taux et du rendement des marchés de placements, le Conseil fédéral a décidé, pour 2012, de ramener le taux d'intérêt minimum LPP de 2.0% actuellement à 1.5%. Très modéré, cet ajustement est toutefois un pas dans la bonne direction, dans l'intérêt de la stabilité du 2e pilier.

Swisscanto se mobilise afin de préserver la base saine de la prévoyance professionnelle en tant que composante éprouvée du concept des trois piliers. Notre concept d'une prévoyance du personnel stable, fiable et durable fait ses preuves. Encore et toujours, la sécurité de la prévoyance professionnelle est pour nous la première des priorités.

«Nouvelles de la prévoyance» est une prestation de service de la Fondation collective Swisscanto à l'intention de tous ses clients. Elle a pour vocation d'informer, d'instaurer la transparence et de démontrer, avec l'objectif de vous accompagner, en votre qualité de client, dans l'administration et l'organisation de votre prévoyance du personnel. Parvenir à réaliser cet objectif est pour nous une grande satisfaction. Nous vous remercions d'avoir choisi l'Helvetia comme partenaire.

Meilleures salutations

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'DP' followed by a flourish.

Davide Pezzetta
Directeur administratif

Rémunération de l'avoir de vieillesse 2012

Depuis plusieurs années, le niveau des taux d'intérêt recule en Suisse. Après une progression temporaire au premier trimestre 2011, nous avons assisté à une nouvelle dégradation pendant l'été. Le rendement des obligations de la Confédération à 10 ans, qui sert de référence, est passé sous la barre de 1.0%, le plus bas niveau qu'il n'ait jamais enregistré. Cette situation est notamment due aux mesures de la Banque nationale suisse (BNS), qui ont entraîné un recul du franc suisse, et à la recherche de placements sûrs par de nombreux investisseurs devenus frileux à la suite des turbulences boursières de ces derniers mois.

La crise de l'endettement, loin d'être maîtrisée dans plusieurs Etats occidentaux, et le coup d'arrêt de la reprise conjoncturelle ne permettent pas de tablez, à court terme, sur un véritable retournement de tendance. Par conséquent, le marché suisse de la prévoyance connaîtra très vraisemblablement une longue période marquée par des taux bas, voire très faibles, concernant les placements sûrs.

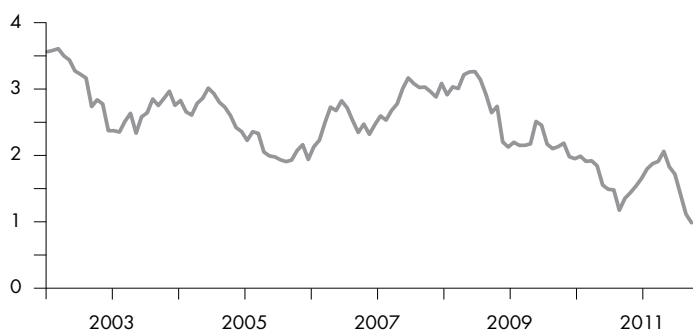
Dans ce contexte, la Fondation collective Swisscanto a fixé la rémunération garantie de l'avoir de vieillesse surobligatoire à 1.5% pour 2012.

La Fondation collective Swisscanto garantit, sur l'avoir de vieillesse LPP, le taux d'intérêt minimum LPP que le Conseil fédéral suisse abaissera à 1.5% le 01.01.2012, contre 2.0% actuellement. Lisez la prise de position du Conseil fédéral dans ce communiqué aux médias.

Rendement sur obligations de la Confédération à 10 ans

Evolution 2002-2011

Rendement en %



Plus bas historique des obligations de la Confédération à 10 ans: en août 2011, leur rendement est passé pour la première fois sous la barre de 1.0%.
Source: BNS.

Marché et assurances sociales

Le processus de réforme des assurances sociales franchit actuellement des étapes essentielles. Diverses adaptations entreront en vigueur le 01.01.2012. Vous trouverez ci-après des informations sur les principales modifications applicables en Suisse.

Diverses modifications entreront en vigueur en 2012 dans le domaine des assurances sociales. Nous souhaitons ici vous donner une meilleure vue d'ensemble en vous présentant les dernières nouveautés. Pour consulter un aperçu des dispositions actuelles en vigueur pour les assurances sociales, reportez-vous à notre feuille d'information «Les assurances sociales obligatoires».

Les principales adaptations dans le 1er pilier (AVS, AI et prestations complémentaires)

En 2012, le 1^{er} pilier sera placé sous le signe de la 6^e révision de l'AI. Par ailleurs, l'AVS fera l'objet d'adaptations qui visent à simplifier sa mise en œuvre et son organisation.

La 6^e révision de l'AI comprend deux parties. Elle a pour objectif un assainissement équilibré durable des comptes de l'AI. Le premier train de mesures (révision 6a de l'AI) entrera en vigueur le 01.01.2012. Les mesures faisant l'objet d'une mise en œuvre à plus long terme sont regroupées dans un second train de mesures (révision 6b de l'AI), dont l'entrée en vigueur est prévue en 2015.

Principaux points des mesures de la révision 6a de l'AI

Révision des rentes axée sur la réadaptation

Clé de voûte des adaptations, cette révision vise la réinsertion, dans la mesure du possible, des bénéficiaires de rente AI dans la vie professionnelle à l'aide de mesures ciblées. Pour ce faire, les mesures d'intégration et de réadaptation existantes sont étendues et complétées. Des mécanismes de protection empêcheront que les personnes bénéficiant d'une réinsertion voient leur situation empirer par rapport à leur situation antérieure. Pendant la réintégration, le versement de la rente actuelle est maintenu et, en cas d'échec de la réadaptation, des règles de protection sont appliquées dans un délai de trois ans. Toutefois, en raison de pratiques plus strictes pour l'attribution des rentes, un contrôle particulier et des règles spécifiques s'appliquent aux personnes à qui une

rente a été attribuée avant le 01.01.2008 du fait d'états douteux qu'il n'était pas possible de diagnostiquer. Le 2^e pilier est également concerné par cet aspect de la révision. Vous trouvez les informations correspondantes dans les explications ci-après sur les adaptations du 2^e pilier.

Mise en place d'une contribution d'assistance

A l'avenir, les personnes handicapées pourront employer elles-mêmes des personnes leur fournissant l'aide dont elles ont besoin. Elles recevront pour ce faire une contribution d'assistance de l'AI. Cette prestation permet une meilleure intégration, décharge plus efficacement les proches chargés des soins et évite ou retarde l'entrée en home. Cette mesure est neutre pour l'AI en termes de coûts car elle permet, dans le même temps, de réaliser des économies avec l'allocation pour impotents.

Une concurrence accrue dans le domaine des moyens auxiliaires

Une vraie concurrence entre les prestataires doit permettre une meilleure efficacité en termes de coûts tout en préservant la qualité des soins. Désormais, il est possible de conclure des conventions tarifaires (pour les appareils auditifs p. ex.) avec tous les acteurs du marché et non uniquement avec les intermédiaires. Par ailleurs, il est possible, dans des cas exceptionnels, de mettre en place des procédures d'adjudication publiques (appel d'offres, p. ex.) si les autres instruments s'avèrent inefficaces.

Mesures d'amélioration de la mise en œuvre et dans le domaine des contributions de l'AVS

Après le refus du dernier projet de la 11^e révision de l'AVS par le Parlement, le Conseil fédéral a demandé la séparation des mesures non contestées pendant les discussions dans le projet distinct «Amélioration de l'application» pour permettre une mise en œuvre rapide. Le Parlement a approuvé les modifications législatives lors de la session estivale 2011. Les dispositions entrent en vigueur le 01.01.2012.

Les adaptations des contributions concernent également l'AI et l'allocation pour perte de gain (APG). Quatre points sont dignes d'être mentionnés:

- Les personnes parties en retraite anticipée peuvent désormais demeurer affiliées à leur caisse de compensation actuelle; elles n'ont plus besoin de changer de caisse et de s'affilier à la caisse de compensation cantonale.
- Les contributions pour l'AVS, l'AI et l'APG des personnes assurées qui travaillent en Suisse, mais pour un employeur non domicilié en Suisse, étaient jusqu'à présent calculées de la même manière que les contributions des personnes exerçant une activité lucrative indépendante, à l'aide du barème dégressif des cotisations. Cet avantage vis-à-vis des salariés est annulé. Les mêmes taux de cotisations que ceux des salariés sont désormais applicables pour ces personnes.
- La contribution maximale pour l'AVS, l'AI et l'APG des personnes sans activité lucrative est maintenant associée à la contribution minimale (CHF 475 à l'heure actuelle). Elle représente 50 fois cette somme, soit CHF 23'750.
- Désormais, les bonifications pour tâches d'assistance sont également octroyées si la personne devant bénéficier de l'assistance est facilement joignable (c'est-à-dire qu'elle peut être contactée au bout d'une heure ou n'est pas éloignée de plus de 30 kilomètres).

Adaptations au sein du 2e pilier (LPP)

Montants limites

Les montants limites de la prévoyance professionnelle restent inchangés par rapport à l'année précédente.

Taux d'intérêt minimum LPP

Le taux d'intérêt minimum LPP α , en revanche, été ramené à 1.5%.

Aucune adaptation des rentes en raison de l'évolution négative des prix

En règle générale, l'adaptation à l'évolution des prix est réalisée tous les deux ans, en même temps que l'adaptation des rentes AVS. La prochaine adaptation est prévue pour le 01.01.2013. Pendant les années intermédiaires, on rencontre toutefois une exception: la première adaptation des rentes ayant atteint une durée de trois ans, soit, ici, les rentes qui ont été versées pour la première fois en 2008. Cependant, l'évolution des prix sur laquelle se fonde l'adaptation, entre septembre 2008¹ et septembre 2011² a été négative. Par conséquent, ces rentes n'ont pas dû être adaptées.

Effets de la révision actuelle de l'AI sur le 2^e pilier

La révision des rentes de l'AI axée sur la réadaptation concerne également la prévoyance professionnelle. Si une personne peut bénéficier d'une réinsertion, partielle ou totale, dans la vie professionnelle, les rentes existantes de l'AI sont réduites ou disparaissent. Toutefois, l'institution de prévoyance tenue de verser les prestations reste compétente pendant trois ans et la personne assurée bénéficie d'une couverture de même étendue que celle précédant la modification du degré d'invalidité. Les prestations, telles qu'elles étaient octroyées à la personne assurée avant la modification du degré

¹ Indice de septembre 2008: 99,8; base décembre 2010 = 100

² Indice de septembre 2011: 99,7; base décembre 2010 = 100

d'invalidité, sont réduites le cas échéant. Pendant cette période de protection de trois ans, ni la personne assurée ni le nouvel employeur ne doivent payer de contributions sur le salaire obtenu en complément. Ce mécanisme de protection garantit aux personnes bénéficiant d'une réinsertion de ne pas voir leur situation se dégrader en cas d'échec de la réinsertion. Ce mécanisme est également censé éviter que les employeurs ne se trouvent affectés par les contributions ou les paiements de prestations, exigibles ultérieurement, de leur œuvre de prévoyance. Il convient ici, au contraire, de favoriser l'embauche des volontaires souhaitant effectuer leur réinsertion. Des questions essentielles liées à la mise en œuvre de ces mesures doivent encore être clarifiées. Le Conseil fédéral, par voie d'ordonnance, va légiférer dans ce sens.

La réforme structurelle renforce la surveillance

La deuxième étape de la réforme structurelle est entrée en vigueur le 01.08.2011. Elle comporte des prescriptions plus strictes en matière de gouvernance. La troisième étape prendra effet le 01.01.2012. La surveillance directe est désormais assurée exclusivement par les autorités de surveillance cantonales ou régionales. La surveillance réalisée actuellement par l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) à l'encontre des institutions de prévoyance dotées d'un caractère national ou international (dont font partie les fondations collectives de l'Helvetia) sera transmise aux cantons d'ici fin 2014 au plus tard. La haute surveillance exercée jusqu'à présent par le Conseil fédéral ou l'OFAS est désormais assurée par une commission indépendante de haute surveillance. Cette dernière veille notamment à l'uniformité des pratiques de contrôle des autorités de surveillance cantonales et régionales.

Modifications importantes pour les autres assurances sociales
La durée maximale légale de perception de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail de l'assurance-chômage (LACI) passe de 12 à 18 mois¹. Le délai de carence actuellement applicable est inchangé. Ces réglementations sont valables pendant une période limitée, jusqu'au 31.12.2013.

En qualité d'employeur, vous devez accorder une attention particulière aux points suivants:

- Les montants limites sont inchangés par rapport à l'année précédente.
- Le taux d'intérêt minimum est désormais de 1.5%.

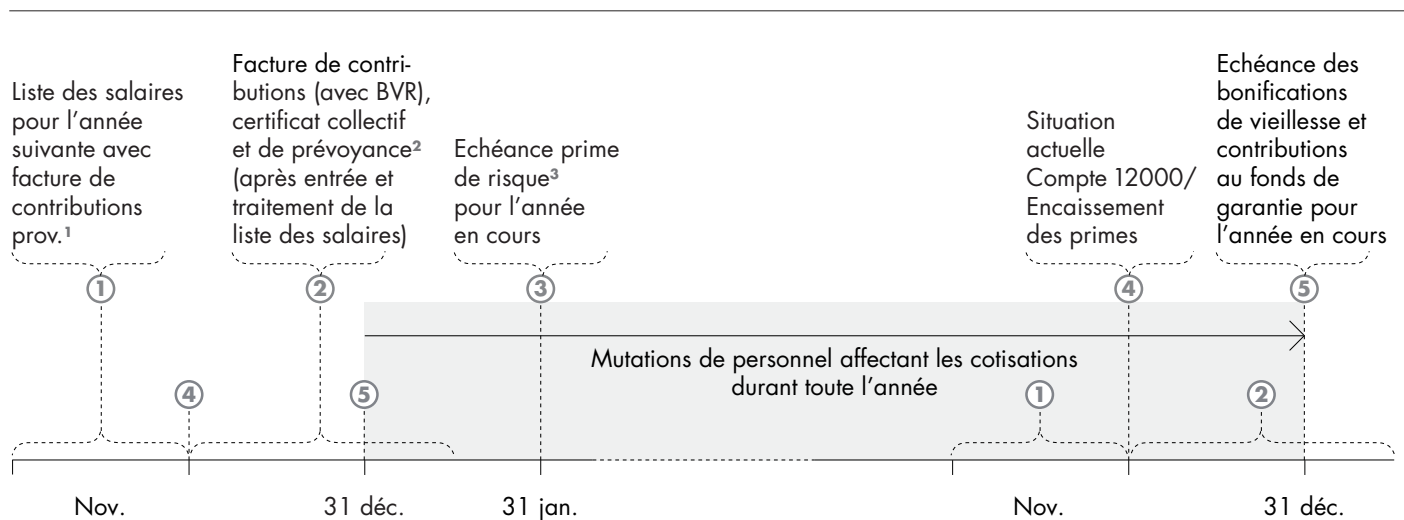
Informations complémentaires

- Aide-mémoire de l'AVS/AI/APG disponibles à l'adresse suivante: www.ahv.ch
- Office fédéral des assurances sociales: informations sur toutes les assurances sociales disponibles à l'adresse suivante: www.bsv.admin.ch
- Feuille d'information «Les assurances sociales obligatoires»
- Information révision AI 6a pour les employeurs: www.ahv-iv.info/Arbeitgeber/index.html?lang=fr

¹ La période d'application des dispositions actuelles, avec une durée maximale d'indemnisation de 24 mois, est limitée jusqu'à la fin 2011.

Le processus de décompte en bref

Pendant l'année, cinq événements importants auront lieu en rapport avec le contrat:



¹ La facture se fonde sur les primes de risque facturées pendant l'année en cours et vous donne la possibilité de payer la prime de risque jusqu'au 31.01. de l'année suivante.

² Les mutations que vous avez déjà communiquées sont prises en compte.

³ Les contributions pour les risques invalidité, décès et la compensation du renchérissement ainsi que pour les frais sont dues pour les salaires actuels.

Le traitement de la liste des salaires ainsi que chaque mutation du personnel soumise aux contributions, que vous nous communiquez en cours d'année, déclenche l'actualisation de la facture des contributions. Cette actualisation se fonde sur les informations relatives à votre convention d'affiliation dont nous disposons. Vous y trouverez, présentées en toute transparence, les contributions dues et celles arrivant à échéance prochainement, ainsi que celles exigibles à plus long terme. La date d'échéance et la date de valeur sont indiquées dans chaque cas. Ainsi, vous avez toujours un bon aperçu de votre compte 12000/Encaissement des primes.

Soyez toutefois attentif au fait que les mutations de sortie (sortie de service, retraite, décès, retraits anticipés pour l'encouragement à la propriété du logement ou indemnité de divorce) donnent une échéance anticipée pour la bonification de vieillesse, à la date de mutation déclarée, au lieu du 31.12. de l'année en cours.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à vous adresser à votre conseiller en prévoyance auprès de la Banque Cantonale ou de Swisscanto. Il se fera un plaisir de vous assister!

La commission de prévoyance

Le fondement paritaire de la prévoyance professionnelle

La réflexion entre les partenaires sociaux joue un rôle essentiel dans la mise en œuvre de la prévoyance professionnelle. Une convention d'affiliation permet aux employeurs de s'affilier directement à une fondation collective LPP à condition que le personnel approuve cette affiliation. L'entreprise affiliée s'engage à convoquer une commission de prévoyance paritaire, conformément aux dispositions du règlement d'organisation, après la signature de ce contrat. Le terme paritaire signifie qu'une commission de prévoyance rassemble autant de représentants des employés que des employeurs.

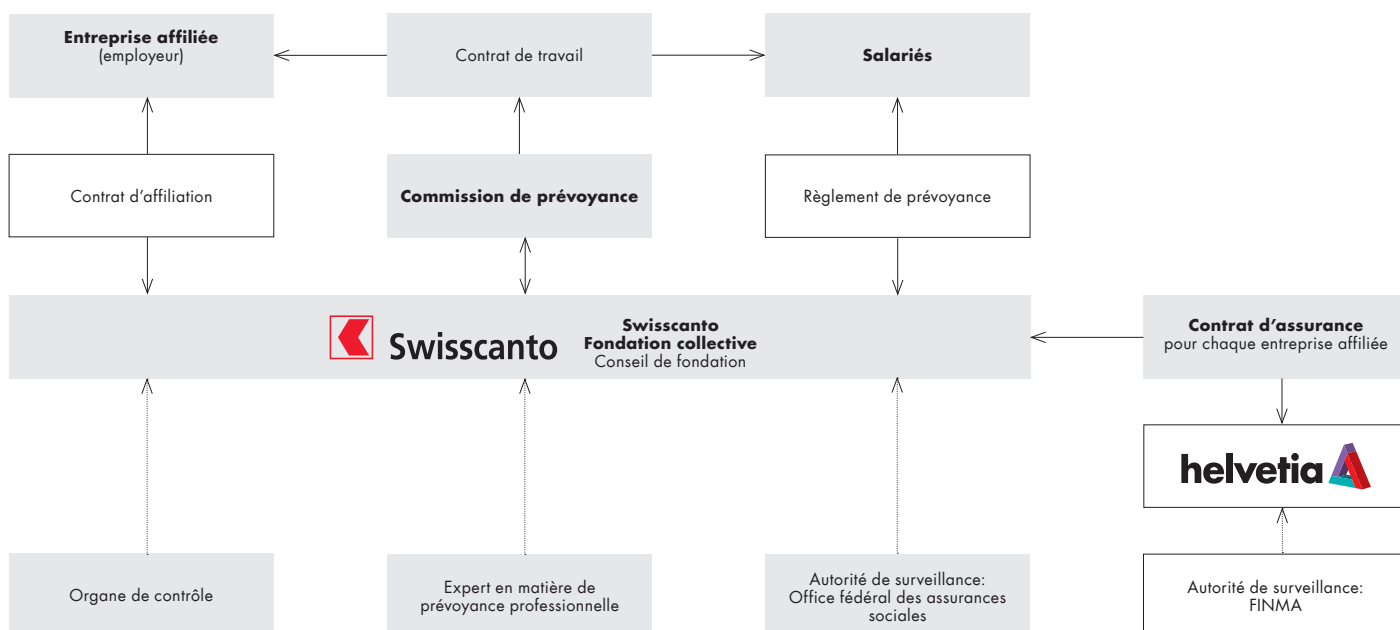
Droits et devoirs

Les droits comprennent principalement trois éléments:

- Droit de codécision concernant le choix de l'institution de prévoyance
- Droit de codécision concernant une nouvelle affiliation et en cas de résiliation de la convention d'affiliation
- Administration de l'œuvre de prévoyance: ici, on ne parle pas de l'administration des effectifs assurés, mais de la définition et de l'approbation du plan de prévoyance, le droit de regard concernant la gestion de la prévoyance du personnel, c'est-à-dire le droit à l'information, ainsi que les décisions sur l'utilisation des fonds libres.

Les devoirs portent principalement sur l'information et la participation à la gestion et plus particulièrement

- la surveillance du système de déclaration;
- la participation à la clarification des droits aux prestations;
- la participation à la réalisation des liquidations partielles, qui doivent résulter d'une réduction du personnel/restructuration.



En raison de ses droits et devoirs, la commission de prévoyance a accès aux données personnelles des assurés. Ces données sensibles doivent être traitées en toute confidentialité. Par ailleurs, la commission de prévoyance est tenue de respecter des devoirs de nature organisationnelle. Elle veille notamment à ce qu'un remplaçant soit élu en cas de départ d'un membre et à ce que le comité dispose de connaissances spécialisées suffisamment étendues par le biais d'une formation initiale et continue adaptée.

Devenir membre

Les représentants de l'employeur sont désignés par ce dernier. Les représentants des employés sont élus. Tous les employés participant à l'œuvre de prévoyance et qui ne sont pas impliqués dans le processus de prise des décisions essentielles au sein de l'entreprise de l'employeur peuvent être élus en qualité de représentants des employés et ont le droit de vote. Si un groupe avec plusieurs filiales s'affilie à une fondation collective, une œuvre de prévoyance est créée pour chaque entité juridique. Concernant les œuvres de prévoyance des filiales, seuls les représentants des salariés disposant d'un rapport de travail avec la filiale correspondante entrent en ligne de compte. Par conséquent, le groupe ne peut pas présenter, en vue de l'élection, ses salariés pour les œuvres de prévoyance des filiales. Cette réglementation permet de préserver les intérêts spécifiques d'une œuvre de prévoyance.

Le mandat des représentants des salariés et de l'employeur nouvellement élus dure trois ans. Il peut être prolongé pour atteindre au maximum cinq ans sur décision écrite de la commission de prévoyance. Si aucune réélection n'a lieu à l'échéance du mandat, la durée du mandat se prolonge tacitement d'une année supplémentaire. La fin du rapport de travail se traduit par le départ de la commission de prévoyance du membre concerné. Un remplaçant est élu pour le reste du mandat.

Prise de décision

Le règlement d'organisation de la Fondation collective Swisscanto décrit le processus de prise de décision comme suit:

- Le comité se constitue de manière autonome: il élit parmi ses membres un président ou une présidente. Dès lors, il peut commencer à exercer sa fonction et à prendre ses décisions.
- La commission de prévoyance se réunit aussi souvent que nécessaire, au moins une fois par an, pour réaliser les affaires de l'œuvre de prévoyance.
- La commission est convoquée à la demande du président ou de la présidente ou si la moitié des membres de la commission de prévoyance l'exige.
- Les décisions sont prises à la majorité simple des voix de tous les membres. En cas d'égalité des voix, le président/la présidente dispose d'un suffrage supplémentaire.

D'autres fondations collectives, selon le cas, sont soumises à d'autres dispositions pour les élections et les prises de décision. L'examen du règlement d'organisation correspondant permet alors d'en savoir plus.

Intégration dans la structure globale de l'administration de la prévoyance du personnel

Sur les plans organisationnel et économique, chaque œuvre de prévoyance est indépendante des autres œuvres. Une facture spécifique est établie pour chaque œuvre de prévoyance. La commission de prévoyance élue veille, au niveau de l'œuvre de prévoyance, à la réalisation des tâches qui lui sont transmises avec l'administration. Les décisions prises sont consignées dans un procès-verbal qui doit être signé par un représentant des salariés et un représentant de l'employeur. Ces procès-verbaux doivent être remis au conseil de fondation.

Organe paritaire suprême, le conseil de fondation est chargé de l'orientation stratégique de la fondation collective. La responsabilité globale incombe au conseil de fondation. Les commissions de prévoyance forment l'organe paritaire inférieur d'une fondation collective. Les compétences sont réparties en conséquence. La commission de prévoyance mandate le conseil de fondation afin de réaliser ses tâches et devoirs qui lui sont attribuées en vertu du règlement d'organisation. Il s'agit ici principalement de thèmes concernant la fondation collective dans son ensemble. Le conseil de fondation représente la fondation collective. La commission de prévoyance est compétente pour les questions en rapport avec l'œuvre de prévoyance individuelle. Afin que les tâches puissent être réalisées, il est donc essentiel de connaître les droits et devoirs.

Informations complémentaires

- Feuille d'information «Commission de prévoyance»
- Formulaire «Procès-verbal de l'élection de la commission de prévoyance»

Dates importantes et informations complémentaires

Dates importantes 2012

27 janvier	Date butoir de remise des listes des salaires 2012
31 janvier	Echéance de la prime de risque 2012
17/18 avril	Salon Prévoyance Professionnelle (Salon PPS), MCH Beaulieu à Lausanne
Fin mai	Rapport de gestion 2011 de Swisscanto Fondation collective des Banques Cantonales
Juin	Rapport de gestion 2011 de Swisscanto Supra Fondation collective des Banques Cantonales
Novembre	Liste des salaires et facture provisoire des contributions 2013 (sur la base des mutations de salaires traitées en 2012)
31 décembre	Echéance de la prime d'épargne 2012

Autres liens

- Formulaire relatifs aux mutations au sein de la prévoyance du personnel, sur:
www.swisscanto.ch/ch/fr/berufliche-vorsorge/sammelstiftungen/sammelstiftungen/formulare.html
- Feuilles d'information sur les différents thèmes de la prévoyance du personnel, sur:
www.swisscanto.ch/ch/fr/berufliche-vorsorge/publikationen/sammelstiftung/infoblaetter.html
- Brochures sur les différents thèmes de la prévoyance du personnel, sur:
www.swisscanto.ch/ch/fr/berufliche-vorsorge/publikationen/sammelstiftung/broschuere.html

