

Aperçu

Obligation de cotiser à l'AVS: l'ignorance ne dispense pas de payer des arriérés

4



Service

Introduction de la communication électronique des salaires

6

Prévoyance

Les coûts d'assistance et d'allongement de la vie peuvent faire fondre une fortune

7



Uwe Brandt
Responsable de la gestion clientèle

À quel point la satisfaction de nos clients nous tient à cœur?

La satisfaction de notre clientèle doit être aussi élevée que possible. Nous y attachons une telle importance que nous effectuons tous les deux ans un vaste sondage auprès de nos clients. Celui-ci doit nous indiquer où se trouvent les potentiels d'amélioration et où nous devons faire des efforts pour perfectionner nos services. En outre, nous voulons aussi connaître nos atouts. Les résultats nous permettent de nous comparer à d'autres institutions de notre branche.

Cette année aussi, nous avons posé de nombreuses questions à plus de 300 entreprises. Comme le sondage est anonyme, nous remercions ici toutes celles et tous ceux qui y ont répondu pour leur participation et leurs nombreuses propositions intéressantes.

Le dépouillement a été réalisé. Les informations obtenues ne disparaîtront pas dans un tiroir. Au cours des mois à venir, nous travaillerons avant tout et de manière approfondie sur les sujets évalués d'un œil critique, comme la conception des formulaires et des documents ainsi que la disponibilité par téléphone. Cela afin que vous – nos clientes et clients – puissiez bénéficier au maximum des résultats du sondage.

L'éditorial de ce numéro de SPIDA Fenêtre traite le sujet dans le détail.

Je vous souhaite une bonne lecture!

*Bien à vous,
Uwe Brandt*

Objectif suprême: satisfaire les clients

Cet été, SPIDA a effectué un sondage auprès de sa clientèle. L'objectif était de connaître le taux de satisfaction de nos clients et d'obtenir des indications sur le potentiel d'amélioration.

Uwe Brandt
Responsable de la gestion clientèle

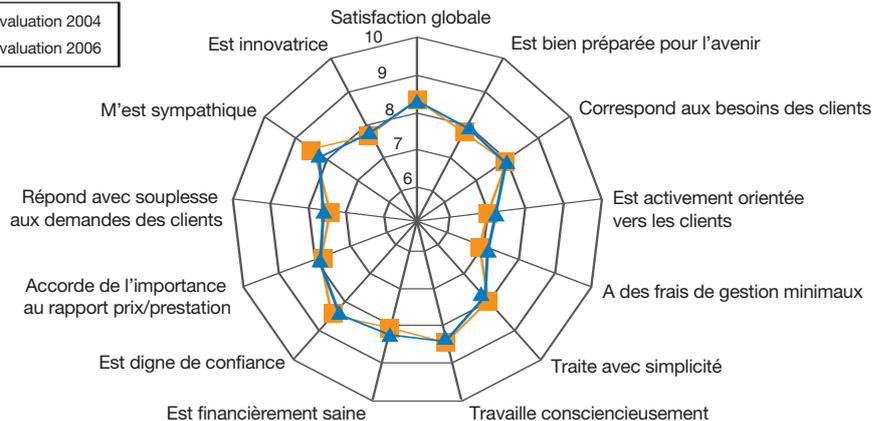
Plus de 300 entreprises ont participé à l'enquête. Merci beaucoup à elles! Depuis lors, toutes les données évaluant les points forts et les points faibles ont été

dépouillées et nous avons pris les mesures nécessaires à l'amélioration de nos services.

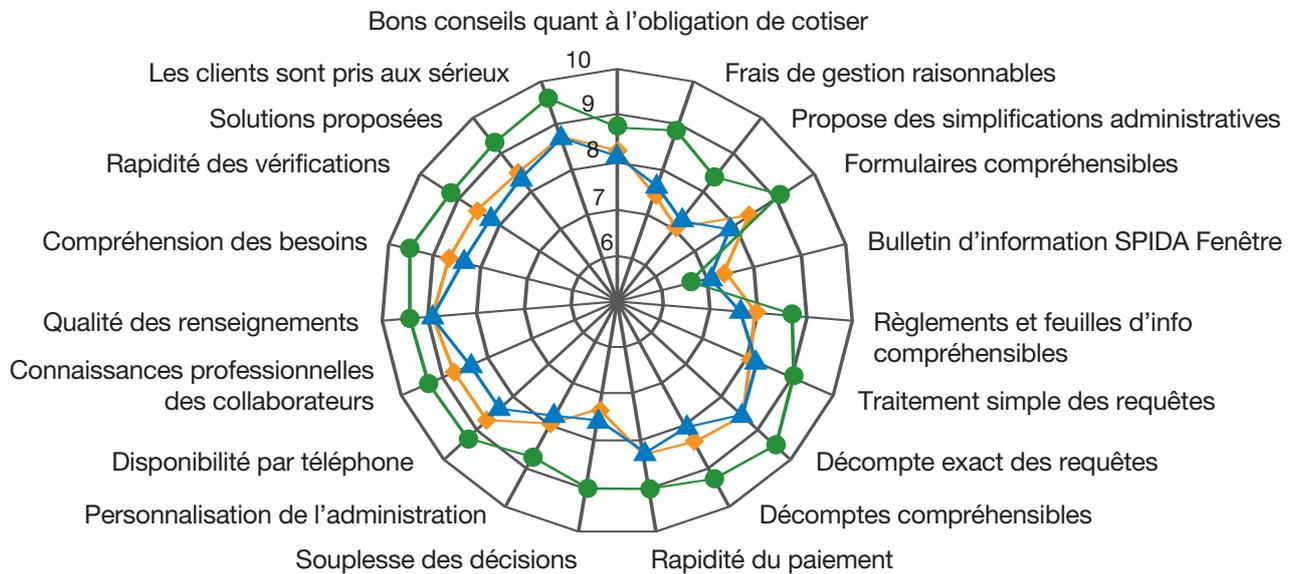
Le diagramme montre seulement la partie supérieure située entre 5 et 10, l'évaluation étant toutefois effectuée sur une échelle de 1 à 10. La ligne bleue montre l'évaluation de 2006, l'orange permet la comparaison avec celle de 2004.

Image de SPIDA

— Evaluation 2004
— Evaluation 2006



Prestations de SPIDA



La ligne bleue montre l'évaluation de 2006, la jaune permet la comparaison avec celle de 2004. En outre, l'importance est représentée par la ligne verte.

Une image très positive

Globalement, l'enquête aboutit à un résultat très positif. La satisfaction de la clientèle a pu être maintenue au niveau élevé de 8,3 (= 83%).

Ce que veulent les clients

Le deuxième diagramme (ci-dessus) montre l'évaluation des prestations de SPIDA et l'importance que nos clients accordent à chaque point. Nous sommes heureux de constater que notre clientèle est servie rapidement et aimablement,

qu'elle se sent prise au sérieux. Mais c'est là aussi qu'apparaissent les principaux potentiels d'amélioration: simplifier les documents et les formulaires, garder un œil sur les charges et être plus facilement atteignables. Dans notre domaine d'activité, il est difficile d'exaucer le vœu de la souplesse, puisque le législateur accorde rarement celle qui est attendue par nos clients. Nous nous efforçons toutefois d'agir avec largesse d'esprit chaque fois que cela est possible et judicieux.

Prestations de SPIDA

La comparaison avec d'autres entreprises de notre branche a également montré que l'image et les prestations de SPIDA sont extraordinairement bien évaluées. Nous sommes ravis de ce résultat encourageant. Il nous prouve que la réorganisation de notre organisation était une étape nécessaire dans la bonne direction et que nous sommes prêts pour relever les défis à venir. Nous ferons tout afin de rester pour vous un partenaire fiable. Merci de votre confiance!

Actuel

Gouvernance d'entreprise

Au cours des dernières semaines, les médias ont fait état du comportement de plusieurs directeurs de caisse de pensions. Dans certains cas, leurs fonction professionnelle a apparemment servi à obtenir des avantages personnels.

Cela ne peut pas se produire chez SPIDA, parce que:

- il existe des processus clairement décrits et contrôlés pour la gestion de patrimoine;
- les placements en titres ne sont effectués que dans des avoirs collectifs (fonds, fondations de placement, etc.);
- les décisions d'investissement portant sur des titres en particulier (actions d'une entreprise spécifique) sont prises uniquement par le responsable de portefeuille du gestionnaire externe de fortune.

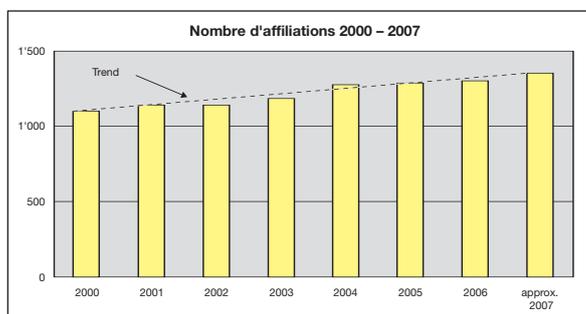
Ces mesures empêchent que des informations relatives aux cours soient utilisées, par exemple pour ce qui relève du délit d'initié.

En outre, tous les responsables ont signé le Code de déontologie pour la prévoyance professionnelle, lequel interdit par ex. aussi les rétrocessions (voir sur www.verhaltenskodex.ch).

Les responsables des institutions de SPIDA prennent leur responsabilité très au sérieux. Ils adoptent toutes les mesures possibles en vue de protéger les intérêts de toutes les personnes assurées.

Le 2^e pilier SPIDA s'accroît

Pourquoi de plus en plus d'entreprises choisissent-elles notre caisse de pensions?



Chaque entreprise établie en Suisse, avec des employés dont le revenu AVS annuel dépasse ce que l'on appelle le seuil d'entrée (actuellement CHF 19'350), doit être affiliée à une institution de prévoyance professionnelle. De plus en plus d'entreprises confient leur assurance LPP à la Fondation de prévoyance 2^e pilier SPIDA. Au cours des derniers mois, 50 nouveaux clients nous ont rejoints, ce qui permet une croissance continue et saine.

Une caisse de pensions avantageuse pour vous

Notre Fondation a été créée en 1978 par les associations des métiers du sanitaire, de la technique du bâtiment, des installations électriques et de la ferblanterie-couverture. Chez nous, les entreprises trouvent des solutions de prévoyance conçues à la mesure de leurs besoins et de ceux des branches parentes, à un prix défiant toute concurrence. Pour ces entreprises, la prévoyance professionnelle

coûte ainsi seulement 8% du salaire. Des comparaisons ont montré que nos contributions sont jusqu'à 38% plus avantageuses que chez nos concurrents. S'affilier à notre

Fondation profite donc aussi bien à l'employeur qu'à chacun de ses collaboratrices et collaborateurs.

Qu'est-ce qui plaide en notre faveur?

- De faibles coûts administratifs pour la gestion de la prévoyance professionnelle.
- Un seul interlocuteur pour l'AVS, la caisse d'allocations familiales et la LPP.
- Pas d'intérêt de tiers: nous sommes une organisation sans but lucratif, dont les excédents de produits sont reversés aux assurés et aux entreprises sous la forme de réductions des contributions.
- Représentation efficace des salariés et des employeurs: le Conseil de fondation est composé paritairement de représentants des associations et des syndicats.
- Gamme de prestations incluant 6 plans de base et 2 plans de cadres

Un exemple:

- Entreprise avec 4 employés
- Plan de prévoyance Entrée Classic: ce plan LPP minimal convient à la plupart des entreprises actives dans les métiers de nos associations
- Taux de contribution 2007

	Âge ¹⁾	Salaire annuel AVS	Salaire assuré ²⁾	Cotisation y c. montant d'épargne
Personne A	38	42'575	20'000	2'800
Personne B	38	52'575	30'000	4'050
Personne C	38	62'575	40'000	5'300
Personne D	38	72'575	50'000	6'550
Total:		230'300	140'000	18'700
Contribution forfaitaire aux frais administratifs (par affiliation et par année): 200				
Total:				18'900

¹⁾ L'âge de 38 ans représente la moyenne de nos assurés.

²⁾ Salaire annuel moins déduction de coordination (CHF 22'575).

Garantie de la sécurité à long terme des fonds de prévoyance

Comme toutes les caisses de pensions opérant sur le marché, les années boursières turbulentes avec leurs hausses et leurs baisses vertigineuses n'ont pas été sans conséquences pour notre Fondation. De tels événements sont malheureusement imprévisibles, tout comme l'évolution des cours du pétrole ou du cuivre. Au cours des dernières années, le taux de couverture est ainsi descendu en dessous de la barre des 100%. Après analyse du bilan de fin d'année 2005 ainsi que de la situation actuelle, toutes les mesures d'assainissement pourront être levées dès le 1.1.2007. Il reste maintenant à renforcer les réserves de fluctuation de valeur nécessaires, servant à amortir les variations des marchés des capitaux.

Demandez une offre!

Si votre prévoyance professionnelle n'est pas encore gérée par la Fondation de prévoyance 2^e pilier SPIDA, demandez-nous une offre gratuite et sans engagement. Prenez contact avec votre conseiller SPIDA ou utilisez la carte-réponse.

Uwe Brandt
Responsable de la
gestion clientèle

Les chiffres-clés du rapport annuel 2005:

Total des assurés actifs	Total
Entreprises affiliées	1'149
Personnes assurées	6'230
Salaires annuels assurés	271'597'621
Rentes de vieillesse assurées	112'402'675
Rentes d'invalidité assurées	108'639'048
Cotisations p.a.	44'161'742
Avoirs de vieillesse	380'590'368
Avoirs de vieillesse LPP	276'116'883
Bénéficiaires de rentes	Total
Bénéficiaires de rentes de vieillesse	472
Bénéficiaires de rentes d'invalidité	194
Bénéficiaires de rentes de conjoint	217
Bénéficiaires de rentes pour enfants	157
Rentes de vieillesse	4'442'294
Rentes d'invalidité	2'285'222
Rentes de conjoint	1'463'770
Rentes pour enfants	363'502
Capital de couverture	125'070'750

L'ignorance ne dispense pas de payer des arriérés

Quels versements effectués à des employés, à des tâcherons ou à des conseillers d'administration sont soumis à l'AVS? Souvent, cela ne devient clair qu'au moment où sont contrôlées les cotisations AVS versées par l'employeur. Ce peut être d'autant plus douloureux pour les employeurs concernés que la même erreur peut avoir été répétée pendant plusieurs années; il en résulte alors très vite de considérables versements de cotisations AVS arriérées.

Références:
Texte partiellement
extrait de la revue
d'OBT «KMU Praxis»
(«Pratique des PME»):

Par Franziska Dreher,
économiste d'entreprise
ES, OBT Zurich

<http://www.obt.ch>

La plupart des pierres d'achoppement de la déduction AVS n'apparaissent qu'à l'occasion d'un contrôle. Les réclamations consécutives ont souvent à voir avec les frais, le paiement de cotisations sur les indemnités d'assurance maladie et accident ainsi que la situation en matière de droit des assurances sociales. Les exemples suivants vous révèlent les chausse-trappes les plus courantes.

Honoraires d'administration

Le paiement d'honoraires du conseil d'administration ou de jetons de présence est en principe soumis à l'AVS. La seule exception est un paiement à une personne morale. L'AVS doit toujours être déduite du paiement des honoraires du CA à des avocats. Quand un conseil d'administration travaille à l'étranger pour une société anonyme dont le siège est en Suisse, cela est considéré comme une activité rémunérée en Suisse, même si le conseil d'administration en question exerce son activité depuis l'étranger.

Apprentis

Pour les salaires des apprentis et des stagiaires aussi, les cotisations AVS doivent être payées dès le 1^{er} janvier suivant leur 17^e année révolue.

Tâcherons (collaborateurs libres) dans les entreprises soumises à la SUVA

Lors de l'engagement de tâcherons, leur situation en matière de droit des assurances sociales doit être clarifiée avec précision par le mandant. La plupart des

tâcherons occupent à cet égard une fonction dépendante. La rémunération d'une activité dépendante (paiements dans le cadre d'un mandat, d'un contrat d'entreprise ou d'autres contrats) peut également faire partie du salaire déterminant sur lequel doivent être payées les cotisations de l'employeur et de l'employé. De même, le fait qu'un «collaborateur libre» – ou quelle que soit son appellation – soit déjà inscrit auprès d'une caisse cantonale de compensation en tant que travailleur indépendant ne dispense pas forcément l'employeur de l'obligation de cotiser. Il n'y a que si la personne en question peut prouver qu'elle est soumise à la SUVA, pour l'activité pratiquée en faveur du mandant, que cette décision engage aussi la caisse de compensation. Dans tous les cas, le but de l'entreprise doit correspondre à l'activité exercée par le mandant, afin qu'il puisse être reconnu comme travailleur indépendant. En cas de doute, mieux vaut s'adresser à la caisse de compensation.

Rémunérations modestes

Une idée très répandue est que les petits salaires sont dispensés des cotisations AVS. En principe, les cotisations AVS/AI/APG et AC doivent être déduites de tout versement de salaire. Ce n'est que dans certains cas exceptionnels que l'on peut y renoncer, c'est-à-dire si le salaire provient d'une activité accessoire et ne dépasse pas CHF 2'000.– par an, et si l'employé accepte par écrit la renonciation aux cotisations AVS/AI/APG et AC.

Prélèvements privés/paiements de notes de frais excessives

La prise en charge de dépenses privées comme les primes d'assurance maladie ou le loyer est soumise à l'AVS, de même que les rabais sur les marchandises destinées à son propre usage. De plus, les dépenses commercialement non justifiées aboutissent toujours à des corrections.

Prestations accessoires au salaire

Il convient d'être particulièrement attentif dans le cas de prestations accessoires au salaire. Saviez-vous par exemple que les abonnements demi-tarif remis gratuitement et n'étant pas utilisés pour des trajets professionnels sont soumis à l'AVS? Il en va de même de la vente à conditions avantageuses de chèques Reka au-delà de 600 francs par année, également lorsque l'employeur verse des indemnités pour les trajets usuels entre le domicile et le lieu de travail ou pour les frais de nourriture habituels des employés. L'utilisation à titre privé des véhicules de fonction fait également partie de cette liste.

Apports en faveur de la prévoyance professionnelle

Les apports (cotisations et sommes de rachat courantes) de l'employeur à la prévoyance professionnelle de ses employés ne font pas partie du salaire déterminant, pour autant que les statuts et règlements concernés le stipulent expressément. Une disposition non contraignante ne suffit pas dans ce cas! En outre, l'étendue

(pourcentage ou montant) de la participation de l'employeur doit être fixée avec précision. Les cotisations courantes prises en charge à bien plaisir par l'employeur et qui auraient dû être assumées par l'employé selon le règlement font partie du salaire déterminant.

Il peut aussi arriver que l'on paie trop

Lors des contrôles, on constate aussi parfois que des taxes AVS ont été payées en trop et qu'il faut rectifier à la baisse une masse salariale.

Quelques exemples à cet égard:

Jouissance du salaire au décès de l'employé

Conformément à la loi (art. 338 CO), le versement par l'employeur d'un ou deux mois de salaire au conjoint ou aux enfants survivants de l'employé décédé est exclu de l'obligation de cotiser à l'AVS.

Indemnités journalières d'assurance

Les paiements de prestations d'assurance en cas d'accident ou de maladie sont également exclus du salaire soumis à l'AVS. Attention: l'AVS doit en revanche être déduite du maintien de salaire en cas d'empêchement et des allocations pour perte de gain versées aux personnes astreintes au service ainsi qu'aux mères venant d'accoucher. Les indemnités journalières AI sont également soumises à l'AVS.

Bénéficiaires de rentes exonérés

L'exonération pour les bénéficiaires de rente ayant atteint l'âge ordinaire de la retraite AVS s'élève à CHF 16'800.- par an et par employeur (CHF 1'400.-/mois). Cela vaut pour chaque contrat de travail même s'il en existe plusieurs.

Conclusion

Au moment de la préparation d'un contrôle AVS ou pendant celui-ci, il est trop tard pour se poser des questions sur l'obligation de cotiser à l'AVS et sur le salaire déterminant. En procédant assez tôt aux vérifications, vous vous épargnez bien des désagréments ainsi que de coûteux versements d'arriérés. À cet égard, l'attention doit être portée tout particulièrement sur les cas inhabituels et sur les charges salariales annexes.

«En procédant assez tôt aux vérifications, vous vous épargnez bien des désagréments ainsi que de coûteux versements d'arriérés.»



Introduction de l'annonce électronique des salaires

À l'occasion des comptes de fin d'année 2006, vous pourrez transmettre électroniquement les données salariales à votre caisse de compensation AVS.

Comment cela fonctionne-t-il?

Si vous n'avez pas encore d'accès à notre PartnerWeb, vous pouvez le demander au moyen du formulaire de contact sur www.spida.ch > Bienvenue chez SPIDA > Guichet en ligne.

Dès la fin 2006, vous aurez la possibilité d'effectuer par voie électronique l'annonce des salaires annuels.

Variante 1

Vous disposez d'un logiciel de comptabilité salariale compatible avec la norme ELM? Alors vous pouvez communiquer directement les données du logiciel. Si nécessaire, veuillez prendre contact avec le concepteur de votre programme de comptabilité salariale.

Variante 2

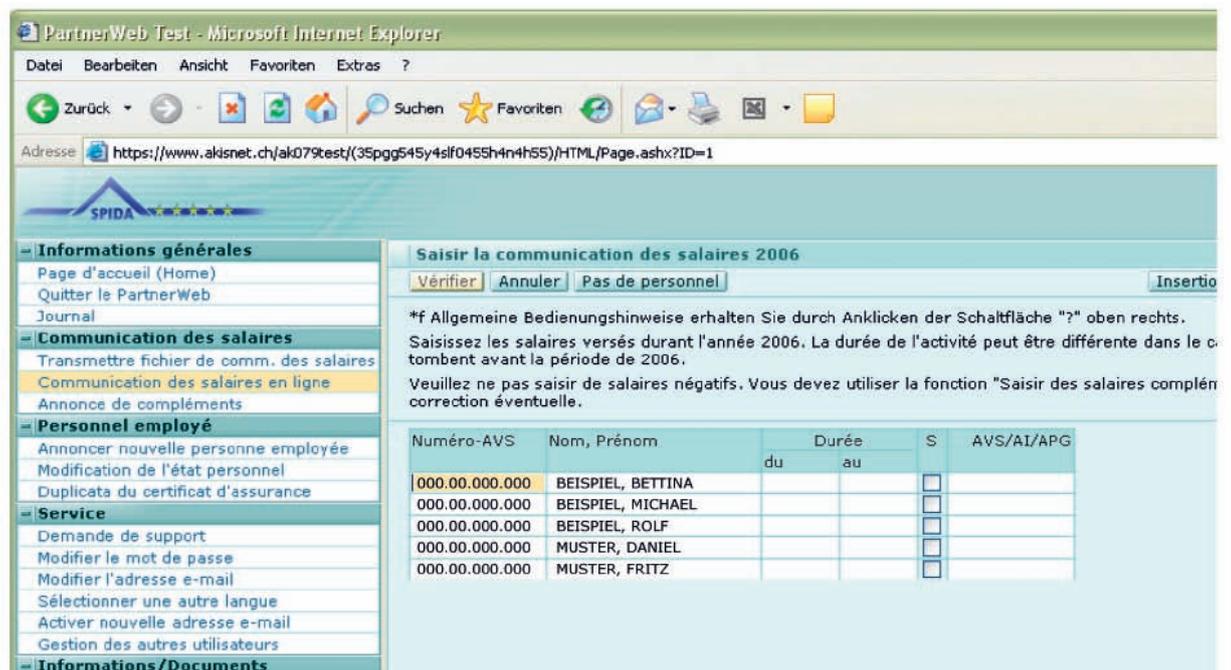
Comme dans le cas des opérations bancaires électroniques, vous introduisez les données salariales dans un formulaire en ligne (voir illustration). Le formulaire contient déjà les noms des collaboratrices et collaborateurs de votre entreprise qui nous ont été annoncés. Vous complétez le formulaire avec la durée d'occupation, le revenu annuel AVS et les allocations familiales versées. Une étape suivante vous permet de faire valoir les dédommagements en cas d'absence, de saisir les

données salariales pour les contributions aux frais professionnels et à la caisse maladie paritaire (le cas échéant), et d'adapter les acomptes de cotisation pour l'année suivante.

Quels sont les avantages pour vous?

1. Il n'est plus nécessaire de remplir les listes et formulaires à la main ni de les expédier; vous fournissez seulement, comme auparavant, les preuves destinées à justifier les indemnités d'absence.
2. Vous pouvez réduire les frais d'administration si vous:
 - utilisez l'annonce électronique de salaire et
 - l'annonce électronique d'assurés et aussi
 - si vous n'avez pas reçu un rappel soumis à des frais au cours de l'année.
3. Vous pouvez imprimer immédiatement une quittance des données transmises.

En décembre, vous recevrez des instructions précises avec les documents d'annonce de salaire. Pour toute question sur la participation à PartnerWeb et sur l'annonce électronique des salaires, veuillez vous adresser à votre conseillère ou conseiller à la clientèle.



The screenshot shows a web browser window titled "PartnerWeb Test - Microsoft Internet Explorer". The address bar shows the URL: [https://www.akisnet.ch/ak079test/\(35pg545y4sf0455h4n4h55\)/HTML/Page.ashx?ID=1](https://www.akisnet.ch/ak079test/(35pg545y4sf0455h4n4h55)/HTML/Page.ashx?ID=1). The page content includes a navigation menu on the left with categories like "Informations générales", "Communication des salaires", "Personnel employé", "Service", and "Informations/Documents". The main content area is titled "Saisir la communication des salaires 2006" and contains instructions in German and French. Below the instructions is a table for entering salary data.

Numéro-AVS	Nom, Prénom	Durée		S	AVS/AI/APG
		du	au		
000.00.000.000	BEISPIEL, BETTINA			<input type="checkbox"/>	
000.00.000.000	BEISPIEL, MICHAEL			<input type="checkbox"/>	
000.00.000.000	BEISPIEL, ROLF			<input type="checkbox"/>	
000.00.000.000	MUSTER, DANIEL			<input type="checkbox"/>	
000.00.000.000	MUSTER, FRITZ			<input type="checkbox"/>	

Hébergement en EMS: les coûts d'assistance et d'allongement de la vie peuvent faire fondre une fortune...

Les charges individuelles pour un hébergement en EMS (lors de la retraite) peuvent être très différentes selon les cas. Même si l'on prétend souvent aujourd'hui que les aînés sont fortunés, il est rare de pouvoir assumer les frais des soins avec un revenu en général fortement réduit.

Il serait faux de croire que les revenus pourraient financer les coûts croissants de l'entretien et des soins de l'assistance ou de l'aide sociale (également celle qui est en mains publiques). Ce qui est (encore) possible dans quelques communes riches ne l'est assurément pas pour les communes économiquement plus faibles. De plus en plus, les autorités d'assistance compétentes examinent avec précision si le recours (partiel) à l'avoir disponible peut être exigé. Les revenus des aînés (nécessitant des soins) ont toujours été pris en considération. Font partie des revenus examinés: les rentes AVS, les rentes de caisses de pensions, les prestations de soins des caisses maladie, les prestations complémentaires et les éventuelles allocations pour impotents. Les biens existants doivent être pris en compte pour le financement ultérieur. Ce n'est qu'exceptionnellement que des frais d'hébergement en EMS sont assumés par l'assistance publique ou l'aide sociale. À cet égard, il faut savoir si l'établissement de soins dispose en cas d'urgence de fonds libres de la fondation.

En règle générale, quand un bien immobilier n'est plus habité, il faut envisager sa vente; si cette nécessité est reconnue trop tard, une vente d'urgence doit être réalisée, avec d'éventuelles conséquences (un contexte défavorable est souvent synonyme de moins-value). Les stratégies consistant à transmettre «à temps» les immeubles et/ou autres biens aux descendants – p.ex. au moyen d'une donation – posent souvent des problèmes lorsqu'elles sont prises dans l'urgence, quand elles ne s'avèrent pas tout simplement vaines. Ainsi, les dons effectués sont (proportionnellement) pris en compte en tant que dessaisissement de fortune dans le calcul du droit à des prestations complémentaires. Toutefois, on procède alors à une imputation annuelle de la fortune d'environ CHF 10'000.–, de manière à ce que la donation s'allège au fil des années. En cas de donation précoce d'un bien immobilier (propre logement), les parents peuvent par exemple se réserver l'usufruit, la propriété de l'immeuble étant déjà transférée au registre foncier. Avant d'envisager une démarche de ce genre, il vaut la peine d'examiner la situation de la famille et de recourir au besoin à un service spécialisé (voir aussi «La transmission d'actifs» dans le numéro précédent de SPIDA Fenêtre).

Besoin de soins et soutien par les familles: qui peut y être obligé et quand?

Dans le cadre de notre activité de conseil, nous traitons aussi souvent des questions en rapport avec les besoins de soins. Voici quelques informations de base à ce sujet:

Première condition: selon les art. 328 et 329 du Code civil suisse (CCS), les parents en ligne descendante et ascendante (enfants, parents, grands-parents) peuvent se voir soumis à l'obligation d'entretien. Les autres parents et familles alliées ne peuvent y être obligés.

La deuxième condition pour l'obligation d'entretien est la situation d'urgence de la personne concernée. Par situation d'urgence, on entend l'incapacité à assurer sa subsistance par ses propres moyens. Il peut s'agir des besoins en espèces pour l'acquisition de biens vitaux comme l'alimentation, les vêtements, le logement et l'approvisionnement médical de base; de plus, un besoin peut aussi couvrir les coûts de mesures thérapeutiques, médicales ou pénales. Peu importe que l'ayant droit soit lui-même à l'origine de sa situation de détresse. Une personne qui pourrait subvenir elle-même à ses besoins avec de la bonne volonté, que l'abstention soit délibérée ou malveillante, perd toute prétention éventuelle. L'obligation ne peut être imposée si le lien personnel entre l'assistance obligatoire et légitime fait défaut ou si la personne dans le besoin contrevient (ou a contrevenu) aux obligations familiales.

La troisième condition tient à la situation financière de la (des) personne(s) obligée(s) à l'entretien. Conformément aux directives de la Conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS), une obligation d'assistance ne doit être envisagée que si le revenu imputable des obligés est supérieur aux valeurs-limites suivantes: revenu imposable de CHF 60'000.– pour personne célibataire ou de CHF 80'000.– pour personne mariée, plus CHF 10'000.– par enfant mineur ou en formation. En fonction de l'âge, une quote-part de consommation annuelle est ajoutée à la fortune imposable (déduction faite d'un montant libre de CHF 100'000.– pour personne célibataire ou CHF 150'000.– pour personne mariée, moyennant la prise en

compte d'une majoration de CHF 20'000.- par enfant). Le besoin imputable de la personne ayant droit à l'assistance sera comparé au revenu imputable pour le calcul de la contribution de soutien. Celui-ci se compose du double du besoin de base pour la subsistance (pour un couple, par exemple CHF 40'800.- par an), du loyer ou des intérêts de la dette hypothécaire et du coût de l'approvisionnement médical de base. S'y ajoutent les frais professionnels, les impôts à payer, les primes d'assurances, les intérêts et amortissements de dettes. Selon les directives de la CSIAS, peut être exigée au titre de contribution de soutien tout au plus la moitié de la différence entre le revenu imputable et le besoin imputable. Les directives de la CSIAS («Aide sociale: concepts et normes de calcul») prennent en considération le développement général et régional de la politique sociale suisse. La dernière révision a eu lieu en 2004; les nouvelles directives CSIAS sont entrées en vigueur en avril 2005 et ne sont pas appliquées dans tous les cantons. Les services d'aide sociale des différents cantons fournissent des renseignements. En outre, des informations sont disponibles sur Internet à l'adresse www.skos.ch.

Il est difficile d'évaluer les conséquences et solutions envisageables. Pour une évaluation et une prise de décision mûrement réfléchies, nous recommandons d'élaborer des scénarios et calculs satisfaisant les besoins dans le cadre d'une planification de prévoyance et financière, avant la mise au point de régimes correspondants.

Si vous souhaitez des conseils ou si vous avez d'autres questions, adressez-vous au service d'information indépendant de SPIDA (prise de contact au moyen de la carte-réponse jointe à ce numéro de SPIDA Fenêtre).

Rudolf Käser
Conseiller dipl. en prévoyance
et en gestion de fortune SPPV
Service d'information SPIDA
Tél. 044/975 17 20
Fax 044/975 17 21
spida@drk.ch



JEU-CONCOURS

Les mêmes chiffres = les mêmes lettres
Gagnez un chèque REKA d'une valeur de CHF 100.-

	25	7		11	12		17	10	18		11	7	25		8	7	11		
11	2	25	11	12	13	16	9	19		25	7	11		11	7	20	19		
2	9		19	1		9	23	13	25	19		13	14	7	20	19			
9	18	19	1	13	8	19		G ₂₀	A ₇	G ₂₀	E ₁₉	R ₁		1	19	10	19		
25		17	7	8	19		17	19	11	2	23		11	18		23	9		
19	14	19	23	23	19	9	1		8			17	19	19	1		26		
9		10		13		10	13	17		11	15	7	1	4	7	8			
1	9	19		10	13	23	2	9	11	12	19		13	13		9	23		
	10		7	19	1	19		23	13		1	7	8	19		19	19		
1	13	19	10		19	25	25	19		10	2	22	19	14	17	1	19		

Écrivez simplement la solution sur la carte-réponse ci-jointe et envoyez-la d'ici au 31.12.2006. Bon amusement!

Tout recours juridique est exclu.

Solution:

1	19	11	2	25	23	19
---	----	----	---	----	----	----

Réponse aux mots croisés de l'édition n° 24: JARDIN

Ont gagné chacun-e un chèque REKA de 100 francs: Ruth Suter 5742 Kölliken,
Kathrin Hauswirth 3780 Gstaad, Benoît Cotting 1763 Granges-Paccot