

PORTRAITS  
**Créateurs  
d'entreprises**  
Swiss on off,  
Tremplin,  
RK Events

p.6

# Bleu Horizon

## #07

**2<sup>e</sup> PILIER**  
Ce qu'apporte  
la gestion  
paritaire

p.2

**RISQUES**  
Ce qui fait  
la différence

p.4



# Gestion paritaire, démocratie sociale

La LPP est une loi-cadre fondée sur le partenariat social qui donne un caractère impératif à une gestion paritaire.

**D**e longue date, dès le milieu du XIX<sup>e</sup> siècle et particulièrement dès le début du XX<sup>e</sup> siècle avec l'émergence de nombreuses conventions collectives de travail (CCT), la prévoyance professionnelle offre un champ d'action privilégié aux partenaires sociaux et aux associations professionnelles.

Bien avant le 1<sup>er</sup> janvier 1985, date de l'entrée en vigueur de la LPP, de nombreux employeurs privés

de maladie, d'invalidité, d'absence pour cause de service militaire ou liés à des situations extraordinaires». De nombreuses associations professionnelles ont également pris des initiatives dès le début des années 1950 en proposant la création de structures pour les petites et moyennes entreprises.

Dès 1985, la gestion paritaire, le statut de partenaires égaux et le droit à l'information pour les assurés acquièrent un caractère impératif, venant s'ajouter à la dimension «partenariat social» de la prévoyance.

Cela sera encore renforcé vingt ans plus tard : la première révision de la LPP, en 2005, a amélioré la consultation des assurés dans toutes les institutions.

Désormais, en stipulant que les salariés et les employeurs ont le droit de désigner «le même nombre de représentants» dans les organes de l'institution de prévoyance, l'article 51 de la LPP a étendu la gestion paritaire à toutes les institutions de prévoyance. Salariés et employeurs sont mis sur un pied d'égalité pour toutes les décisions majeures.

Concrètement, tous les conseils de fondation ont une composition paritaire, c'est-à-dire qu'ils comprennent autant de représentants de l'employeur ou des employeurs que de représentants des employés. Leur nombre comme leur mode de désignation peuvent varier selon les institutions de prévoyance. À la CIEPP, par exemple, le Conseil

de fondation est composé de dix membres : cinq représentants des employeurs et cinq représentants des salariés. Les premiers sont désignés par la Fédération des Entreprises Romandes. Les seconds sont issus des organisations syndicales prépondérantes au sein des 160 secteurs d'activité représentés à la CIEPP. Une configuration de parité rare parmi les caisses de pension, mais appelée à devenir un modèle !

Qu'apporte la gestion paritaire ? Dans un article publié en 1990, le professeur et avocat Jacques-André Schneider, spécialiste des assurances sociales, relève «qu'un tel droit de participation égalitaire des salariés doit permettre, dans un système d'assurance sociale organisé sur une base non étatique, d'assurer trois fonctions». Il cite en premier «une fonction démocratique». «La cogestion de la prévoyance professionnelle exerce une fonction de prévention», ajoute-t-il, en expliquant que «le risque que des décisions soient prises en contradiction avec les buts de la fondation sont moins grands si les organes de décision comprennent des membres qui sont à la fois bénéficiaires et salariés de l'entreprise». Enfin, la «fonction de protection» se distingue de la prévention. Son but essentiel est la sauvegarde des droits des bénéficiaires.

En résumé, la gestion paritaire influence en profondeur la gouvernance des fondations de prévoyance.

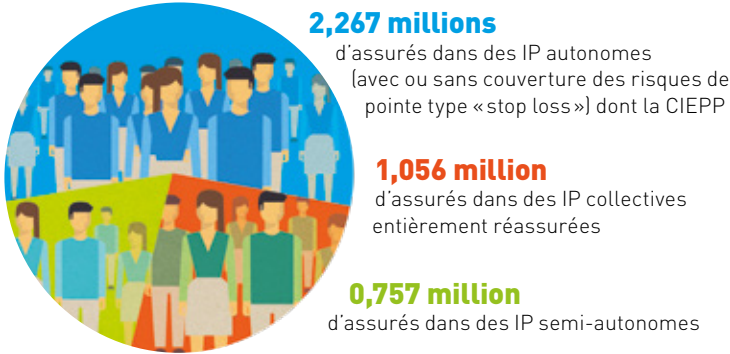
## Salariés et employeurs sont mis sur un pied d'égalité pour toutes les décisions majeures

et publics se sont souciés de créer, sous des formes diverses, des institutions de prévoyance. Dans son livre *La prévoyance professionnelle suisse depuis ses origines*, Meinrad Pittet cite le fabricant de machines zurichois Escher, Wyss et Cie comme «l'une des premières entreprises à mettre sur pied une protection sociale pour ses ouvriers». Elle créa, écrit-il, «trois caisses d'assistance en 1835, 1837 et 1858 qui avaient pour but d'assurer le personnel contre les risques

EN CHIFFRES

### 1713 institutions de prévoyance en Suisse à fin 2016

couvrant 4,09 millions d'assurés.

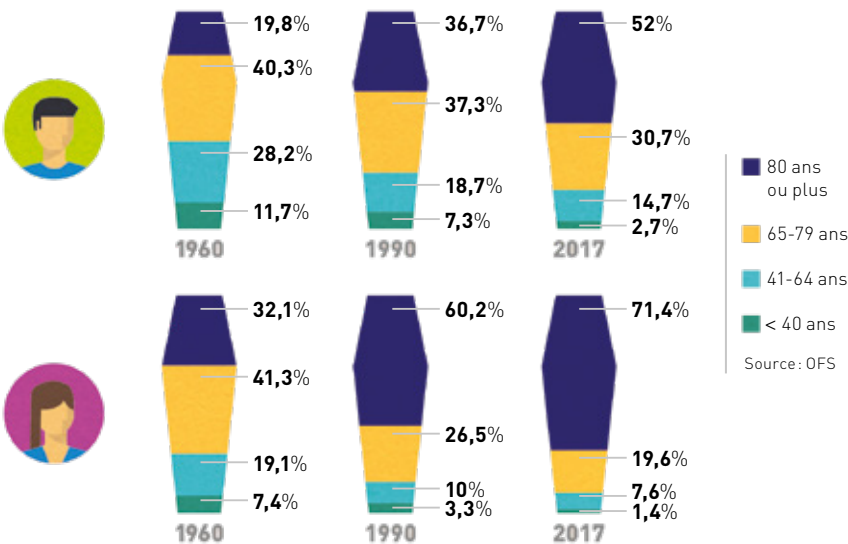


Source : OFS, statistique des caisses de pension 2016

### À quel âge décède-t-on en Suisse ?

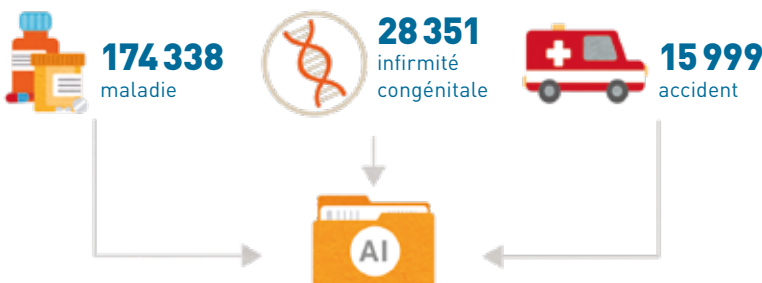
Au cours des 60 dernières années, l'espérance de vie a fortement augmenté.

#### Décès selon le sexe et l'âge



### 218 688 cas d'invalidité en Suisse à fin 2017

Les causes d'invalidité sont :



Source : OFAS, statistique AI 2017

ÉDITO



→ José Agrelo  
Direction de la CIEPP

### La différence

La tarification des risques décès et invalidité fait partie des éléments majeurs pour différencier les institutions de prévoyance au niveau des coûts. En effet, à prestations identiques (épargne et risque) et ne considérant que l'aspect des coûts, seule la tarification des risques et des frais administratifs peut être différente.

Dans ce numéro de *Bleu Horizon*, nous nous concentrons sur la partie des risques. À l'instar des analyses qui sont effectuées par les divers acteurs du marché de la prévoyance professionnelle, cet élément est toujours dans les comparatifs. Ce qui y figure rarement, voire jamais, ce sont les causes des éventuelles différences! Comment se fait-il qu'il y ait tant de différences au travers des différents acteurs? Ces différences sont-elles constantes dans le temps? Comment se fait-il que certains acteurs parviennent à offrir des tarifs non explicables mathématiquement parlant? Y a-t-il des financements croisés? Y a-t-il du financement par la performance?

À travers la thématique abordée dans les pages suivantes, nous tentons de vous donner les éléments clés, ainsi que la vision et la pratique de la CIEPP en matière de risque. Avec notre vision à long terme et la stabilité que nous offrons en écho à la confiance qui nous est témoignée par nos affiliés, nous pouvons répondre à l'ensemble de ces questions. Nous gérons tous ces aspects. Cela nous permet d'avoir la maîtrise totale de tous les processus. Pour conclure, je tiens à réitérer le message de mon dernier édito en lien avec les valeurs (lire *Bleu Horizon*#3), car elles sont présentes dans tous nos actes. Notre institution devra certes évoluer face aux défis de demain. Une chose est toutefois certaine : les valeurs resteront les mêmes!



# Les risques décès et invalidité : ce qui fait la différence

**Comment s'organise une institution de prévoyance pour assurer ses engagements?  
Quel rôle jouent, ou non, les assurances? Tour d'horizon de quelques questions essentielles  
qui font la différence entre les caisses de pension.**

par Ignace Jeannerat

**C**ommençons par rappeler ce que sont les risques décès et invalidité. Au décès d'un assuré actif, la caisse de pension fournit des prestations de survivant, telles qu'une rente de conjoint, une rente d'orphelin ou un capital décès. En cas d'invalidité d'un assuré avant l'âge de la retraite, la caisse fournira des prestations telles une rente d'invalidité, une rente d'enfant invalide et l'exonération (libération) des cotisations pour la période d'invalidité.

## **Comment agit l'organisation ?**

L'institution de prévoyance, par l'intermédiaire de son Conseil de fondation, décide, à l'appui des recommandations de son expert,

si elle souhaite assumer elle-même la couverture de ces risques ou les transférer (totalement ou partiellement) auprès d'une institution d'assurance. On parle alors de réassurance.

## **Quels sont les types de réassurance ?**

La solution « stop loss » permet à l'institution de prévoyance d'assumer des coûts jusqu'à une somme globale. Au-delà, c'est le réassureur qui prend en charge le surplus. Dans la solution « excess of loss », l'institution définit le coût maximal qu'elle prendra en charge par sinistre. Si un risque réalisé dépasse la somme fixée, l'assurance prend le relais. Il existe également plusieurs options intermédiaires.

Lorsque l'institution de prévoyance assume financièrement une partie des risques, elle doit constituer, en sus de la solution de réassurance, une provision pour fluctuation des risques lui permettant de faire face à une sinistralité défavorable durant une période donnée. À la CIEPP, cette provision est définie à l'article 7 du règlement pour les passifs de nature actuarielle. Avec les cotisations encaissées, le niveau de couverture du contrat « stop loss » et la provision de fluctuation des risques constituée, la CIEPP dispose de réserves pour faire face à deux années consécutives de sinistralité exceptionnelle.

Pour clôturer l'aspect organisationnel, il est important de savoir quelle est l'organisation qui gère le

traitement des dossiers. Conforme à sa volonté d'être au plus proche de sa clientèle, la CIEPP a choisi, depuis sa création, de développer un service de quinze personnes, appuyé par deux juristes, qui gère avec équité et qui accompagne de manière professionnelle les bénéficiaires de rentes. L'organisation choisie par la CIEPP est rare. Souvent, les cas de sinistre sont gérés par le réassureur ou par des experts.

### Comment est calculée la cotisation de risque ?

En principe, la prime découle du coût des sinistres attendus et dépend de plusieurs facteurs, notamment des montants des prestations assurées, des probabilités de réalisation du risque, ou encore du taux technique.

Pour les probabilités de réalisation du risque, les institutions utilisent des tables actuarielles élaborées sur la base des données transmises par de grandes institutions de prévoyance (VZ, LPP) ou construites par les assureurs vie sur la base de leurs propres données (GRM/F). Le choix des tables appartient au Conseil de fondation de l'institution de prévoyance. Ces tables sont généralement réévaluées tous les cinq ans.

### Quelle table choisir ?

Table périodique ou table de génération : deux noms et des différences majeures. La table périodique calcule pour une année donnée la mortalité des personnes assurées, de leur naissance à leur mort. La table de génération estime et intègre, en se fondant sur le passé, les évolutions futures entre le moment de l'ouverture de la rente et sa fermeture. Afin de coller au plus près de la réalité, la CIEPP utilise une table périodique et constitue une provision de longévité chaque année.

Le choix de la table actuarielle n'est pas sans incidence. C'est une décision stratégique majeure. Elle doit être mise en regard avec la

typicité des emplois représentés au sein de l'institution de prévoyance (secteur économique, pénibilité, etc.) et la structure des assurés.

Dans le calcul de la cotisation de risques, un des facteurs est l'espérance de rendement attendu (taux technique). Exemple : à l'ouverture d'une rente d'invalidité, l'expert calculera la somme nécessaire (réserve mathématique) permettant de financer cette rente. Pour ce faire, il intègre dans son calcul toutes les probabilités de la table actuarielle utilisée et l'espérance de rendement. La réserve mathématique ou le coût pour l'institution sera plus élevé si le taux technique est plus bas.

### Où trouve-t-on ces informations ?

Chaque institution de prévoyance doit publier, dans son rapport annuel, le choix de la table actuarielle utilisée et son taux technique. À la CIEPP, cette information se situe en page 25 du rapport annuel 2017 : « LPP2015 (P2015) 3% ».

La méthodologie employée par les différents acteurs de la prévoyance creuse les plus grandes différences entre institutions.

Dans la pratique, tous les acteurs définissent la prime de risque théorique correspondant au coût attendu des sinistres décès et invalidité de chaque assuré actif. Mais l'assureur ou la plupart des institutions de droit privé feront évoluer la prime selon l'âge, selon le genre, selon les risques liés au secteur économique de l'assuré ou encore selon l'évolution de la sinistralité. La sécurité et la solidarité deviennent relatives.

### Quelle est la mission de la CIEPP ?

« La CIEPP défend depuis toujours une autre vision du principe d'assurance et de sécurité qui doit être donné à ses membres », explique Fabrice Merle, directeur

de l'institution. « Nous examinons chaque dossier avec attention, nous calculons la probabilité que survienne un risque pour chaque assuré, mais nous avons une approche globale par plan de prévoyance. La prime est identique pour toute entreprise ayant choisi tel ou tel plan, et la CIEPP ne modifie pas chaque année le montant des cotisations risques facturées aux entreprises affiliées. Nous avons une vision sur le long terme et proposons un tarif stable et maîtrisé dans la durée. C'est dans nos valeurs d'offrir cette stabilité et de défendre une assurance fondée sur la solidarité, qui tend à disparaître dans notre société. C'est le principe même de l'assurance ! Si un sinistre survient, est-il normal d'augmenter des cotisations, alors que l'entreprise et son collaborateur ne sont pas responsables de son invalidité ? »

### Cela fonctionne-t-il ?

« Oui », répond Fabrice Merle. « Preuve en est que les primes risques n'ont pas bougé depuis vingt ans, sauf pour le plan OPTIMA, avec une baisse en 2015. »

### Et si la prime est trop élevée dans la durée ?

« S'il y a un gain sur risque dans une caisse comme la CIEPP, fondation à but non lucratif qui ne rémunère aucun actionnaire, le surplus reste dans la caisse. Il est réalloué et profite à tous : affiliés, assurés et pensionnés », précise Fabrice Merle. Si la prime est trop basse ? « La question est de savoir si c'est une perte à court ou à long terme (structurelle). Dans la première situation, la perte est financée par les réserves ou par la performance de placement et dans la seconde situation, la prime sera adaptée. »

par Ignace Jeannerat | photos David Wagnières

# Interrupteurs swiss made

Fabriquer en Suisse des produits beaux à voir, haut de gamme et à prix compétitifs, c'est le pari relevé par **Swiss on off**.



Loïc Danière

Proposer des assortiments d'interrupteurs électriques et prises conçus, dessinés et entièrement manufacturés en Suisse romande, telle est l'ambition de Swiss on off, fondée à Genève en 2015. Dit autrement : fabriquer des objets beaux à voir, à prix suisses compétitifs, répondant aux attentes les plus inattendues des architectes, des maîtres d'ouvrage, des électriciens et des clients finaux.

**Chez Swiss on off, comme dans l'univers de la haute couture, on parle «collection»**

Pari réussi pour Loïc Danière et son associé : Swiss on off a trouvé sa place sur le marché. L'entreprise occupe trois collaborateurs. Elle ambitionne de franchir bientôt les

limites de la Suisse romande et d'engager un nouveau collaborateur pour proposer ses produits outre-Sarine. En attendant, des percées significatives se concrétisent en Europe.

Swiss on off est née d'une interrogation à l'heure de la quarantaine de Loïc Danière, qui avait déjà œuvré plusieurs années dans la distribution de matériel électrique. La question était « de poursuivre sur ce chemin dans un cadre défini ou de tenter l'expérience de l'entrepreneuriat et de l'audace ». Son avenir s'écrira donc sur un terrain connu – le matériel électrique – où il possédait un riche réseau de contacts, mais avec « des produits en adéquation avec une Suisse réputée pour des créations haut de gamme, de luxe et de grande qualité ». Quitte à encaisser une marge moindre par rapport à des produits réalisés dans les pays européens voisins, par exemple.

Pour la production de ces articles composés de modules électriques – des plus courants (prises, thermostats, prises TV, etc.) à diverses adaptations (commandes de climatisation, alarme, platine interphone, etc.) – Loïc Danière a noué un partenariat avec une entreprise familiale

romande bénéficiant d'une riche expérience en horlogerie et joaillerie. Chez Swiss on off, comme dans l'univers de la haute couture, on parle « collection » : collection Mont rose pour la gamme en laiton, collection Lac Léman pour le nickel et collection Lion de Lucerne pour l'or.

Les forces de Swiss on off, intermédiaire entre architectes, électriciens et clients, dit Loïc Danière, « c'est notre réactivité aux demandes. On ne refuse jamais un défi. Nous pouvons faire du sur-mesure avec, à chaque fois, la proposition d'un visuel 3D. Ensuite, il y a la qualité des produits, ainsi que l'accompagnement de nos clients du début à la fin du projet, indispensable dans ce domaine d'activité. Nos délais de livraison sont plus courts. Nous sommes très compétitifs pour ces produits. Nous arrivons à 4-6 semaines au lieu de 6-8 semaines chez nos concurrents. »

Côté prévoyance professionnelle, Swiss on off a fait le choix de la CIEPP. « Nous voulions une institution de qualité qui soit en adéquation avec nous », dit Loïc Danière. « La CIEPP a une excellente réputation. Elle est sérieuse, efficace, rapide et précise dans les réponses à nos demandes ».



Matthieu Salvy et son équipe

Matthieu Salvy est convaincu que tout ne passe pas par les écrans. Dans ses activités, comme dans la vie, il faut allier présence physique et présence digitale. D'où l'organisation d'ateliers de formation aux réseaux sociaux et en stratégie e-commerce, qui ont lieu dans les locaux de Tremplin. D'où encore l'idée de développer un espace de coworking offrant un cadre de travail et un lieu propice à la génération d'idées. Tremplin a elle-même grandi dans un tel bain d'énergies, au sein de l'espace culturel Foound, à une centaine de mètres de la gare Cornavin.

D'ici à trois ans, après une levée de fonds, Matthieu Salvy imagine Tremplin à cheval entre Genève et la France voisine, avec des clients dans toute l'Europe. « Je crois très fort à la notion de métropole genevoise intégrée », explique-t-il. « Il y a une place à créer sur le marché européen. Genève doit être le pôle de l'entrepreneuriat et Tremplin une plateforme européenne pour accompagner les jeunes entrepreneurs. »

**« Genève doit être le pôle de l'entrepreneuriat et Tremplin une plateforme européenne pour accompagner les jeunes entrepreneurs »**

Tremplin est affiliée à la CIEPP depuis sa fondation. « Je ne connaissais pas la CIEPP, mais la FER Genève », explique Matthieu Salvy. « Cela me parlait, par la qualité de sa communication et par la présence du mot « entreprise » dans son nom. Je cherchais, à notre image, le « tout intégré » dans la même maison : gestion des salaires, AVS et prévoyance professionnelle. »

# Compagnon de projet

**Créer un site internet, concevoir un module e-commerce, rayonner sur les réseaux sociaux, lancer une newsletter : Tremplin est là pour aider les entrepreneurs qui peuvent se sentir désemparés.**

Entrepreneurs, artisans, indépendants : ils sont nombreux à s'être sentis désemparés, au moment de la naissance de leur entreprise, pour concevoir un site internet, créer un module e-commerce, lancer une campagne marketing digitale, donner jour à une newsletter, rayonner sur les réseaux sociaux. Trop complexe, trop cher, trop chronophage. Getting Digit, entreprise genevoise créée en avril 2016, récemment rebaptisée Tremplin, répond à ce défi.

« Nous sommes une agence qui accompagne les porteurs de projets, explique son créateur, Matthieu Salvy. Nous avons un objectif : fournir à nos clients des outils qui les aident à réaliser leurs projets. Nous avons développé un assistant marketing, une plateforme où tous les outils nécessaires sont réunis. Nous accompagnons nos clients dans cette période de croissance de leur activité. Il y a profusion de logiciels

sur le marché, mais un manque de conseils pour les utiliser. En mettant à disposition notre outil, nous proposons des pistes et des solutions. » Inédit ? « Nous sommes les premiers à fournir une palette d'outils intégrés et adaptés – site internet, référencement, médias sociaux, publicité en ligne, etc. – qui permet à l'entrepreneur d'être accompagné, tout en étant autonome », affirme Matthieu Salvy, auparavant spécialiste en marketing digital chez P&G à Paris et à Genève, qui a quitté « une situation ultraconfortable pour vivre l'entrepreneuriat ».

Été 2018. Tremplin emploie cinq collaborateurs – âgés de 25 à 39 ans, développeurs IT et gestionnaires de clients – et a déjà accompagné plus de 80 clients, de secteurs économiques et d'horizons géographiques variés. Des accompagnements pour des projets ponctuels, mais aussi au long cours. « Je garde l'esprit du début : lance-toi et accepte toutes les propositions ! »

# Le sens de la fête

Société d'organisation d'événements, **RK Events** (voir photo de couverture) a été créée par Roxane Kupferschmid alors qu'elle était encore étudiante.

C'était un pari. Organiser des événements pour financer sa passion – l'équitation – et ses études dans une école de management genevoise. Printemps 2016, Roxane Kupferschmid, sportive de haut niveau, âgée aujourd'hui de 25 ans, lance sa société d'événementiel parallèlement à la poursuite de ses études.

Pari réussi. Deux ans plus tard, son Bachelor en marketing et management en poche, elle consacre 100% de son temps à la croissance de la société, RK Events, un clin d'œil aux initiales de la fondatrice. Hasard de l'histoire, chacun des quatre employés – trois filles et un garçon âgés de 25 à 30 ans – ont un nom ou un prénom commençant par K!

« Bien que baignée depuis toute petite dans ce milieu en raison des activités de mon père, l'organisation d'événements n'était pas mon rêve de jeune fille. Je m'imaginai davantage dans l'enseignement. » Roxane Kupferschmid avait néanmoins les qualités et le caractère pour entreprendre dans ce milieu : la créativité, le sens de l'organisation, la capacité à coordonner, le goût pour la fête et

assez d'énergie pour gérer l'intensité des « coups de feu » et des horaires parfois élastiques.

Avec une amie, elle empoigne d'emblée un très gros morceau : la relance, en 2017, de la Lake Parade à Genève pour sa 20<sup>e</sup> édition, un événement fondé deux décennies plus tôt par son père. « Dix mois d'organisation pour douze heures d'événement », résume Roxane Kupferschmid pour souligner l'importance du travail de préparation.

À l'actif de RK Events, beaucoup de soirées privées et d'événements d'entreprises, telle la soirée du personnel de Genève Aéroport (500 invités), Le Shogun, un bar animé au cœur des Fêtes de Genève, une participation au Rendez-vous du Lac et la gestion des écrans lors de Footarena 2016, etc. L'activité de RK Events a été marquée en 2018 par la mise en place d'un stand à la Fan Zone de Plainpalais pendant le Mondial de football, soit le retour du Shogun au rez et un restaurant VIP à l'étage, en partenariat avec un établissement de Sézegnin. En tout, 600 m<sup>2</sup> de surface à aménager, à animer, à gérer.

Nouveau gros défi en cours pour l'équipe : la gestion de toutes les étapes jusqu'à la grande finale, en janvier 2019, du concours Miss & Mister Suisse romande. En marge de l'organisation d'événements, de l'assistance technique et de la location de matériel, Roxane Kupferschmid a créé, au sein de RK Events, un service de consulting et d'assistance en communication pour entreprises.

Cheffe d'entreprise, Roxane Kupferschmid avoue trouver plus de bonheur dans la partie « création » que dans la partie « gestion administrative ». « J'aime particulièrement concevoir des soirées privées. Chaque événement est unique. Les clients cherchent de la créativité et de l'originalité. À nous d'y répondre et d'apporter notre savoir-faire, notre plus-value et l'imagination d'une jeune équipe. » D'ici à trois ans, RK Events souhaite étendre son rayon d'action sur tout l'Arc lémanique, jusqu'aux portes du Valais.

Un événement qu'elle rêve de mettre sur pied ? « J'aimerais beaucoup organiser un concours hippique dans un lieu atypique, dans un cadre extraordinaire. »

Pour la prévoyance, Roxane Kupferschmid a choisi la CIEPP. « Mon père a fait confiance à la CIEPP pour ses entreprises. Son expérience très positive m'a convaincue. D'où mon choix à la création de mon entreprise. »

**NOUS  
SOMMES  
À VOTRE  
ÉCOUTE !**



**Vous accompagner  
pour une solution prévoyance,  
modifier votre plan,  
choisir de nouvelles prestations  
pour vous  
et vos collaborateurs,  
répondre à vos questions...**

**GENÈVE**

Rue de Saint-Jean 67  
Tél. 058 715 31 11

**BULLE**

Rue Condémine 56  
Tél. 026 919 87 40

**FRIBOURG**

Rue de l'Hôpital 15  
Tél. 026 350 33 79

**NEUCHÂTEL**

Av. du 1<sup>er</sup> Mars 18  
Tél. 032 727 37 00

**PORRENTROY**

Rue de la Perche 2  
Tél. 032 465 15 80