



PORTRAIT D'ENTREPRISE

**Accueil familial**  
une solution  
pour la garde de  
vos enfants

p.8

# Bleu Horizon

## #10

**CIEPP**

Le cap des  
7 milliards  
franchi

p.2

**PRÉVOYANCE**

Les réponses  
aux besoins des  
femmes

p.6



CIEPP  
Caisse Inter-Entreprises  
de Prévoyance Professionnelle

# Le cap des sept milliards franchi

À la mi-février, pour la première fois de son histoire, la CIEPP a dépassé 7 milliards de francs sous gestion. En Suisse, une trentaine de caisses et de fondations de prévoyance ont atteint cette taille sur les 1600 institutions existantes à la fin de 2017.

**P**ortée par le retour en force des marchés financiers et par la bonne croissance de ses activités, la CIEPP a franchi en février 2019 la barre des 7 milliards de francs de capitaux sous gestion.

Sept milliards, c'est une étape dans une vision à long terme. Atteindre 5 ou 10 milliards n'est pas un objectif stratégique. L'objectif premier et la mission de la CIEPP, rappelons-le, sont de garantir à long terme des prestations de prévoyance professionnelle à des conditions optimales aux entreprises, aux indépendants et aux salariés.

## Une grande caisse offre des atouts. Quels sont-ils ?

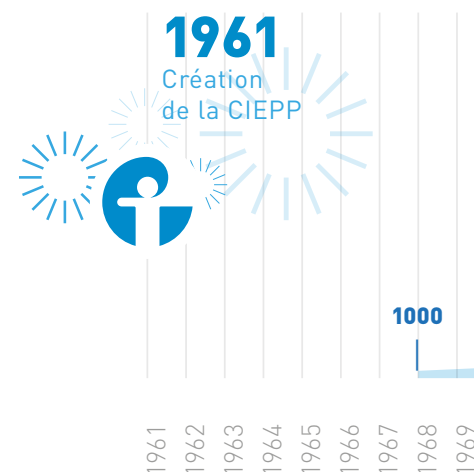
Néanmoins, grandir, accroître sa part de marché, assurer des dizaines de milliers d'hommes et de femmes et gérer plusieurs milliards de francs de capitaux de prévoyance ont des conséquences positives pour les entreprises affiliées et pour les assurés. Une grande caisse offre des atouts. Quels sont-ils ?

Les différences et les gains peuvent être examinés sous plusieurs angles. D'abord l'actif et le passif du bilan, ensuite l'organisation et le système d'information informatisé, cet

outil informatique étant capital au cœur d'une institution de prévoyance ou d'une assurance.

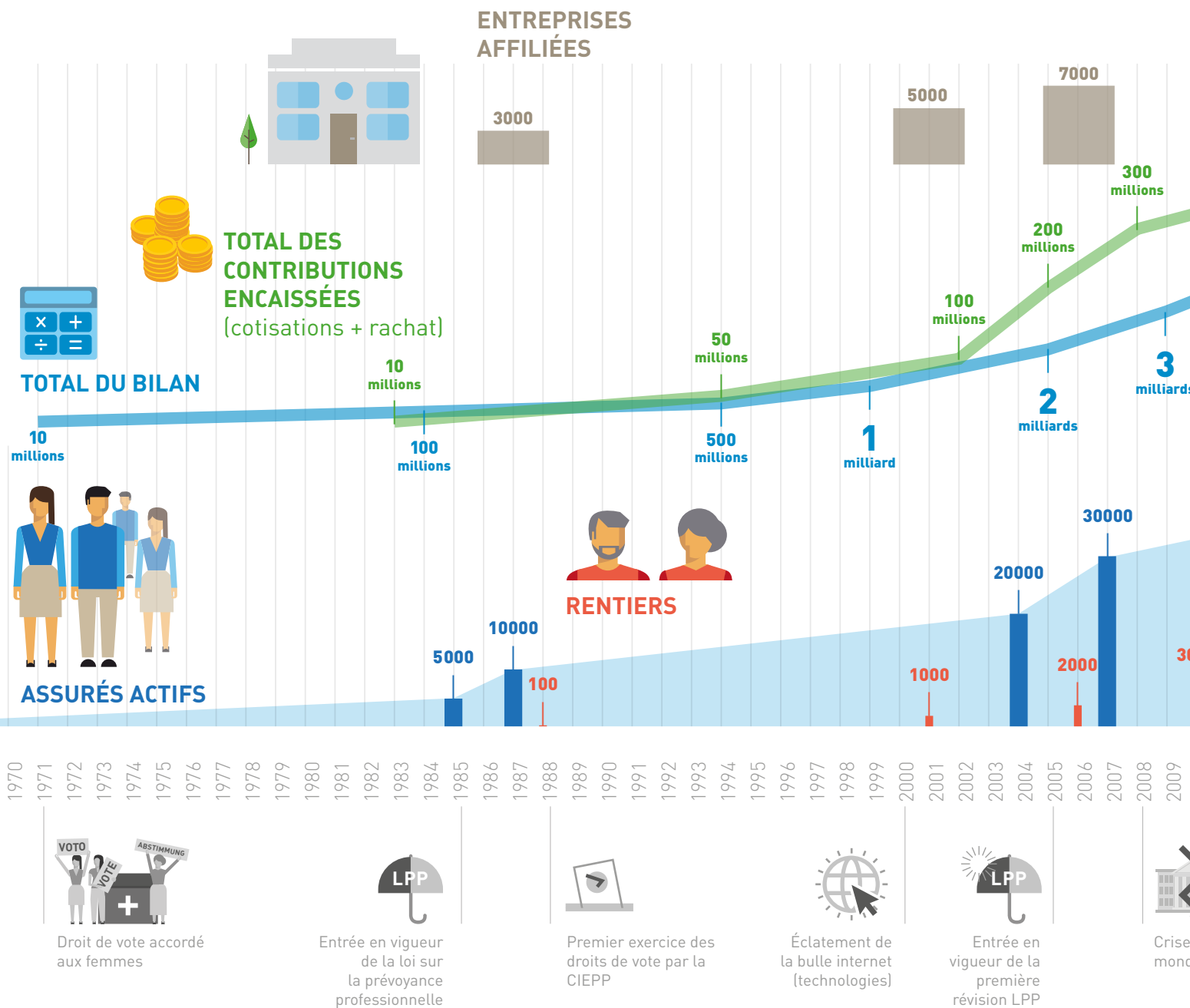
Être une grande caisse de pension permet une allocation d'actifs plus large, soit en s'ouvrant à davantage de classes d'actifs, soit en optant pour des extensions de placement, et donc de mieux maîtriser sa diversification. Ainsi, une caisse de grande taille choisira par exemple un investissement substantiel sur les actions internationales, tandis qu'une autre optera pour un investissement immobilier direct très marqué. Une caisse importante par sa taille peut aussi gérer en interne des classes d'actifs. C'est le cas à la CIEPP pour les obligations suisses, les actions suisses et l'immobilier direct.

En matière de performance de gestion, plusieurs études ont montré qu'il n'y avait aucune corrélation entre la taille des fonds et le rendement brut des investissements ou la performance : une grande caisse ne réalise pas obligatoirement de meilleures performances de placement qu'une petite caisse. Et inversement. En revanche, une grande caisse peut, par ses choix d'investissement, être extrêmement compétitive en termes de coûts de gestion. La CIEPP affiche depuis de nombreuses années des coûts de gestion de fortune très faibles, variant entre 0,24% et 0,28%, alors que la moyenne nationale des IP s'inscrit entre 0,45 et 0,50%.



Même phénomène sur le plan des coûts administratifs. L'étude annuelle Swisscanto met en évidence qu'une grande caisse a de fortes chances de présenter des processus améliorés, des économies d'échelle, des gains d'efficacité et donc des frais inférieurs. Cumulés, frais de gestion de fortune et frais administratifs sont à la CIEPP inférieurs à 0,5% (0,48% en 2017).

Du côté du passif du bilan, un cash-flow positif important, c'est-à-dire des rentrées de cotisations et d'apports largement supérieures aux capitaux versés (rentes, libre passage, etc.), est un atout pour une grande, mais aussi pour une petite institution. En revanche, par sa taille, la première réunira une plus grande diversité d'entreprises (taille, région) issues



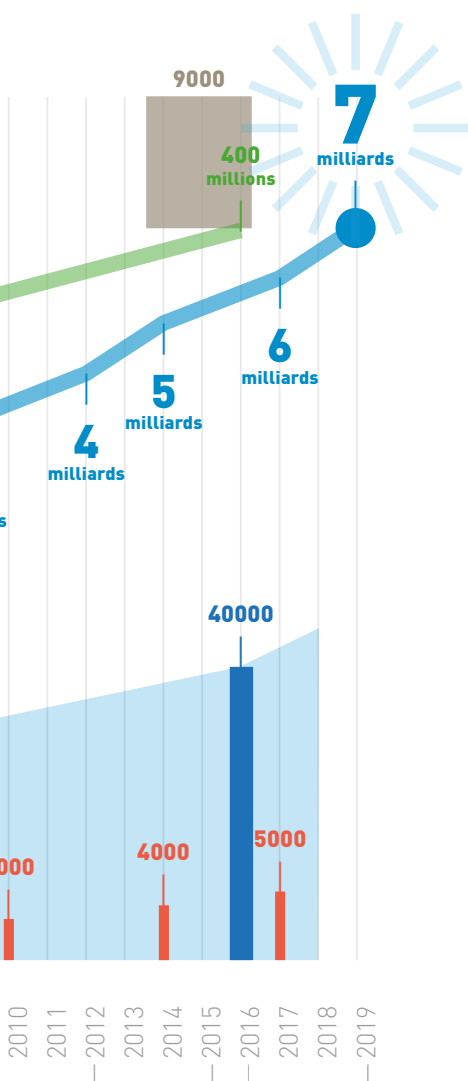
de divers secteurs économiques (à la CIEPP, 160 secteurs économiques sont représentés) et d'assurés. C'est un atout indiscutable en termes de solidarité et d'indépendance.

Une grande fondation de prévoyance est synonyme d'organisation structurée, avec des règles de gouvernance fortes et observées, notamment dans le domaine de la gestion des risques et du système de contrôle interne. Grâce à des effectifs adaptés et à la capacité de réunir sous un

même toit les expertises professionnelles nécessaires, elle peut gérer à l'interne tous les processus (prestations, administration, commercial, communication, etc.) et offrir une proximité accrue avec le client.

Toujours en raison de la taille, les frais d'expertises, de conseils et de révision sont proportionnellement inférieurs. Sur ce point, la forme de la fondation commune de la CIEPP, soit une comptabilité et un règlement uniques pour toutes les entre-

prises affiliées, est un marqueur de simplicité. Enfin, une grande caisse peut engager davantage de projets d'amélioration de ses services (mise en place du portail interinstitutionnel, par exemple), d'évolutions technologiques et de développements numériques. Elle peut simultanément engager plusieurs projets, adapter les évolutions du système informatisé à ses besoins propres et améliorer l'efficacité des processus opérationnels. Ainsi, «big is beautiful»!



## Témoignages

### Jean-Paul Bernard

ancien directeur, puis président du Conseil de fondation

« L'un des moments marquants pour la CIEPP a été l'entrée en vigueur de la LPP en 1985. Il y a ceux qui sont entrés en reculant dans cette nouvelle ère et ceux, comme nous, qui ont avancé avec énergie. En une année, la CIEPP a triplé le nombre de ses assurés et quintuplé celui de ses affiliés. En proposant un plan MINIMA et deux autres plans, la CIEPP a rapidement apporté aux PME, aux PMI et aux indépendants des solutions répondant à leurs besoins de prévoyance. Un autre moment majeur de l'histoire de la CIEPP a été, sur le plan structurel, la transformation de la société coopérative en fondation commune, en 2005, donnant jour à une véritable gestion paritaire. La marque du partenariat social était transcrite dans le quotidien de la CIEPP. »

### Gérald Roduit

ancien membre du Conseil de fondation

« Je connais la CIEPP depuis les années 1970. Renaud Barde, secrétaire général de la FSP, a toujours défendu l'importance de la prévoyance professionnelle. Au scepticisme ambiant qui a existé entre l'adoption en 1972 du principe constitutionnel des trois piliers et la mise en forme définitive de la LPP en 1985, il n'a cessé de dire aux associations d'employeurs : « Préparez-vous, n'attendez pas trop ! » En 1985, notre travail s'est concrétisé et nous avons enregistré de nombreuses affiliations. Ce fut le début de l'envolée ! Jusqu'à cette date, la CIEPP souffrait probablement d'un mal congénital : la forme juridique de l'association. Le passage sous forme de coopérative a marqué le fait que le deuxième pilier était l'affaire des partenaires sociaux. Ce fut l'arrivée du premier syndicaliste issu du secteur tertiaire au sein du comité. »

### Colette Nova

ancienne membre du Conseil de fondation

« Dans mes souvenirs reviennent de longues discussions sur les questions informatiques et les changements de software si importants pour le développement d'une grande caisse. Ce que je juge particulièrement intéressant dans la CIEPP, c'est sa structure en fondation commune adossée à une organisation patronale faitière. C'est un modèle de caisse trop rare, en particulier en Suisse alémanique : une caisse créée par des associations professionnelles regroupées, financée par un « pot commun » et gérée de manière véritablement paritaire. La CIEPP est un très bon exemple de l'ambition initiale de la prévoyance professionnelle, soit réunir plusieurs employeurs qui assurent, ensemble, une responsabilité collective et solidaire, à l'inverse de la fragmentation ou de l'individualisation en cours dans d'autres caisses. »

### Alfiero Nicolini

ancien membre et président du Conseil de fondation

« Trois éléments clés dans le développement de la CIEPP me reviennent à l'esprit : d'abord la décision d'investir davantage dans l'immobilier. Pendant assez longtemps, la Caisse a été sous-investie dans ce secteur. Ensuite, en 2010, la décision du Conseil de fondation de se doter d'une charte éthique et d'élaborer une charte d'entreprise, qui résume les missions, les valeurs et les objectifs, a mis en évidence notre préoccupation éthique dans la pratique de l'investissement de la CIEPP. Enfin, au regard de l'évolution, je suis convaincu que beaucoup de petites et moyennes entreprises ne sont pas à l'aise auprès de compagnies d'assurances privées et trouvent dans la gouvernance paritaire de la CIEPP une réponse claire à leurs attentes. »





# 1961-2019

## Les étapes d'une croissance

ÉDITO

# Sur la route des 10 milliards !



→ **Aldo Ferrari**  
président du Conseil de  
fondation de la CIEPP



→ **Luc Abbé-Decarroux**  
vice-président du Conseil de  
fondation de la CIEPP

**Titrer ainsi l'éditorial du 10<sup>e</sup> numéro de Bleu Horizon peut paraître « m'as-tu-vu » !**

Certes, nous avons passé en début d'année le cap des 7 milliards, mais n'étions-nous pas déjà sur la voie des 10 milliards à 6, l'an passé et même avant. Alors qu'est-ce que cela change ? pourrait-on se demander.

Poser la question, c'est y répondre... si on ne s'attarde qu'à ses aspects quantitatifs ou comptables.

Ce type de projection est néanmoins naturel ! Chacune et chacun se projette en avant, vers quelque chose d'autre, souvent composé de plus ou de meilleur sur la base de ses résultats passés. L'important, c'est d'y croire et de veiller à ne pas croître par soubresauts, par à-coups mais progressivement. Des valeurs et une vision bien conduites sur l'objectif sont ici nécessaires.

Les nôtres : garantir sur la durée et avec efficacité la prévoyance professionnelle des assurés et des entreprises qui nous font confiance. Ils sont chaque année toujours plus nombreux.

La CIEPP est donc avant toute chose riche de cette confiance. Aussi, avec eux, toutes et tous, pouvons-nous nous autoriser des cocoricos.

L'expérience dont vous nous gratifiez depuis bien des années et notre expertise ajustée aux évolutions de la société sont à la source même de notre inspiration, de l'institution commune et paritaire qu'est la CIEPP.

En une période où les opinions des cassandres de service et de celles d'intérêts trop particuliers sur la prévoyance professionnelle et ses missions occupent la une, le sens donné à notre action et ses valeurs de solidarité, au-delà d'excellents résultats, sont plus que nécessaires.

Celles et ceux qui la gèrent au jour le jour dans le seul intérêt des assurés savent bien, pour pasticher Voltaire, que des milliers de regards éclairent les milliards de la CIEPP.

## Faits et chiffres

### Salaires

Dans l'ensemble de l'économie, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes a atteint 12% en 2016. Dans le secteur privé, les femmes ont gagné 14,6% de moins que les hommes.

La différence salariale qui existe entre les sexes s'explique en partie par des effets de structure liés à la fois au profil de la personne (âge, formation, années de service), aux caractéristiques du poste occupé au sein de l'entreprise et au domaine d'activité. L'autre partie de l'écart salarial entre les femmes et les hommes reste inexpliquée. Elle est de l'ordre de 38% à l'échelle suisse, selon l'Office fédéral de la statistique (OFS).

### Travail à temps partiel

- 17,6% des hommes travaillent à temps partiel
- 59% des femmes travaillent à temps partiel
- Moyenne de la population active à temps partiel : 36,7%

Près de 10% des femmes qui travaillent ont deux employeurs contre 5,5% chez les hommes. La part des femmes qui travaillent à temps partiel (soit à un taux d'occupation inférieur à 90%) est plus de 3 fois plus élevée que celle des hommes (58,6% contre 17,5%).

- Travaillent à 90% et plus : hommes 86%, femmes 38%
- Travaillent de 50% à 80% : hommes 11%, femmes 38%
- Travaillent moins de 50% : hommes 3%, femmes 24%. (Source OFS 2017)

### Les femmes dans la LPP

Fin 2016, il y avait 1 773 930 femmes parmi les 4 090 508 assurés actifs (43%). Les avoirs vieillesse LPP des femmes représentaient 30,7% de la totalité des avoirs.

Les femmes bénéficiaires d'une rente LPP représentaient 37,3% des bénéficiaires de rentes LPP. Le montant moyen de cette rente vieillesse est de 29 451 francs pour les hommes et de 18 627 francs pour les femmes.

Selon l'étude Gender Gap, publiée en 2016 sur des données 2012 concernant 4 227 rentiers, en moyenne les rentes de retraite des femmes sont inférieures de 37% à celles des hommes, soit près de 20 000 francs par année.

Les rentes vieillesse des femmes sont inférieures de 3% à celles des hommes dans l'AVS. Les rentes vieillesse des femmes sont inférieures de 67% à celles des hommes dans le deuxième pilier. Dans cette catégorie, 78% des hommes touchent une rente de prévoyance professionnelle contre 55% chez les femmes.

## FEMMES & PRÉVOYANCE

# Bas salaires et temps partiel : les réponses de la CIEPP

**Le deuxième pilier assure sa mission première, soit maintenir le niveau de vie antérieur. Bonne nouvelle: il existe de nombreuses solutions pour obtenir une prévoyance améliorée.**

Un peu d'histoire permet de mieux comprendre comment les salaires modestes, l'activité à temps partiel ou la pluriactivité sont couverts dans le système de la prévoyance professionnelle.

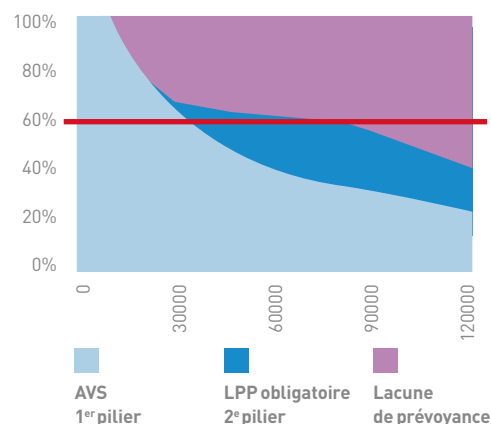
Le système des trois piliers est entré dans la Constitution fédérale par votation populaire le 3 décembre 1972. L'objectif du mandat constitutionnel est de couvrir les besoins vitaux dans une mesure appropriée avec l'AVS (1<sup>er</sup> pilier) et de maintenir le niveau de vie antérieur grâce à la LPP (2<sup>e</sup> pilier obligatoire) introduite en 1985. Ensemble, les deux assurances doivent permettre aux retraités de conserver, dans une large mesure, leur niveau de vie antérieur. L'objectif étant, en additionnant les deux rentes (AVS et LPP), d'atteindre 60% du dernier salaire raisonnable fixé à 3 fois la rente simple AVS, soit 85 320 francs. L'objectif d'un taux de remplacement d'un salaire moyen plus faible est réalisé uniquement par l'AVS (cf. graphique).

Ainsi, une personne seule, qui a commencé à cotiser à l'AVS dès l'âge de 20 ans et qui a un salaire annuel moyen de 20 000 francs recevra à l'âge légal de la retraite une rente annuelle AVS simple d'environ 16 000 francs, soit un taux de remplacement de plus de 80%. Autre exemple: une personne avec un salaire annuel moyen de 40 000 francs recevra, elle, une rente annuelle AVS de 20 880 francs et une rente LPP (taux de conversion

de 6%) d'environ 5210 francs. Total: 26 090 francs, soit un taux de remplacement de 65%.

Le système imaginé est-il satisfaisant pour tenir compte des évolutions de la structure familiale (famille monoparentale, divorce, etc.) et des nouvelles formes de travail (travail à temps partiel, interruption provisoire de carrière, etc.)? Dans une certaine mesure, oui. Cependant, même si la LPP a déjà intégré certains éléments (par exemple la prestation aux partenaires sous certaines conditions), sans aucun doute, des défis perdurent.

La prévoyance professionnelle obligatoire est une assurance encore jeune (35 ans d'histoire à peine). Sans attendre une remise à plat ou un aménagement législatif, beaucoup de caisses de pension prévoient des solutions adaptées et offrent des prestations qui intègrent les situations de travail à temps partiel et combler le besoin de couverture. Cela répond notamment aux besoins des femmes, qui sont majoritairement actives à temps partiel.



Concrètement, en faveur des femmes, la CIEPP assure :

- un taux de conversion identique homme/femme et un taux supérieur à la moyenne des caisses de pension suisses en surobligatoire
- un taux d'intérêt distribué supérieur à la moyenne des caisses de pension suisses, qui permet d'augmenter la rente
- la possibilité d'assurer l'activité accessoire du collaborateur
- un tarif de risques homme/femme identique, quel que soit l'âge.

Surtout, aux femmes comme aux hommes, la CIEPP propose des plans de prévoyance qui permettent la gestion du taux d'activité sous différentes formes : modulation du seuil d'entrée afin de permettre à des assurés non soumis d'être soumis et augmentation du salaire assuré en réduisant la déduction de coordination. Avant d'examiner un exemple, rappelons ce que sont le seuil d'entrée et la déduction de coordination.

La loi fédérale sur la prévoyance professionnelle fixe un revenu minimal pour être assuré dans le 2<sup>e</sup> pilier, soit un salaire AVS supérieur à 21 330 francs en 2019. Par conséquent, une collaboratrice qui serait active pour deux employeurs pour un salaire annuel de 20 000 francs, ne serait soumise chez aucun de ses employeurs (sur la base du régime obligatoire). Ensuite, elle retient pour principe qu'employeur et employé ne cotisent pas sur les premiers 24 885 francs de salaire (déduction de coordination). Ainsi, dans l'exemple d'une femme âgée de 32 ans au bénéfice d'un salaire annuel de 40 000 francs, la cotisation à hauteur de 7% (classe d'âge 25-34 ans) ne porte que sur 15 115 francs (40 000-24 885). Dans ce cas, l'assurée ne cotise avec son employeur que sur à peine plus d'un tiers de son revenu !

La CIEPP offre des plans qui assurent la totalité du salaire dès le

premier franc de salaire, c'est-à-dire sans appliquer aucune déduction de coordination (dès un revenu annuel de 3 555.-).

La CIEPP apporte également d'autres réponses, à commencer par assurer la couverture accessoire qui permet aux collaborateurs exclus d'une éventuelle soumission à la LPP pour une 2<sup>e</sup> ou une 3<sup>e</sup> activité, la personne étant déjà soumise par le biais d'un de ses employeurs. Ensuite, la prise en compte du taux d'activité et, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, la possibilité de réduire de 25%, 50% ou 75% le montant de coordination dans les plans MINIMA, MEDIA et SUPRA.

Toutes ces options ont une conséquence claire : une cotisation sur une plus grande assiette de salaire entraîne un avoir de vieillesse plus substantiel et, à terme, une rente plus élevée. Démonstration à travers un exemple.

Prenons le cas d'une personne, femme ou homme, gagnant, à 25 ans et durant toute sa carrière, 40 000 francs avec un taux d'activité de 60%. Comparons la situation dans le plan MINIMA ; d'abord avec une déduction de coordination, puis avec une déduction en fonction du taux d'activité de 60%, et enfin avec une déduction de coordination de

seulement 25%. Ensuite, mettons en regard ces trois variantes avec deux plans, MAXIMA et OPTIMA, qui n'ont pas de déduction de coordination.

## Ces solutions répondent aux besoins des femmes, qui sont majoritairement actives à temps partiel

Le résultat est spectaculaire. Une épargne accrue de plusieurs milliers de francs par année, tout au long d'une carrière professionnelle, constitue à terme une augmentation très forte de la rente de deuxième pilier projetée (de 5333 francs à 15 253 francs avec un taux d'intérêt projeté de 1% et un taux de conversion de 6%) et une substantielle amélioration du taux de remplacement par rapport au salaire annuel AVS. Avec un taux d'épargne de 2%, la rente prévue pour le deuxième pilier est supérieure de 17% à 20%.

Des effets importants et connus ! À la CIEPP, 48% des femmes assurées sont dans des plans avec gestion du taux d'activité ou sans déduction de coordination !

<b>INCIDENCE DU CHOIX DU PLAN DE PRÉVOYANCE</b>	<b>MINIMA (min. légal) avec déduction de coordination</b>	<b>MINIMA avec déduction au prorata du taux d'activité</b>	<b>MINIMA avec déduction de coordination fixée à 1/4</b>	<b>MAXIMA sans déduction de coordination</b>	<b>OPTIMA sans déduction de coordination</b>
Salaire annuel AVS	40 000.-	40 000.-	40 000.-	40 000.-	40 000.-
- Déduction de coordination	- 24 885.-	- 14 931.-	- 6 221.-	- 0	- 0
= Salaire annuel assuré	15 115.-	25 069.-	33 779.-	40 000.-	40 000.-
Rente de vieillesse de prévoyance projetée	5333.-	8845.-	11 918.-	10 979.-	15 253.-
Rente AVS	20 880.-	20 880.-	20 880.-	20 880.-	20 880.-
<b>Total</b>	<b>26 213.-</b>	<b>29 725.-</b>	<b>32 798.-</b>	<b>31 677.-</b>	<b>36 133.-</b>
Taux de remplacement par rapport au salaire annuel AVS	65,50%	74,30%	82%	79%	90,30%
Coût épargne mensuel (par employeur/assuré)	157	261	352	317	433
Augmentation mensuelle par rapport au MINIMA		+ 104	+ 168	+ 160	+ 276

Hypothèses pour comparaison : assurée de 25 ans, salaire annuel de 40 000 francs, taux d'activité de 60%, taux d'intérêt de 1% et taux de conversion de 6% pour tous les plans.



Pour entourer les accueillantes de jour, huit personnes composent la direction, la coordination, l'administration et la conciergerie de l'AFJ. De gauche à droite, Sandrine Michel, coordinatrice de placements (assise), Christine Bastet, directrice, et Donjeta Ajeti, suppléante de direction et coordinatrice responsable des placements.

AFFILIÉE  
À LA CIEPP DEPUIS  
**2002**

## PORTRAIT

# La garde de vos enfants en confiance !

**Placer et garder des enfants : à Porrentruy, le professionnalisme du fonctionnement de l'Accueil familial de jour (AFJ) est partout : de la sélection à la couverture sociale des accueillants.**

par Ignace Jeannerat

**A**u moment de pousser la porte des bureaux de l'Accueil familial de jour (AFJ) pour le district de Porrentruy, prenez garde aux mots. Ici, on ne parle pas de nounou à domicile, de maman de jour, de gardienne ou de baby-sitter. Ni de crèche collective. L'AFJ est une association qui s'occupe de l'accueil familial de jour (et parfois de nuit), en semaine et le week-end. Elle se charge de trouver, en réponse aux demandes des parents, une place chez... un ou une accueillant(e) en milieu familial (AMF). Pour le district de Porrentruy, 85 femmes et deux hommes répondent aujourd'hui aux conditions

d'engagement. Ce sont des « professionnels de l'accueil », souligne Christine Bastet, directrice de l'AFJ.

Aux parents d'enfants âgés de 3 mois à 12 ans, l'AFJ apporte donc une réponse personnalisée et un encadrement de qualité. En cas d'urgence ou de maladie d'un ou d'une employé(e), une AMF suppléante désignée d'avance, connue des parents et des enfants, prend immédiatement le relais. « C'est une spécificité de l'AFJ du district de Porrentruy », confie Mme Bastet.

Aux accueillant(e)s, l'AFJ offre un emploi à domicile, une rémunération et des prestations sociales complètes, mais aussi un suivi pro-

## En dates

- **1990** Création de l'Accueil familial de jour du Jura pour le district de Porrentruy. La structure avait alors pour nom CADA, soit Crèche à domicile d'Ajoie et de Clos-du-Doubs.
- **2004** Création de la convention tripartite signée lors de chaque placement: parent placeur, AMF et direction de l'AFJ. « Ce cahier des charges établit les devoirs de chacun; tout le monde sait ainsi à quoi l'autre s'engage », explique Christine Bastet.
- **2006** Membre du comité, puis présidente de l'AFJ, Christine Bastet devient directrice.
- **2013** L'AFJ est membre de Kibesuisse, la Fédération suisse pour l'accueil de jour de l'enfant, depuis sa création.

fessionnel, une formation en emploi ainsi qu'une formation continue obligatoires, certifiées et rémunérées. Grâce à l'aide financière du canton du Jura, c'est toute la collectivité et même l'économie régionale qui en profitent. Les témoignages de personnes, suisses ou étrangères, qui ont pu s'installer professionnellement dans cette partie souriante du





Dans les locaux de Porrentruy, des matinées de rencontres et de partages d'expériences entre accueillant(e)s sont organisées.

Jura en raison des prestations offertes par l'AFJ sont nombreux.

Remontons le temps d'une trentaine d'années. «Au début, l'AFJ de Porrentruy, c'était un coin de la table dans ma maison.» Christine Bastet et le comité d'alors accueillait des enfants, vendaient des pâtisseries maison, des habits et jouets et grimaient les enfants lors des braderies et fêtes locales pour boucler le budget. C'était le temps du bénévolat. Fil après fil, ils ont tissé un réseau avec les élus politiques, les autorités communales, les donateurs, les médecins, etc. Trois décennies après, au gré des évolutions du cadre cantonal et surtout de l'explosion du volume des heures d'accueil – 500 enfants accueillis aujourd'hui –, l'AFJ est devenue une association solide, structurée, avec des processus précis comme une montre mécanique haut de gamme, des conventions et une capacité à gérer les situations particulières. «Plus le système est organisé, précisé, réglé, plus la sécurité des enfants et des employé(e)s est garantie. Je n'ai jamais aimé travailler à la légère. J'ai toujours souhaité des documents qui tiennent la route. C'est un préalable à toute reconnaissance ou à un subventionnement cantonal.», poursuit Christine Bastet.

Tous ces efforts assurent aujourd'hui un groupe solide et une grande stabilité des effectifs. «Un tiers des AMFs travaille pour l'AFJ depuis près de vingt-cinq ans, un tiers a une ancienneté de cinq à dix ans et chaque année, une douzaine de nouvelles et nouveaux employé(e)s sont engagé(e)s. C'est un métier idéal

pour s'occuper à la fois de ses propres enfants et des enfants accueillis», ajoute Donjeta Ajeti, suppléante de direction et coordinatrice responsable des placements. Nul besoin d'être maman. En revanche, motivation, enthousiasme, transparence, sécurité à domicile, certificat médical, certificat de bonne vie et mœurs, extrait de casier judiciaire sont exigés. Le processus de sélection et de validation est assez long. De l'ordre de deux à trois mois pour franchir toutes les étapes. «On ne peut pas engager quelqu'un, placer un enfant et mettre un terme à la situation au bout d'une douzaine de semaines, car les enfants confiés s'intègrent; ils créent des liens qui ne peuvent être rompus brutalement», explique Donjeta Ajeti.

Et ça coûte combien au sein de cette association à but non lucratif? Les AMFs sont rémunéré(e)s 8 francs par enfant et par heure. Au maximum, elles, ils peuvent avoir cinq enfants en même temps. Un taux d'activité proche de 100% permet d'atteindre un salaire mensuel de 5000 francs. Côté parents, l'heure facturée varie selon le niveau de revenus, de fortune et le nombre d'enfants confiés. Pour 2019, le tarif fixé par le canton du Jura varie entre CHF 0.563/heure et CHF 6.375/heure. Compte tenu que le coût moyen de fonctionnement de l'institution est de 18 francs par heure d'accueil, ce sont donc les collectivités publiques, en l'occurrence la République et Canton du Jura, qui assurent la différence (2,4 millions de francs en 2018).

### Et la prévoyance ?

Christine Bastet : «Notre combat a été de faire de ce travail d'appoint un vrai métier et que les accueillant(e)s soient reconnu(e)s comme des professionnel(le)s. Au fil des années, nous nous sommes battus pour que le salaire passe de 3 francs en 1990 à 5 francs, puis à 8 francs l'heure

## En chiffres

# 498

enfants placés en 2018. Ils étaient 300 en 2010.

# 82

accueillant(e)s en milieu familial (AMF) à la fin 2018. Aujourd'hui, ils et elles sont 87.

# 6,3

enfants placés par AMF. Un enfant peut être accueilli pour quelques heures, avant ou après l'école, pour un repas, même malade. La règle fixe que cinq enfants au maximum peuvent être placés simultanément.

# 218616

heures d'accueil en 2018, soit une moyenne de 439 heures par enfant.

# 8 francs

salaire horaire des AMFs par enfant accueilli.

aujourd'hui. La couverture sociale a sans cesse été améliorée. Pendant longtemps, un tiers des employés ne cotisaient pas au 2<sup>e</sup> pilier, en raison de revenus inférieurs à 21 000 francs. Aujourd'hui, nous avons signé six contrats d'assurances sociales, dont certains sont en surobligatoire. Pour le 2<sup>e</sup> pilier, nous avons trouvé en 2016 avec la CIEPP, institution avec laquelle nous travaillons depuis toujours, une réponse parfaite à nos besoins et à nos spécificités : travail à temps partiel, prise en compte du taux d'activité, cotisation dès le premier franc de salaire, variation de salaires sur l'année, prise en compte de revenus accessoires, etc. Notre personnel n'a pas ou a peu de capitaux vieillesse. Aussi, nous avons retenu une couverture santé sur le salaire assuré et non sur l'avoir vieillesse. Notre relation avec la CIEPP est excellente. Il est agréable d'avoir une personne comme référente et ainsi, d'obtenir des réponses à toutes nos attentes et questions.»

Avant de quitter les locaux de l'AFJ, Christine Bastet livre sa définition de la LPP : «Peu importe le but, peu importe la manière, l'important c'est la ténacité... pour autant qu'elle soit un maximum protégée.»

# La CIEPP de retour au 67, rue de Saint-Jean

Les équipes de la CIEPP à Genève sont de retour au 67 rue de Saint-Jean à Genève. Éloignés durant deux ans dans le quartier de Plainpalais pendant le temps des travaux, les collaboratrices et collaborateurs de la Caisse ont emménagé le 20 mai dernier dans cet immeuble rénové, transformé, surélevé et embelli, face au siège de la FER Genève.

Sur cinq des sept étages, la CIEPP profite de magnifiques espaces de travail et se réjouit d'y accueillir les entreprises et les indépendants affiliés, ainsi que les assurés en quête d'informations et de services.

Dans cet immeuble aux couleurs argentées ont également pris place le Service d'assistance juridique et conseils (SAJEC), le Service immobilier et la Chancellerie de la FER Genève.



© photos David Wagnières



CIEPP Caisse Inter-Entreprises

## GENÈVE

Rue de Saint-Jean 67  
Tél. 058 715 31 11

## BULLE

Rue Condémine 56  
Tél. 026 919 87 40

## FRIBOURG

Rue de l'Hôpital 15  
Tél. 026 350 33 79

## NEUCHÂTEL

Av. du 1er Mars 18  
Tél. 032 727 37 00

## PORRENTRUJ

Rue de la Perche 2  
Tél. 032 465 15 80