

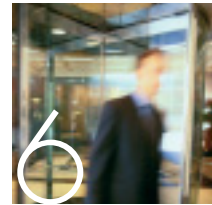
## Prévoyance

Minimiser les impôts (et pas le contraire)



## Aperçu

La 4<sup>e</sup> révision AI est toute proche



## Actuel

Jeu-concours

8



Hansruedi Amstutz  
Directeur

### L'avenir est un défi

*Avec une nouvelle organisation vouée à répondre aux besoins des clients, SPIDA cherche à se préparer aux défis de l'avenir. Vous vous demanderez peut-être ce que cela a d'exceptionnel... Attention, il y a deux «hic»! Que se passera-t-il si nous avons mal évalué l'avenir? Et les services d'avant sont-ils bons à jeter? Des questions de ce genre, on en retrouve dans tout processus de changement. On ressent souvent comme une attitude ingrate l'abandon de ce qui a fait ses preuves et de ce que l'on a apprécié. Pourtant, de leur temps, ces services étaient bons et utiles. Mais depuis lors, les conditions cadres et les attentes vis-à-vis de l'entreprise ont changé.*

*Si changement il doit y avoir, alors il faut l'appliquer avec logique et conscience. Il serait périlleux de manquer d'enthousiasme à un tel moment. La maxime «s'arrêter, c'est reculer» a été assez souvent vérifiée au cours des dernières années. Nous ne saurons si nous avons fait les bons choix que lorsque l'avenir sera devenu du passé! Malgré tout, nous sommes convaincus qu'il n'est pas faux de regrouper et de simplifier des processus. Nos clients ne nous en voudront pas si, à l'avenir, un/e seul/e interlocuteur/trice pourra répondre à toutes leurs requêtes. C'est avec cette forte conviction que SPIDA veut s'orienter vers l'avenir et œuvrer de manière socialement responsable.*

Hansruedi Amstutz



# SPIDA se met au service de ses clients

**À notre époque, la seule constante, c'est le changement. Et cela vaut également pour SPIDA. Avec une nouvelle structure organisationnelle, la Fondation souhaite mieux s'adapter aux attentes des clients. Pour cette raison, des équipes interdisciplinaires ont été créées. Chaque client/e doit désormais pouvoir se mettre en rapport avec SPIDA via un seul contact. Du même coup, avec des bureaux réorganisés par équipe, la collaboration est encouragée.**

Hansruedi Amstutz  
Directeur

### Modifications de l'organisation

Grâce à la répartition par département de la direction, de la gestion des clients (membres), des prestations (assurés) et des services sont réunies les activités de

la caisse de compensation AVS, de la caisse de compensation en matière d'allocations familiales et de la fondation de prévoyance 2<sup>e</sup> pilier. Jusqu'alors, les fonctions étaient réparties entre huit départements. Les nouvelles équipes

proposent à leurs clients tous les services des trois institutions. Avec cette adaptation de la structure, les processus et les étapes du travail sont regroupés.

### Processus de gestion

Les processus de gestion englobent l'ensemble de la gestion spécialisée pour les prestations du 1<sup>er</sup> et du 2<sup>e</sup> pilier ainsi que les allocations familiales et les prestations CCT. La gestion spécialisée garantit que les collaborateurs de tous les départements soient informés des conditions cadres légales en vigueur et qu'ils puissent dès lors exécuter correctement les processus de travail. La gestion de la qualité et des processus veille à ce que tous les mécanismes importants soient évalués, analysés et améliorés; également à ce que les exigences qualitatives et les besoins des clients soient parfaitement satisfaits. L'ambition suprême du développement de l'entreprise est la prise en charge et l'amélioration constante de tout le système de gestion.

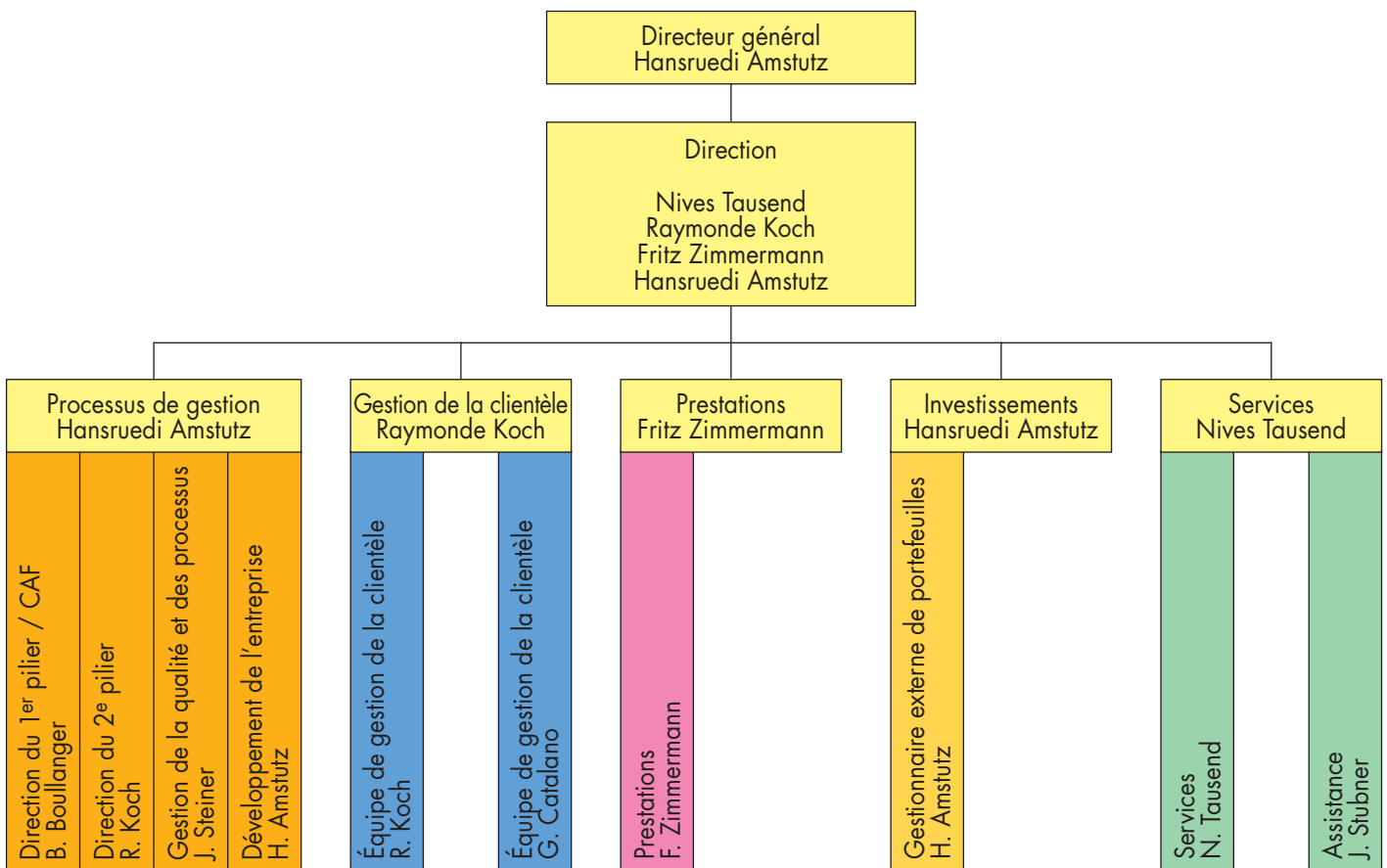


### Prise en charge des clients

Le département «prise en charge des clients» est responsable de tous les affiliés à SPIDA: employeurs, indépendants et personnes n'exerçant aucune activité lucrative. Le département gère le suivi et le développement des relations avec ces clients. Ainsi, tous les services sont fournis à la clientèle par la même équipe.

### Prestations

L'équipe «prestations» s'occupe de tous les retraités (AVS, AI et fondation de prévoyance 2<sup>e</sup> pilier). Elle effectue les calculs de rentes, mais aussi les «splittings» et les calculs provisoires de rente pour les salariés encore actifs.





### Investissements

Par «investissements», on désigne la collaboration de SPIDA avec différents gestionnaires de portefeuille externes, qui administrent la fortune de la fondation de prévoyance 2e pilier ainsi que celle de la caisse de compensation en matière d'allocations familiales, sur la base d'un mandat.

### Services

Le département «services» regroupe l'informatique ainsi que les tâches internes. De plus, une nouvelle équipe d'assistance a été créée, laquelle soutient les responsables de la clientèle pour ce qui a trait au registre central, à l'encaissement et au service juridique. De cette façon, les responsables de la

clientèle gagnent du temps pour s'occuper de leurs clients.

La nouvelle structure organisationnelle est synonyme de changements fondamentaux pour la plupart des collaborateurs de SPIDA. Cela est concrétisé par des équipes interdisciplinaires nouvellement composées et par des domaines de compétence élargis. Jusqu'alors, les collaborateurs étaient spécialisés dans des fonctions distinctes. À l'avenir, outre leur savoir spécifique, ils acquerront de solides connaissances générales sur toutes les tâches de l'équipe. Bientôt, les clients pourront présenter toutes leurs requêtes à leur interlocuteur personnel chez SPIDA ou à son suppléant.

Avec la réorganisation, les processus sont associés et le déroulement du travail est optimisé. Dans le même temps, la restructuration peut être mise en œuvre de manière socialement acceptable, en compensant les économies visées par des mises à la retraite favorables.

## Leur avis quant à la nouvelle manière de travailler:



**Franco Kündig**

Dép. prestations

“ Les mots qui me viennent au sujet du bureau agrandi: infrastructure, espace, communication, bruit, luminosité, etc. En octobre

2003, après la première phase de construction, ça y était: notre département «prestations» a pu emménager dans son nouveau bureau. Le 18 novembre 2003, j'ai fait un premier bilan... L'infrastructure est bonne. La communication entre les employé/es est meilleure, plus simple et plus rapide.

Ce qui me plaît beaucoup, c'est que le lieu de travail est moderne, mais cela présente tout de même un désavantage: la place pour les documents ou les classeurs est devenue un peu limitée. Quand elle fonctionne, la lumière est très bonne, le bureau est très lumineux. Le seul inconvénient de notre nouveau grand bureau est son niveau sonore. Toutefois, je suis confiant dans le fait que ce problème peut aussi être résolu. ”



**Sonja Ingold**

Dép. gestion de la clientèle

“ Il faut s'habituer aux nouveaux bureaux, mais ce n'est pas aussi difficile que je l'avais imaginé. Je trouve agréables

ces locaux neufs et clairs, le mobilier de bureau moderne. La communication entre les uns et les autres est facilitée, car nous sommes tous assis dans la même pièce. Cependant, le niveau sonore de ce grand bureau est bien plus élevé que celui des plus petits locaux. «Ne pas écouter» exige de l'entraînement et demande une plus grande concentration pour les tâches quotidiennes ainsi que lors de contact téléphonique avec les clients. ”

### Des changements en trois dimensions

Afin de soutenir au mieux les équipes dans l'accomplissement de leur activité, de nouveaux bureaux lumineux et spacieux ont été aménagés. Pour cela, les bureaux d'une et deux personnes du rez-de-chaussée et du premier étage ont été abandonnés, le temps d'une transformation qui a duré de juin à novembre. Un effet secondaire appréciable est que SPIDA se débrouille avec deux étages de bureaux au lieu de trois précédemment. Grâce à la location des locaux désormais inoccupés, le rendement de l'immeuble sera amélioré – et cela dans l'intérêt de la propriétaire (la Fondation de prévoyance 2<sup>e</sup> pilier SPIDA).

Le fait de renoncer au bon vieux bureau individuel a été difficile pour certains collaborateurs. On a pu entendre ça et là quelques remarques pleines d'humour. Ainsi le plus grand bureau est-il parfois appelé «halle Masoala», quoique aucun arbre à escalader n'y ait été installé et que le fond sonore n'ait rien en commun avec cette nouvelle attraction du zoo de Zurich. La comparaison doit plutôt tenir à la taille et à la luminosité du lieu...



Il faut bien le constater: les équipes regroupées dans les nouveaux bureaux communiquent plus rapidement et plus efficacement. Elles disposent d'une infrastructure moderne et performante. Le soutien mutuel au cours des processus de travail est facilité. Et il est impressionnant de voir avec quel engagement les collaborateurs de SPIDA font face à ce nouveau défi, malgré une incertitude compréhensible. Cela aboutira assurément à une valeur ajoutée qui profitera aux clients de SPIDA.

### Leur avis quant à la nouvelle manière de travailler:



**Rijk Van der Heide**

Dép. assistance

“ Puisque chez SPIDA – qui aura bientôt trente ans – nous ne sommes pas bloqués sur des acquis mais plutôt ouverts au changement, nous pouvons très bien nous adapter. Le plus important, c'est assurément d'adopter une attitude fondamentalement optimiste et positive quant à sa place de travail et son environnement. Cela dit, le fait que je prendrai bientôt ma retraite a quelque peu facilité mon adaptation. Il est tout à fait agréable de travailler sur une chaise de bureau épatante, avec du matériel moderne

et de meilleures conditions de luminosité (avec autant de travail à accomplir, il ne reste de toute façon pas le temps de penser à ce qui est négatif). Il y a tout de même un inconvénient: la suppression totale de la sphère privée (relativement confortable) dont nous bénéficions dans les anciens bureaux. Pour les personnes impulsives – dont je suis – la colère mais également les accès d'hilarité ne sont pas rares. Comme les collègues y assistent désormais, il reste à espérer que ce ne soit pas contagieux. ”

# Minimiser les impôts (et pas le contraire)

**... par exemple au moyen du paiement échelonné des prestations en capital de la prévoyance LPP, du libre-passage ainsi que de la prévoyance liée 3<sup>e</sup> pilier A.**

Rudolf Käser  
Conseiller diplômé en prévoyance et fortune SPPV  
Service d'information SPIDA

Il est notoire que les prestations de prévoyance en capital sont imposées à un taux réduit au moment du paiement et dans la période fiscale correspondante, une seule fois et séparément du revenu restant. Si le versement de plusieurs prestations en capital est effectué en même temps et au cours de la même période fiscale, celles-ci sont aussi imposées (cumulées). Cela se produit aussi, par exemple, si la prestation en capital LPP de l'époux coïncide avec le paiement en capital du 3<sup>e</sup> pilier A de l'épouse. En cas de planification maladroite des dates de paiement, la progressivité fiscale et par conséquent les charges fiscales augmentent de manière massive et très préjudiciable. Dans le cadre de

notre activité de conseil, nous découvrons régulièrement un potentiel d'économie de plusieurs milliers de francs!

## Prestations en capital

Non seulement les prestations en capital du 2<sup>e</sup> pilier (LPP, libre-passage), mais aussi celles de la prévoyance liée (3<sup>e</sup> pilier A) doivent être versées au plus tard à l'âge légal de la retraite. On ignore trop souvent que de telles prestations en capital peuvent être versées jusqu'à 5 ans avant l'âge légal de la retraite (pour les hommes, de 60 à 65 ans / pour les femmes, de 59 à 64 ans). Un délai supplémentaire de paiement est accordé jusqu'à la 70<sup>e</sup> année pour les prestations de libre-passage. Toutefois, cela doit être prévu dans le règlement de la fondation de libre-passage; la condition de pouvoir prolonger son activité lucrative y est liée.

## Gérer correctement ses impôts

Lors d'une planification, il faut veiller à ce que les exigences légales n'interdisent pas expressément les versements partiels; les comptes et les polices de prévoyance doivent être résiliés d'un coup et le solde doit être versé en une fois. D'ailleurs, ce qui est déterminant pour l'imposition, c'est la date de l'échéance et non pas le moment du paiement, comme on le croit souvent et malencontreusement. Une période fiscale complète peut tout à fait se trouver entre ces dates (par exemple: échéance le 27.12.2009, paiement le 4.1.2010). Une mauvaise planification peut coûter une véritable fortune.

Lors d'une planification effectuée à temps, cette évolution peut être ciblée et influencée de manière fiscalement douce. Pour cela, il s'agit de connaître avec précision les lois fiscales correspondantes. Malgré l'harmonisation fiscale en cours, les règlements des cantons suivants sont différents: TG, SG, BS. Les autres cantons taxent uniformément.

Il vaut donc la peine d'opter pour le conseil professionnel d'un service indépendant. Appelez notre service d'information SPIDA au numéro de tél. direct 01 975 17 20.



# La 4<sup>e</sup> révision AI est toute proche

Fritz Zimmermann  
Directeur dép. prestations  
(Service d'information  
AVS/AI)

**L**e 21 mars 2003, le parlement a fait ses adieux à la 4<sup>e</sup> révision de la loi fédérale sur l'assurance invalidité AI. Comme le délai référendaire n'a pas été utilisé, le changement de loi entrera en vigueur en le 1.1.2004. Cela touche les rentes AI et le système des indemnités journalières. Les objectifs principaux de cette révision sont:

- la solidité financière durable de l'AI;
- des adaptations ciblées dans le domaine des prestations;
- le renforcement de la surveillance par la Confédération;
- la simplification des structures et des processus.

## Mesures pour l'amélioration de la situation financière de l'AI

Ces derniers temps, la situation financière de l'AI s'est constamment aggravée. Tous les efforts précédents n'ont pas suffi à améliorer cette fâcheuse situation. Avec les mesures suivantes, les dépenses de l'AI seront allégées à moyen et à long terme:

- La rente d'invalidité complémentaire pour époux ou pour épouse est abolie.
- Ce que l'on appelle la «rente pour cas pénibles» (demi-rente AI au lieu du quart de rente AI, dans les cas de rigueur d'ordre économique) est supprimée.
- Pour cela, les bénéficiaires de quart de rente pourront demander des prestations complémentaires AI, lesquelles seront versées par les cantons.
- La maîtrise des coûts sera renforcée.
- Des projets-pilotes scientifiques pourront être financés.

## Introduction de services médicaux régionaux

Le 1<sup>er</sup> mai 2005 au plus tard, les offices AI créeront des services médicaux régionaux, qui les aideront à se prononcer sur les cas qui outrepassent la compétence des cantons. Ces services médicaux seront également autorisés à examiner eux-mêmes des personnes. L'objectif de cette mesure est le traitement le plus équitable possible de tout les requérants de notre pays. La surveillance technique incombe à l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS), à Berne.

## Mesures professionnelles

Le principe directeur «l'intégration avant la rente» reste valable. Les offices AI doivent désormais s'efforcer de trouver une occupation pour les assurés, que ce soit au moyen d'une orientation professionnelle, d'une aide sous la forme de capital, d'une indemnité journalière ou d'une indemnité pour frais de déplacement; ils ne doivent pas immédiatement les exclure de la vie professionnelle par une rente. Cette réglementation vise l'équité entre personnes handicapées et non handicapées.

## Collaboration interinstitutionnelle CI

Des organismes dédiés à la collaboration interinstitutionnelle seront mis en place dans tous les cantons. Les spécialistes des assurances sociales, de l'assurance chômage AC et de l'assurance invalidité AI auront ainsi la possibilité de convenir d'objectifs communs pour l'intégration dans la vie professionnelle. Ils connaîtront mieux les tâches et les prestations des autres institutions, et pourront dès lors mieux conseiller les assurés que jusqu'à présent.

## Indemnité journalière

L'indemnité journalière AI est composée d'une indemnité de base, à laquelle tous les assurés auront droit dès le 1.1.2004. Les assurés ayant des enfants recevront en outre des allocations familiales. Le système est organisé in-



dépendamment de leur état civil. L'indemnité de base prévue est de 80 pour cent du revenu que le/la bénéficiaire percevait pour sa dernière activité professionnelle avant le début de l'atteinte à la santé. L'indemnité de base est de 88 francs au minimum et de

235 francs au maximum. L'indemnité journalière maximum – indemnité de base plus allocations familiales – s'élève à 293 francs, ce qui correspond à un revenu annuel de 106'945 francs et davantage.

### Rentes

Comme on le sait, la perte du revenu proportionnellement causée par une affection détermine le degré d'invalidité AI. Le droit à la rente n'existe que dès une perte de revenu de 40 pour cent. Le nouveau tiers de rente sera introduit le 1.1.2004.

Dès le 1.1.2004, toutes les rentes AI correspondant à un degré d'invalidité d'au moins 70% seront soumises à une

versée aux bénéficiaires de quart de rente dans les cas de rigueur d'ordre économique, sera également supprimée.

La suppression de cette prestation AI doit être compensée par des prestations complémentaires cantonales.

### Allocation pour impotent

L'allocation pour impotent sera uniformisée dans le cas où les assurés vivant à leur domicile sont au bénéfice d'une prestation supérieure. Ce sont 80% de la rente de vieillesse AVS qui seront versés pour les besoins d'assistance élevés, 50% les besoins d'assistance moyens et 20% pour les besoins d'assistance faibles. Les anciennes prestations seront ainsi doublées. Les personnes résidant en foyer recevront la moitié des prestations précitées. Les offices cantonaux AI décident de l'ampleur des mesures, proportionnellement au besoin d'assistance. L'allocation pour impotent demeure inchangée pour les bénéficiaires de rentes AVS.

### Adaptations au nouveau droit

Les personnes concernées par la nouvelle révision n'ont pas besoin d'entreprendre quoi que ce soit. Les offices cantonaux AI et toutes les caisses de compensation se chargeront des adaptations.

Nouveau:		Jusqu'à maintenant:	
Degré d'invalidité		Degré d'invalidité	
dès 40%	quart de rente	dès 40%	quart de rente
dès 50%	demi-rente	dès 50%	demi-rente
dès 60%	3/4 de rente	dès 66 2/3 %	rente intégrale
dès 70%	rente intégrale		

révision par les offices cantonaux AI et elles seront subordonnées à un nouvel échelonnement. Les personnes qui auront atteint leur 50<sup>e</sup> année au 31 décembre 2003 pourront conserver l'intégralité de leur rente. Pour les demandes soumises dès le 1.1.2004, aucune rente supplémentaire ne sera accordée. La rente pour cas pénibles,

## Modification de l'assurance chômage (AC) au 1.1.2004

Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2004, la loi sur l'assurance chômage révisée s'appliquera intégralement au taux de cotisation. L'ancien taux de cotisation valable jusqu'à hauteur de CHF 106'800 (= **AC 1**) sera diminuée une seconde fois de 2,50% à **2,00%**; pour la part du salaire de CHF 106'801 à CHF 267'000 (= **AC 2** ou contribution de solidarité), le taux de cotisation réduit tombe à 1,00%.

### Montant du salaire en CHF Taux de cotisation 2004

1 – 106'800 (ALV 1)	2,00 % (employeur et employé/e = 1% chacun/e)
---------------------	-----------------------------------------------



		13	13			9	4	9	14	1	15		3	18	3		21	3	26
13	22	9	24	4	3	10	10	3			24	9	1	14	10	3			9
9	3	18	3			23	3		6	5	9	12	2	3				1	10
13	21		1	5	9	18	4		3	11		3	18	9	16	10			3
22		3	14	15		11	3	21	10	15	24		1	18	3				11
3	24	11	3	24	11	3		9		10	1	16	3	10	10	3			
	9	9		14	1		13	1	3	10		3		3	10	10			3
16	18	1	4	3		16	15	5	5		13	9	5	5	3				13
9	1	24	3		9	1	24			15	18	24	3					11	12
1	24		21	3	24	3	11	18	3		<b>E</b>	<b>T</b>	<b>O</b>	<b>I</b>	<b>L</b>	<b>E</b>			
10	3	4	1	11		24	3	12	11	18	3		24		3	10			12

## JEU-CONCOURS

Mêmes chiffres = mêmes lettres.  
Gagnez un Vreneli en or!

Solution:

6	18	3	5	3	24	11

Écrivez simplement la solution sur la carte-réponse ci-jointe et envoyez-la jusqu'au 31.1.04. Amusez-vous bien! Tout recours est exclu.