

Ressources humaines et «Prévoyance», quel lien y a-t-il finalement?

Pour Copré, l'histoire a toujours été une source de réflexion. Il n'y a pas si longtemps, on parlait du «bureau du personnel» et non de «département des ressources humaines». On ne parlait pas non plus de «prévoyance» mais de l'AVS, progrès social indubitable qui vit le jour en 1948. Le législateur a pris toutefois quelques précautions puisque, craignant (déjà) pour le financement de l'institution, il fixa l'âge de la retraite à 65 ans, identique pour les hommes et les femmes, en se basant sur les tables allemandes de mortalité qui fixaient une espérance de vie à... 65 ans.

Avant 1948, les moyens des institutions sociales publiques étaient extrêmement limités. Les «bons» employeurs créaient des fondations patronales ou plus simplement mettaient de côté un pécule pour venir en aide aux anciens employés devenus nécessiteux. L'assistance sociale était essentiellement du ressort des particuliers. Quelle que soit la forme qu'aient prise les bonnes volontés, ce système était totalement insuffisant.

Les cartels suisses sur les prix trouvaient une part de leur raison d'être dans la création d'une marge supplémentaire servant à financer les obligations sociales du secteur privé. Dès 1985, la mise en exécution en Suisse de la politique publique de prévoyance à III piliers en a sonné la mort progressive.

La création du IIème pilier de la prévoyance en 1985 a considérablement grossi le rôle de l'état dans son rôle social et influencé les comportements des différentes parties prenantes.

Les effets de la gestion privée

Vingt trois ans et six cents cinquante milliards de francs plus tard, qui se préoccupe de l'importance que représente une bonne caisse de pension pour une entreprise? Le législateur ayant décidé d'autoriser l'administration et la gestion de cette manne par des prestataires privés (assurances, banques, corporations professionnelles, ...), on pouvait imaginer que les entreprises allaient garder la haute main sur la bonne utilisation du système mis en place. C'était oublier les appétits créés par la naissance soudaine de ce

qui allait devenir un secteur économique à part entière. Durant des années, les banques et les assurances ont conditionné l'octroi de crédits ou la conclusion d'affaires à l'apport de la caisse de pension. Ce qu'on appelle pudiquement des «contre-affaires».

Un modèle adapté aux PME

Entre-temps, l'Europe a progressé. La concurrence internationale s'est durcie. Les maître-mots sont devenus «efficacité, restructuration, réduction des coûts, valeur ajoutée», créant de nouvelles attentes aussi bien chez les employés que chez les employeurs. Les caisses de pension des grandes entreprises, confrontées en direct à ce nouvel environnement, ont évolué naturellement. Les PME n'ont pas eu cette chance. Quand bien même elles sont de première importance pour l'économie du pays, leurs avoirs de prévoyance ont continué à être gérés par des gens qui se posaient peu de questions sur les besoins des entreprises affiliées et des assurés. Fort de cette constatation, de nouveaux intervenants ont commencé à contester la suprématie des «champions» historiques, assureurs en tête.

C'est en 1996 déjà que Copré, alors encore dans le giron d'une grande banque suisse, a senti le vent tourner. A cette époque déjà, il apparaissait que le niveau de qualité des prestations offertes aux PME dans le cadre du IIème pilier était trop souvent insuffisant et inadapté. A partir de 1998, une nouvelle structure a vu le jour: «La Collective de Prévoyance Copré» complètement affranchie de sa fondatrice ou d'autres tuteurs. Elle a mis en place une organisation décentralisée, légère, transparente, réactive et flexible. L'une des plus anciennes institutions de prévoyance, fondée en 1974, faisait peau neuve et se positionnait vigoureusement pour faire face aux défis de la prévoyance moderne.

Précurseur, Copré a anticipé les désirs de transparence et de performance, attendues par les assurés. Dans un marché du travail où les talents se font rares, une bonne caisse de pension devient un argument supplémentaire de recrutement. Le maintien de la compétitivité suisse, chaque jour remise en question par nos concurrents internationaux, passe par du personnel de mieux en mieux formé et qualifié, des personnes critiques qui demanderont de la cohérence aux entreprises: à entreprise compétitive, caisse de pension compétitive. Voilà en quoi Copré est utile aux PME!

Pierre E. Michel



La «Collective de Prévoyance – Copré», fondée en 1974, est au service des PME depuis plus de trente ans.

VISION

Indépendants depuis 1998, nous offrons à nos assurés une rémunération de leurs capitaux d'épargne supérieure à la moyenne, sans volatilité excessive, ainsi qu'une organisation simple.

STRUCTURE OPERATIONNELLE

Dans le but d'atteindre les objectifs de prévoyance auxquels la loi nous astreint, nous confions à des tiers de notre choix certains mandats portant sur l'exécution de tâches spécifiques comme la banque dépositaire, la réassurance, le développement commercial, la gestion administrative des comptes des affiliés et la gestion des actifs bancaires ou immobiliers, pour ne citer que les principales.

BENEFICIAIRES

Chez nous, aucun actionnaire ni organisme tiers ne doit être rémunéré. Seuls les avoirs de nos affiliés le sont. A la clôture de chaque exercice annuel, le Conseil de Fondation fixe la rémunération des avoirs de vieillesse des assurés en prenant principalement en compte les résultats de la gestion des actifs, les frais de fonctionnement de l'institution, la solidité du bilan et les risques encourus.

POLITIQUE D'INFORMATION

Notre volonté d'indépendance se traduit également par la convocation d'une assemblée annuelle des délégués, par l'existence d'un site internet très complet ainsi que par des lettres d'information régulières expliquant les événements les plus significatifs de la vie de la Fondation.

OBJECTIF

Notre première préoccupation est d'être, pour les entreprises qui nous font confiance, un partenaire solide et fiable, un atout supplémentaire pour attirer des collaboratrices et des collaborateurs de talent.



L'auteur

Pierre E. Michel
La Collective de Prévoyance – Copré
Directeur de la Fondation,
membre du Conseil.
www.copre.ch