

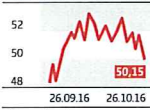
Economie & Finance

Baisse des cours pétroliers

Les prix du brut reculaient pour la troisième séance consécutive mercredi, alors que les incertitudes entourent l'accord sur la production de l'OPEP.

INVERSION DE TENDANCE

Prix du baril de Brent, en dollars



Source: Bloomberg

BÖRJE EKHLÖM

Nouveau directeur général d'Ericsson L'équipementier télécoms suédois en difficulté a annoncé mercredi la nomination de son nouveau patron, issu de la société d'investissement Investor, premier actionnaire du groupe.



180

BASF A ANNONCÉ MERCREDI LA SUPPRESSION DE 180 EMPLOIS EN RÉGION BÂLOISE DANS LA RECHERCHE ET LE DÉVELOPPEMENT D'ICI À 2018. La mesure s'inscrit dans le cadre de la restructuration engagée par le géant allemand de la chimie au niveau mondial.

SMI	7892,7	↓	Dollar/franc	0,9929	↓
	-0,47%		Euro/franc	1,0837	↑
Euro Stoxx 50	3080,98	↓	Euro/dollar	1,0912	↓
	-0,21%		Livre st./franc	1,2145	↑
FTSE 100	6958,09	↓	Baril Brent/dollar	50,15	↓
	-0,85%		Once d'or/dollar	1270	↑

La baisse du taux minimal relance le débat

RETRAITE Le Conseil fédéral a abaissé mercredi à 1% le taux d'intérêt minimal de la prévoyance professionnelle. Les organisations syndicales réclament un renforcement du 1er pilier (AVS) pour compenser la baisse des rentes de la LPP

YVES HULMANN, ZÜRICH
@yveshulmann

La décision annoncée mercredi par le Conseil fédéral d'abaisser le taux d'intérêt minimal du 2e pilier de 1,25% actuellement à 1% l'an prochain a relancé le débat sur l'avenir de la prévoyance professionnelle. Début septembre, la Commission fédérale de la prévoyance professionnelle (LPP) avait déjà recommandé de diminuer ce taux d'un quart de pour cent, après des discussions quant à un taux oscillant entre 0,5 et 1,25%.

Pratiquement, ce taux détermine l'intérêt minimal auquel doivent être rémunérés les avoirs vieillesse relevant du régime obligatoire de la prévoyance professionnelle. Il compte parmi les paramètres clés permettant d'évaluer les futures rentes des retraités, en plus du taux de conversion qui, lui, permet de calculer la part du capital vieillesse qui est versée chaque année aux assurés après la retraite.

Deux milliards de francs de différence

Que signifie toutefois une baisse de 0,25% du taux technique pour les futurs assurés? Selon Travail Suisse, la diminution d'un quart de pour cent signifie, pour une fortune sous gestion d'environ 800 milliards de francs, une somme d'environ 2 milliards de francs disponible ou non pour les futures rentes. Autre manière de l'illustrer: avec un taux d'intérêt de 1%, il faudrait 70 années pour doubler son capital vieillesse, comparé à une durée de 68 ans nécessaire pour un taux de 1,25%, a calculé de son côté l'Union syndicale suisse (USS).

Les deux organisations syndicales ont réclamé mercredi des compensations pour les futurs retraités via l'assurance vieillesse et survivants (AVS). Dans un communiqué, Travail Suisse a jugé



Mauvaise nouvelle pour les futurs retraités: le taux d'intérêt des avoirs de vieillesse de la prévoyance professionnelle est revu à la baisse. (IGIACIO PALACIOS/LOVELY PLANET IMAGES)

indispensable que le parlement réalise, dans le cadre de la réforme de la prévoyance vieillesse, «une partie des mesures de compensation pour maintenir le niveau des rentes par l'AVS, et non pas par la LPP». L'USS se montre tout aussi critique envers la décision du Conseil fédéral. «Cette démarche reflète la crise profonde que traverse le 2e pilier», estime l'organisation. Selon elle, «il est d'autant plus urgent de compenser la perte des rentes qui en découle

que la rémunération de l'avoir de vieillesse persistera à un bas niveau à l'avenir».

Adaptation indispensable

Les institutions de prévoyance jugent, elles, cette adaptation inévitable. À l'Association suisse des institutions de prévoyance (ASIP), Jean-Rémy Roulet, son président, se montre peu surpris de la décision du Conseil fédéral: «C'est une décision attendue et justifiée. Au vu du niveau actuel des taux obli-

gatoires, on ne peut pas maintenir le taux d'intérêt minimal dans la prévoyance professionnelle à plus de 1%», estime le directeur de l'ASIP. L'association faitière de quelque 960 caisses de pension avait plaidé en faveur d'une baisse du taux à 0,75%. L'Association suisse d'assurances (ASA), qui, elle, avait même recommandé une baisse à 0,5% en septembre, a pour sa part estimé que le taux de 1% en 2017 était encore «beaucoup trop élevé».

Pour justifier l'abaissement du taux minimal, le Conseil fédéral a rappelé notamment que le rendement des obligations de la Confédération à 7 ans a plongé à -0,73% en septembre, comparé à -0,39% un an plus tôt, alors que les taux bas sur le marché des obligations s'observent partout dans le monde.

Performance proche de 3% en 2016

Reste que la performance d'en-

TAUX DIVISÉ PAR QUATRE DEPUIS 2002



Source: Office fédéral des assurances sociales

semble pour les caisses de pension suisses est loin d'être catastrophique jusqu'ici en 2016. En dépit d'un mauvais départ dans l'année pour les actions, elle avoisine les 3% après neuf mois. Dans son dernier baromètre, UBS évalue à 2,89% la performance moyenne réalisée par les caisses de pension entre janvier et fin septembre, tandis qu'elle a été estimée à près de 2,8% par l'indice Credit Suisse des caisses de pension.

N'a-t-on pas tendance à être trop pessimiste au sujet des rendements des institutions de prévoyance? Pour Jean-Rémy Roulet, «c'est toujours une erreur d'apprécier la situation des caisses de pension en se basant sur une seule année».

Marchés robustes

«En 2015, la performance des caisses de pension suisses s'était limitée à 1,13% en moyenne selon l'étude de Swisscanto. Lors de la campagne pour l'Initiative AVSplus, le discours des initiants a souvent été de dire que le 2e pilier touchait à sa fin. Or, on constate que le système est très robuste. Après une année catastrophique comme celle de 2008, les marchés se sont très vite ressaisis. En 2016, malgré le choc créé par le vote sur le Brexit, les institutions de prévoyance vont certainement terminer l'exercice avec une performance située entre 2 et 3%», rappelle-t-il. ■

La «fierté de l'épuisement» devient à la mode

TRAVAIL Vingt patrons d'entreprises suisses définissent l'avenir du travail à l'ère numérique. L'implication croissante des employés pourrait favoriser une nouvelle approche du management

L'image du salarié mécontent ou démotivé semble aujourd'hui dépassée. L'employé s'épanouit au travail et s'y investit sans mesure. Il ignore même ses limites corporelles. La «fierté de l'épuisement au travail» (*Berschöpfungszustelz*) est un nouveau concept présenté mercredi à Zurich par Sabine Donauer, historienne du travail, lors du 40e congrès de la Société suisse pour l'organisation et le management (SGO).

L'experte observe une intégration progressive des sentiments et des émotions dans le travail. Le

plaisir augmente, même si le revenu stagne depuis trente ans, indique-t-elle. Les salariés aimeraient tellement être au travail qu'ils ignoreraient les horaires. Un directeur des ressources humaines de Siemens a même comparé le salarié au héros du film *Rocky*, selon Sabine Donauer.

La productivité en profite sensiblement. Elle a doublé en quarante ans. Les entreprises apprécient et capitalisent sur cet investissement personnel croissant. Microsoft propose à ses collaborateurs d'enrichir leur personnalité, tandis que BMW met l'accent sur la passion au travail. Cette attitude favorable à l'activité professionnelle est relativement nouvelle, selon Sabine Donauer.

L'historienne évoque l'idée de fierté de repousser ses limites au

travail, d'afficher une performance sans cesse plus élevée. Pourquoi investir dans les loisirs? L'heure de l'équilibre entre vie professionnelle et privée (*work-life balance*) s'efface au profit d'une fusion des deux (*work-life blend*). Les espaces de loisirs se multiplient dans l'entreprise, un phénomène évident en Californie, selon l'historienne.

La quatrième révolution industrielle liée à la numérisation transformera encore davantage le travail. 75% des emplois qui seront offerts aux enfants actuellement à l'école n'existent pas encore, explique Martina Larkin, membre de la direction du World Economic Forum.

«Seules 2% des entreprises sont aujourd'hui adaptées à la disruption de l'économie. Je suis étonnée

de voir que le nombre change peu alors que le cabinet McKinsey a publié son rapport sur l'innovation disruptive en 2005», déclare Marianne Janik, directrice générale de Microsoft en Suisse.

L'Institut de recherche sur le travail de l'Université de Saint-Gall a effectué un sondage auprès de 20 patrons d'entreprises suisses sur l'avenir du travail qu'il a présenté mercredi. Il en ressort

Les entreprises apprécient et capitalisent sur un investissement personnel croissant

que les compétences recherchées par les entreprises seront avant tout mathématiques, numériques et sociales. Pour Meike Wiemann, responsable du sondage, la maîtrise des langues, la flexibilité, la responsabilité individuelle, la capacité à gérer un environnement multiculturel seront des facteurs décisifs sur le marché de l'emploi.

C'est la culture d'entreprise qui importera avant tout dans le cadre de ce que Marianne Janik qualifie d'«expérience contrôlée». Les aspects matériels passent au second rang. «L'entreprise doit présenter une vision et des valeurs pour attirer les talents», selon Suzanne Thoma, directrice de BKW. La culture du risque doit changer. «Les employés ne doivent pas avoir peur de faire des fautes»,

estime Thomas Oetterli, directeur de Schindler.

«Le directeur est de plus en plus un coach»

Pour répondre à l'implication croissante des employés, la fonction des managers et chefs d'entreprise doit elle aussi évoluer: «La tâche du directeur consiste à aider ses employés, appelés à être de plus en plus flexibles, à être plus créatifs et plus productifs. C'est de plus en plus un coach», explique Marianne Janik. La notion de chef pourrait ainsi disparaître, «ainsi que les privilèges qui lui sont associés, par exemple la place de parking», ajoute-t-elle. ■

EMMANUEL GARESSUS, ZÜRICH
@garessus