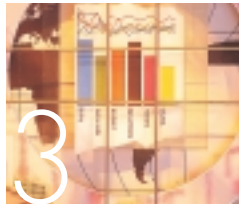


## Prévoyance

Que signifie le taux de couverture d'une caisse de pensions?



## Aperçu

La LPGA du point de vue des assurés, ou quand tout vient à point...



## Actuel

Le degré de satisfaction des clients de SPIDA

7



Hansruedi Amstutz  
Directeur

### La satisfaction des clients est décisive

*Le développement toujours plus rapide des produits et des services, la lutte parfois impitoyable entre concurrents en matière de prix, mais aussi une meilleure information: tout cela suscite une attitude de plus en plus exigeante de la part de la clientèle.*

*Savez-vous qu'un client mécontent partage sa frustration avec jusqu'à sept personnes? On oublie souvent que prendre soin d'un client existant ne coûte qu'une fraction de ce qu'il faut investir pour en gagner un nouveau. Trop souvent, on se concentre sur l'acquisition de nouveaux clients et l'on en oublie nos anciennes et fidèles relations. Or, le succès d'une entreprise dépend directement de la satisfaction de sa clientèle. Les clients satisfaits restent. Ils acceptent que nous commettions parfois des erreurs et – si ces dernières restent une exception – ils nous donnent la possibilité de les corriger.*

*SPIDA a le vœu d'améliorer la satisfaction de sa clientèle. Mais pour cela, nous ne pouvons pas simplement nous conformer aux attentes de nos clients, car nous devons également remplir des obligations légales parfois contraignantes pour eux. Jusqu'où parvenons-nous à effectuer ce grand écart? C'est ce que vous découvrirez dans la partie de cette édition consacrée à l'évaluation de la satisfaction de nos clients. J'en profite pour remercier très sincèrement toutes les entreprises affiliées pour leur collaboration.*

Avec mes amitiés  
Hansruedi Amstutz

## Le succès depuis six ans

Conseils en prévoyance et en placement, planification financière SPIDA



**Depuis l'introduction des prestations «conseils en prévoyance» et «planification financière pour la retraite», nous nous sommes occupés de près de 650 clients et le nombre des personnes qui nous font confiance augmente chaque jour. Ce succès est un grand encouragement à toujours améliorer et développer notre gamme de services.**

Rudolf Käser  
Conseiller en prévoyance

Dans l'esprit d'un nouveau positionnement à long terme, SPIDA a confié au 1er janvier 2003 l'activité de conseil en prévoyance et de planification financière pour la Suisse alémanique à D.R.K. Conseil Sàrl, à Grünigen (ZH). Doris et Rudolf

Käser, deux personnes qui étaient jusqu'alors responsables du conseil en prévoyance SPIDA, poursuivent leur activité au sein de leur propre entreprise, fondée en 1999. Une collaboration à long terme et très étroite a été convenue, afin de garantir à nos clients

une continuation harmonieuse et une indépendance en matière de conseil. Nous avons également créé la base pour le développement qualitatif des services ainsi que pour l'intégration d'autres partenaires compétents et indépendants, en Suisse romande et au Tessin. Le service est proposé par nos partenaires exclusivement pour des clients de SPIDA, sous l'appellation «Conseils en prévoyance et en placement, planification financière SPIDA». Doris et Rudolf Käser sont donc à votre disposition de manière toujours aussi engagée. Ils participeront à nos colloques, à la rédaction de notre bulletin SPIDA Fenêtre et à d'autres activités encore.

Les services de «conseil en prévoyance» et de «planification de retraite» de SPIDA sont proposés à toutes les entreprises affiliées à SPIDA ainsi qu'à leurs collaboratrices et collaborateurs. Il s'agit de conseils orientés vers les besoins, c'est-à-dire exclusivement voués à répondre aux vœux et aux exigences. La vue d'ensemble des conditions personnelles forme la base d'une appréciation. L'objectif du travail est le développement de principes de planification qui permettront une estimation précise des possibilités et des décisions à venir. Nous garantissons l'indépendance ultérieure également, quand il s'agira de concrétiser progressivement les mesures. Sur demande, nous procédons à la comparaison de différentes solutions et de différents produits, et nous mettons

en évidence les incidences. Ainsi est offerte la garantie d'un conseil neutre, sans les arrière-pensées indissociables de tout vendeur commissionné.

Le conseil de SPIDA comprend les domaines suivants:



### Conseil en prévoyance

- Vue d'ensemble et comparaison globale «actuellement/idéalement» des mesures de prévoyances existantes (1er pilier AVS, 2e pilier de prévoyance professionnelle LPP, 3e pilier libre et lié).
- Recherche de lacunes en matière de couverture ainsi que de sur-couverture, et détermination de leurs conséquences.
- Élaboration de bases de décision (extension et déduction de prestations), avec prise en considération des incidences (risques liés à la vie, retraite, situation fiscale, conséquences conjugales et successorales, financement du logement, etc.).
- Planification des scénarios de retraite (normale et/ou anticipée).

### Conseils en placement

- Vue d'ensemble des valeurs en capital déjà constituées (2e pilier de prévoyance professionnelle LPP, 3e pilier libre et lié, biens immobiliers, etc.).
- Élaboration de bases de décision (par ex. degré de prudence, réinvestissement), avec prise en considération des incidences (protection des liquidités pour la période d'activité professionnelle et pour celle de la retraite, questions conjugales et successorales, planification de la succession dans l'entreprise, financement de biens immobiliers, etc.).

### Planification financière

- Détermination de potentiels et de mesures pour un accroissement de la fortune, possibilités d'optimisation (par ex. en matière d'impôt!).
- Appréciation de la prévoyance professionnelle LPP (par ex. étude de la question «rente de vieillesse ou paiement en capital?»).

- Planification fiscale et stratégique du versement des prestations de prévoyance et du début du droit aux prestations de la prévoyance liée/libre (3e pilier a/b).
- Financement du logement (questions de l'amortissement direct/indirect).
- Clarification de la capacité de risque pour les périodes de vie correspondantes (appréciation des circonstances familiales telles que l'obligation d'entretien des enfants jusqu'à la fin des études).
- Situation fiscale «actuellement/idéalement», détermination du potentiel d'optimisation.
- Planification et mise en œuvre de mesures (par ex. degré de prudence, réinvestissement), avec prise en considération des incidences (protection des revenus de l'activité professionnelle et de la retraite, situation fiscale, questions conjugales et successorales, financement du logement, etc.).
- Développement de scénarios pour la retraite (retraite partielle ou complète).
- Comparaison avec la concurrence (produits d'assurance, de fonds, bancaires), par ex. des assurances-vie de capital (versements exceptionnels), des assurances de rentes (rentes viagères), des plans de prélèvement de capital, la gestion de fortune.

### Coûts, avantages, garantie

- Pour les entrepreneurs et les collaborateurs des sociétés affiliées à SPIDA, le premier entretien (d'une durée d'environ 3 heures plus durée du déplacement) est gratuit. Les prestations fournies en sus seront décomptées sur mesure. Nous ne fournissons de conseils que sur la base d'honoraires calculés selon le résultat et un tarif horaire fermement convenu.
- Dans l'étendue du service sont compris tous les travaux supplémentaires convenus (par ex. correspondance, vérification externe).





Le contrôle continu des délais et des mesures est également inclus.

- Les tâches ultérieures de mise en application – par ex. l'évaluation d'instruments et de produits de placement – sont effectuées contre facturation, en fonction des coûts.
- Nous garantissons la neutralité et l'indépendance. Nous n'avons par conséquent aucune obligation à l'égard de quelque société financière ou d'assurance que ce soit. Nous nous engageons à représenter exclusivement les intérêts de nos clients.
- En cas d'agissement en qualité d'intermédiaire pour des produits d'assurance ou financiers, les éventuelles rétrocessions/commissions feront l'objet d'une information transparente; elles seront facturées ou reversées.
- Toutes les informations personnelles seront traitées de manière confidentielle. La transmission à des tiers est formellement interdite. Les données ne seront utilisées qu'aux fins de l'élaboration des prestations incluses dans l'étendue du service.
- Sur demande et sous mention des conséquences, les données enregistrées électroniquement seront effacées, et les documents écrits seront restitués ou détruits.

Par ailleurs, les prestations de conseil et de planification fournies par un office entièrement indépendant – avec les formes et la qualité que vous pouvez attendre de notre part – entraînent des coûts nettement plus élevés sur le marché libre qu'après de SPIDA. À cela s'ajoute le fait que l'investissement dans le conseil indépendant est plus qu'autofinancé par les besoins multiples, selon notre expérience.

Faites une nouvelle expérience et obtenez au moins un deuxième avis. Nous nous réjouissons de votre demande. Pour cela, veuillez utiliser la carte-réponse qui se trouve dans cette édition ou appelez-nous:

*Rudolf Käser*

Tél. direct 01 975 17 20

# Que signifie le taux de couverture d'une caisse de pensions?



Raymonde Koch  
Directrice de la fondation de prévoyance 2e pilier SPIDA

La conjoncture économique difficile, la baisse durable et persistante des marchés financiers malmènent les caisses de pensions. L'évolution défavorable de la Bourse entraîne de considérables corrections de valeur. Ainsi, la plupart des caisses de pensions font aujourd'hui face à un taux de couverture négatif.

Le taux de couverture reflète le rapport entre la fortune disponible et la réserve mathématique nécessaire. Cette dernière se compose des avoirs de vieillesse disponibles des assurés actifs et du capital de réserve pour le paiement courant des rentes.

Une caisse de pensions est considérée comme équilibrée financièrement si elle présente un taux de couverture de 100%. La définition du degré de couverture est une considération à court terme, c'est-à-dire la photographie d'un moment précis (en général le 31 décembre). En d'autres termes, il n'est presque pas tenu compte du fait que l'activité des caisses de pensions s'étend sur le long terme. Au contraire, l'art. 65 LPP exige des caisses de pensions qu'elles offrent toujours la garantie de pouvoir remplir les obliga-

tions qu'elles ont prises. Selon la loi, chaque caisse de pensions qui présente un découvert doit entreprendre des mesures d'assainissement afin de retrouver l'équilibre financier.

Un défaut de capital de couverture n'aboutit pas inévitablement à l'insolvabilité. Les caisses qui croissent et qui présentent momentanément un taux de couverture négatif n'ont généralement pas de problème de liquidités. Comme elles encaissent un excédent de recettes, elles peuvent honorer sans problème leurs obligations courantes. Par contre, si une caisse perd davantage d'assurés qu'elle en acquiert, des problèmes de liquidité peuvent survenir. En un tel cas, la caisse sera contrainte de vendre des valeurs ou de céder des biens immobiliers.

Le 2e pilier SPIDA connaît actuellement un taux de couverture négatif, mais il est en pleine croissance grâce à la constance de nouvelles affiliations d'entreprises. L'excédent de liquidités est plus que suffisant, et les obligations courantes peuvent donc facilement être remplies.

# La LPGA du point de vue des assurés, ou quand tout vient à point...

**Après un traitement d'une quinzaine d'années au Parlement, la Partie générale du droit des assurances sociales (LPGA) est entrée en vigueur le 1er janvier 2003. Au cours d'une genèse incroyablement longue, l'objectif initial d'une uniformisation des différentes branches des assurances sociales a été quelque peu revu à la baisse.**

Ainsi, la LPGA se limite globalement, dans sa forme actuelle «allégée», à une organisation conviviale des procédures. Pour les assurés, elle ne signifie presque aucun changement en rapport avec leurs droits aux prestations ou à leurs obligations de cotiser. Néanmoins, il s'agit d'un jalon vers des assurances sociales modernes.

La LPGA a surtout été conçue comme une parenthèse, une loi-cadre ou modèle qui règle dans les grandes lignes tous les domaines des assurances sociales, à l'exception de la prévoyance professionnelle vieillesse, pour les survivants et invalidité (LPP). Un

Daniel Schibig  
Caisse de compensation AVS de SPIDA

droit applicable plus clair doit être garanti pour le profane. Cela sera possible avant tout par l'uniformisation de la définition des procédures. La LPGA règle donc de manière détaillée les droits et les devoirs des assurés, dans plus de 80 articles de loi et 19 autres règlements supplémentaires, relatifs à l'ensemble du domaine des assurances sociales. Pour la plupart, il s'agit de règlements déjà connus dans la pratique ou la jurisprudence, qui sont maintenant mentionnés pour la première fois dans une loi fédérale. Mais ce sont aussi et surtout les notions d'ordre général ainsi que les règles lors de la coïncidence de plusieurs assureurs sociaux (règles de coordination) qui contribuent à une plus grande certitude.

Parmi les améliorations les plus importantes du point de vue des assurés, on peut également citer:

**Art. 26 al. 2 LPGA:** la personne assurée est désormais en *droit d'exiger des intérêts moratoires* si le paiement de prestations d'assurances sociales (p. ex. des rentes) a été retardé de plus de deux ans. Cependant, la condition est que – dans tous les cas – l'assuré/e se soit conformé à son obligation de collaborer.

**Art. 27/28 LPGA:** jusqu'à maintenant, le droit de l'assuré à obtenir

des *renseignements et des conseils* n'était stipulé que dans la loi sur l'assurance-maladie (LAMal). Il est désormais applicable dans toutes les branches des assurances sociales qui sont subordonnées à la LPGA. En contrepartie, la personne assurée est soumise à une *obligation de collaboration* lors de l'exécution de l'assurance.

**Art. 37 al. 4 LPGA:** issu de la Constitution et de la jurisprudence, le droit à une *assistance juridique gratuite* pour les personnes dans le besoin est désormais également prévu par la LPGA. Toutefois, pour cela, les trois conditions suivantes doivent être rem-

## Notre système actuel d'assurances sociales est composé des dix différentes lois suivantes:

- Assurance vieillesse et survivants (AVS)
- Assurance invalidité (AI)
- Prestations complémentaires à l'assurance vieillesse, survivants et invalidité (LPC)
- Prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP)
- Assurance-chômage (AC)
- Assurance-maladie (LAMal)
- Assurance accidents (LAA)
- Assurance militaire (LAM)
- Allocations pour perte de gain en faveur des personnes servant dans l'armée, dans le service civil ou dans la protection civile (LAPG)
- Allocations familiales dans l'agriculture (RFA)



plies simultanément: la demande doit concerner une matière complexe, il ne faut pas que ce soit sans espoir, et la nécessité financière doit – dans tous les cas – être prouvée de manière détaillée à l'assureur social par l'auteur de la requête.

**Art. 50 LPGA:** en rapport avec des différends liés aux prestations, il existe également la possibilité de régler par *convention* les longues procédures judiciaires, ce qui peut être à l'avantage des deux parties selon les cas.

**Art. 52 LPGA:** la *procédure d'opposition* a été introduite en même

temps dans toutes les branches des assurances sociales. De ce fait, les différents assureurs sociaux sont tenus – par l'édition d'une décision correspondante – de se prononcer sur l'opposition d'un/e assuré/e sans qu'une instance légale doive s'y pencher. Cela devrait permettre, entre autres, un soulagement des tribunaux sociaux et administratifs.

**Art. 70 LPGA:** souvent, des écueils financiers apparaissent pour les assuré/e/s quand deux assureurs ou davantage, en désaccord quant à leurs compétences, ne peuvent pas se mettre d'accord. Il peut même arriver que la personne concernée doive demander une avance aux services sociaux afin de pallier le délai d'attente. Cette situation insatisfaisante a été modifiée dans la LPGA: en pareil cas, l'assuré/e peut désormais exiger une prise en *charge provisoire*.

### Bilan

La nouvelle «LPGA allégée» entrée en vigueur le 1er janvier 2003 apporte, certes, peu de modifications en matiè-

re de prestations et de contributions, mais elle permet une vaste harmonisation des procédures. On peut reprocher à la LPGA de ne pas avoir répondu aux attentes élevées qui ont pu naître en 20 ans. Cependant, on doit aussi garder à l'esprit le fait qu'avec la version délestée actuelle, on dispose malgré tout d'un instrument légal qui peut être le point de départ d'autres innovations et améliorations. Ainsi et à l'avenir, le législateur pourra demander de manière plus insistante que l'évolution à venir du système des assurances sociales soit pensée de manière globale. Un effet de stabilisation et d'harmonisation émanera de la LPGA à l'avenir également. Un autre avantage est l'organisation en tant que loi modèle ou cadre, qui permettra dans chaque loi des réglementations spécifiques adaptées aux besoins. C'est précisément ce mélange réussi de flexibilité et d'uniformisation qui aboutira – sauf innovations hardies – à une bonne acceptation et à davantage de sécurité légale. Les regrets portent sur l'exclusion de la prévoyance professionnelle (LPP).

### Modification du fonds de compensation de l'assurance-chômage (AC) dès le 1er janvier 2003

Chacun sait que le projet de révision de la loi sur l'assurance-chômage a été adopté lors des votations du 24 novembre 2002.

Elle entre ainsi en vigueur le 1er juillet 2003.

Pour des raisons techniques, le Conseil fédéral a décidé de ne pas appliquer la diminution du taux de cotisation à la date de l'entrée en vigueur mentionnée ci-dessus, mais de l'avancer au 1er janvier 2003. Afin de préserver l'équilibre financier, il s'est prononcé pour une application en deux étapes.

C'est pourquoi, dans la première étape, l'ancien taux de cotisation a été réduit de 3,00% à 2,50% jusqu'à un plafond de 106'000 francs; le taux de cotisation pour la part du salaire comprise entre 106'801 à 267'000 francs a été diminué de 2,00% à 1,00%.

#### Salaire annuel en francs

1 – 106'800 (AC 1)

106'801 – 267'000 (AC 2)

#### Taux de cotisation en 2003

2.50 % (part de 0,50% pour l'employeur et autant pour l'employé/e)

1.00 % (part de 0,50% pour l'employeur et autant pour l'employé/e)

Dans une étape ultérieure, le taux de cotisation doit ensuite passer à 2,00% au début de l'année suivante pour l'AC 1. La contribution de solidarité sur la part non assurée du revenu pour l'AC 2, située entre 106'801 et 267'000 francs, est supprimée. Cependant, si les dettes de l'assurance-chômage atteignent 5 milliards de francs ou davantage, la contribution de 1,00% subsistera.





# Des innovations dans la caisse de compensation familiale

Au sujet de l'enquête menée auprès de la clientèle en automne dernier (de laquelle il est ressorti que nos clients souhaitent moins de contraintes administratives ainsi que des propositions concrètes pour leur simplification), nous avons remis en question nos processus de travail au sein du service des allocations familiales, et nous les avons simplifiés en conséquence.

Pour le contrôle du droit aux allocations, nous renonçons désormais à une partie des documents exigés jusqu'alors. Mais ce changement relatif à la demande d'allocations familiales n'est possible qu'avec votre collaboration. Cela signifie que nous dépendons encore plus qu'avant de ce que la fiche de déclaration soit remplie de manière exacte et complète, et de ce que toutes les modifications de situation entre le ou la bénéficiaire et sa ou son partenaire nous soient immédiatement communiquées. Ci-après, les innovations les *plus importantes*, valables avec effet immédiat:

- Aux *célibataires*, nous ne demandons plus de contrat de reconnaissance de paternité ou d'entretien, ni d'acte de reconnaissance, pour autant que le père soit cité nommément sur l'acte de naissance.
- En cas de *divorce*, il n'est plus nécessaire de présenter la convention de divorce.
- De même, les personnes *juridiquement séparées* ne sont plus tenues de remettre une convention de séparation.

Nous renonçons désormais aussi et dans tous les cas à ce que l'agence AVS de la commune de domicile du partenaire non actif nous confirme que celui-ci est enregistré comme n'exerçant pas d'activité lucrative.

Différents cantons ont augmenté leurs allocations pour enfants et formation professionnelle à partir du 1.1.2003:

## Canton des Grisons

CHF 175.— jusqu'à la 16e année  
CHF 200.— dès la 16e année

## Canton de Schaffhouse

CHF 180.— jusqu'à la 16e année  
CHF 210.— dès la 16e année

## Canton de Zoug

CHF 250.— pour le 1er et le 2e enfant  
CHF 300.— dès le 3e enfant

## Canton de Vaud

CHF 160.— jusqu'à la 16e année  
CHF 210.— dès la 16e année  
CHF 170.— pour le 3e enfant (inchangé)

## Canton de Schwyz

nouveau, CHF 200.—

Augmentation de 3,4% du salaire des apprentis dans les cantons correspondants, et de 25% dans les cantons de SG et VD pour l'année 2003:

Canton AR	CHF 1'582.50
Canton GR	CHF 1'582.50
Canton LU	CHF 1'477.—
Canton NE	CHF 1'500.— (inchangé)
Canton NW	CHF 2'110.—
Canton SH	CHF 1'318.75
Canton SG	CHF 1'688.—
Canton TG	CHF 1'688.—
Canton VD	CHF 2'000.—
Canton VS	CHF 1'550.— (inchangé)
Canton ZG	CHF 2'110.—

## Autres changements

### Canton du Tessin et canton de Zurich

Dès le 1er janvier 2003, le conjoint exerçant une activité indépendante a droit aux allocations selon les règles en vigueur. Par conséquent, une contribution est aussi prélevée par la caisse de compensation familiale sur le salaire AVS correspondant.

### Canton de Bâle-Campagne

Le Grand conseil a décidé d'augmen-

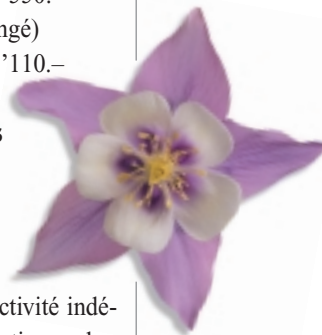
Anita Rabs  
Caisse de compensation familiale SPIDA

ter les allocations légales pour enfant de 150 à 170 francs et les allocations pour formation professionnelle de 180 à 190 francs. La date de l'entrée en vigueur n'a pas encore été fixée. Il se peut que l'augmentation prenne effet rétroactivement au 1er janvier 2003 ou dans le courant de l'année.

D'autre part, nous voudrions vous faire remarquer que, pour les raisons suivantes, le droit aux allocations pour les bénéficiaires peut changer. Sue ce point et comme précisé plus haut, nous sommes dépendants de vos informations relatives à:

- tout accident ou maladie
- tout changement d'état civil
- début ou fin de l'activité professionnelle de l'autre parent dans un état de l'UE/AELE
- changement du taux d'occupation
- interruption de la formation de l'enfant
- congé non payé
- début ou fin de l'activité professionnelle de l'autre parent dans le cas de célibataires, divorcés ou légalement séparés
- perception d'indemnités de l'assurance-chômage, de la SUVA ou de l'assurance-maladie
- divorce
- mariage ou remariage
- double perception pour le même enfant par la mère et par le père (concurrence de droits)

Si vous avez des questions, l'équipe des allocations familiales vous répondra avec plaisir.



# Le degré de satisfaction des clients

**En automne de l'année dernière, les cadres supérieurs de SPIDA ont décidé d'introduire le système de qualité EFQM (Fondation européenne pour le management de la qualité).**

Hansruedi Amstutz  
Directeur

Pour recevoir une image fiable sur l'appréciation de SPIDA par ses clients, la société Client-Response SA a été chargée d'effectuer une enquête auprès de ces derniers. Environ 400 clients, choisis au hasard, ont été appelés par téléphone et 200 d'entre eux ont accepté de participer à une entrevue téléphonique. Nous leur sommes extrêmement reconnaissants pour leur participation à l'enquête.

L'évaluation des résultats est réjouissante. La satisfaction globale des clients avec SPIDA est exceptionnellement élevée, et l'image de SPIDA peut être qualifiée de bonne à très bonne. Afin de juger les prestations, il a été demandé aux personnes interrogées d'évaluer l'importance et la satisfaction quant à certains critères, sur une échelle de 1 à 10. Quoique la notation de l'importance ne rejoint jamais tout à fait celle de la satisfaction, à une exception près, SPIDA obtient aussi de bons résultats dans le jugement des prestations. En outre, nous pouvons distinguer un potentiel d'amélioration intéressant.

## Ce que souhaitent les clients:

- moins de sollicitation administrative;
- des propositions concrètes pour faciliter les tâches administratives;
- davantage de souplesse dans les décisions;
- des relevés de comptes, des formulaires, des règlements et des feuilles d'information compréhensibles.

En résumé, nos clients attendent de notre part une communication claire,

un allègement des tâches ainsi que des solutions flexibles.

La connaissance de ces attentes évolue maintenant vers le processus de définition des objectifs des différents départements et devrait aboutir à des mesures d'amélioration concrètes. Ce défi est ambitieux. En particulier quant aux décisions que les clients définissent comme des questions d'appréciation, lesquelles n'offrent souvent qu'une marge de manœuvre étroite en raison d'exigences légales, ce qui augmente les attentes vis-à-vis de notre manière de communiquer. Des indications formulées de manière détaillée par certains interlocuteurs auront une influence directe dans la formation de notre personnel.

Nous espérons pouvoir maintenir les bons résultats démontrés par cette enquête à un niveau élevé, voire les améliorer. Merci encore une fois à toutes les personnes interrogées.

Les données des deux graphiques sont à interpréter comme suit:

**1.0 bis 3.5**  
absolument insuffisant ou absolument insignifiant

**3.5 bis 5.9**  
insuffisant ou insignifiant

**6.0 bis 7.9**  
suffisant ou assez important

**8.0 bis 8.9**  
bon ou important

**9.0 bis 10.0**  
très bon ou très important

