

CIEPP

Les atouts
d'une fondation
commune

p.2

PLACEMENT

1% de la fortune
dans la
microfinance

p.7

PORTRAIT D'ENTREPRISE

**Fondation
Clos Fleuri**

Au cœur de la vie

p.4

Bleu Horizon

#03



Plus forts ensemble !

Solidarité, paritarisme, stabilité et absence de but lucratif caractérisent une fondation commune, comme l'est la CIEPP.

La CIEPP est une fondation commune. «Il ne pourrait en être autrement», déclare Fabrice Merle, directeur de la Caisse Inter-Entreprises de Prévoyance Professionnelle (CIEPP), en évoquant l'histoire de l'institution et, surtout, la vision de Renaud Barde, ancien secrétaire général de la Fédération des Syndicats Patronaux (FSP), devenue en 2003 Fédération des Entreprises Romandes (FER), et acteur majeur de la création de la CIEPP. «L'employeur, disait-il en 1961, porte la responsabilité de développer une assurance d'association en faveur de ses employés.»

Constituée en 1961 en association sans but lucratif, la CIEPP a pris ensuite la forme d'une coopérative en 1985 puis, dès 2005, celle d'une fondation commune. Dans son ADN, elle a inscrit ses valeurs permanentes : solidarité, paritarisme, proximité, absence de but lucratif. «Cette dernière est la seule garantie qui permet d'assumer notre mission, visant notamment à obtenir les meilleures prestations à des conditions optimales», explique Fabrice Merle.

Les différences

Dans le secteur privé, pour satisfaire aux obligations de la Loi sur la prévoyance professionnelle (LPP) en vigueur depuis 1985, un employeur a le choix entre créer sa fondation propre ou rejoindre une fondation commune ou une fondation collective.

Une fondation commune, par essence à but non lucratif, est donc généralement créée par une ou plusieurs associations professionnelles ou branches économiques, et permet aux employeurs de se regrouper tout en ayant la possibilité de choisir entre différents plans de prévoyance. Dans une fondation commune, le même règlement s'applique à l'ensemble des assurés. Du fait de la solidarité entre les employeurs et du fait d'une poursuite d'intérêts communs, tous se partagent une organisation et une comptabilité communes.

«L'entreprise est plus forte dans un collectif que seule.»

Concrètement, les fondations communes réunissent généralement de petites entreprises qui n'ont pas la taille critique nécessaire pour gérer leur propre institution de prévoyance. Elles concluent avec la fondation un contrat d'affiliation qui règle les droits et les obligations des parties. «L'entreprise est plus forte dans un collectif que seule. Chacun bénéficie de l'autre, pour commencer en termes de maîtrise des coûts et d'excédents distribués. C'est la concrétisation des principes mutualistes», poursuit Fabrice Merle. C'est donc l'inverse d'une fondation collective où, si chaque employeur partage un toit commun, il constitue une caisse de prévoyance au sein de l'institution collective. Chacune de ces caisses est régie par un règlement et une organisation qui lui sont propres. Chaque cellule fait l'objet d'une comptabilité propre. Ces ins-

titutions collectives sont généralement créées par des compagnies d'assurances, par des banques ou par des sociétés anonymes opérant dans les assurances sociales.

Un modèle

Un dernier élément majeur différencie encore fondation commune et fondation collective. Dans le premier cas, la gestion paritaire est assurée au sein du Conseil de fondation par des représentants d'organisations patronales et syndicales. C'est le cas de la CIEPP qui compte, depuis 2005, cinq membres désignés par la Fédération des Entreprises Romandes et cinq membres issus des organisations syndicales prépondérantes au sein des 160 secteurs d'activités représentés à la CIEPP.

«Avec la composition paritaire, cette diversité et la mise à disposition de tous des excédents, nous répondons à l'ambition de Renaud Barde dans son engagement à la FSP : créer des conditions d'existence justes et équitables non seulement pour les entreprises, mais aussi pour leurs collaborateurs et, surtout, pour la communauté dans son ensemble. Nous sommes la forme administrative du partenariat social», conclut Fabrice Merle. Et aujourd'hui en quelque sorte un modèle aux yeux des responsables des assurances sociales à Berne.

20% du 2^e pilier

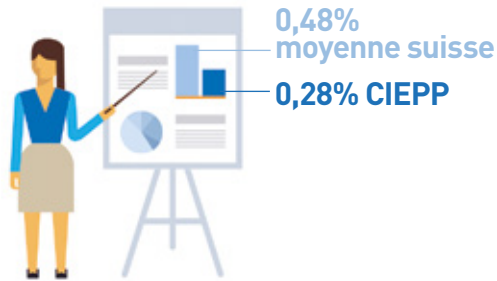
Selon les statistiques des caisses de pension, la Suisse comptait, en 2015, 113 institutions communes auxquelles appartenaient 1 020 081 assurés actifs et 2 019 999 bénéficiaires de rentes. Elles géraient une fortune de 155,4 milliards de francs, soit un peu plus de 20% de l'ensemble du 2^e pilier.

LA CIEPP EN CHIFFRES

Frais de gestion de fortune de la CIEPP

En 2016, les frais de gestion de fortune de la CIEPP se sont élevés à 0,28% du volume total de placements (0,29% en 2015). La CIEPP s'inscrit parmi les 20% de caisses suisses les plus efficaces en frais. La moyenne suisse, selon l'enquête Swisscanto 2017, s'établit à 0,48% des placements transparents.

0,28%
du volume total

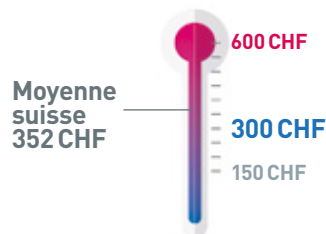


Frais administratifs

En 2016, les frais administratifs de la CIEPP s'établissaient à 300 francs par assuré ou par rentier.

Selon l'enquête Swisscanto 2017, la majorité des caisses suisses affiche des frais administratifs de 150 à 600 francs par assuré et rentier, avec une moyenne à 352 francs pour les institutions de droit privé.

300 CHF
par assuré



En additionnant tous les frais – placement des capitaux et administration – les coûts de la CIEPP ont été de 662 francs par assuré et rentier en 2016.

Selon l'enquête Swisscanto 2017, toutes tailles de caisses confondues, la médiane suisse est à 1153 francs par assuré en 2016. Pour les très grandes caisses, soit celles qui assurent plus de 10000 personnes, la médiane suisse s'inscrit à 892 francs en 2016.

Effectif de la CIEPP

L'effectif de la CIEPP (siège de Genève) s'élevait à fin 2016 à 49,7 EPT (équivalent plein-temps), soit 53 collaboratrices et collaborateurs.

À ce groupe s'ajoutent les équipes de Bulle, de Fribourg, de Neuchâtel et de Porrentruy.

53 collaboratrices
et collaborateurs



ÉDITO



→ José Agrelo

Directeur adjoint de la CIEPP

Notre différence, nos valeurs!

J'ai commencé mon activité au sein de la CIEPP en avril 2012. Lors de mes débuts, quelque chose m'a beaucoup frappé. Un mot revenait très souvent : les valeurs !

Pour beaucoup, la prévoyance professionnelle est avant tout un business. Ici, on ne me parlait pas de défendre un mandat, d'acquisition absolue de nouveaux clients, de rentabilité, mais on me parlait de valeurs, de mission. Quel changement ! Et sincèrement, quel bonheur !

Notre institution sans but lucratif fait partie des premières à avoir mis par écrit ses valeurs (charte disponible sur notre site internet) : la liberté, la responsabilité, la solidarité, la bonne foi, l'équité, notamment. Ces principes sont inscrits dans notre ADN : ils forment la base de notre modèle de prévoyance. Ils sont présents à chaque instant de nos activités. À mes yeux, ils concrétisent la différence majeure entre notre institution et toutes les autres. Ils sont l'élément que nous devons sans cesse cultiver, la grande force de la CIEPP.

Certains tentent de nous imiter, mais il n'est pas possible de répliquer une culture qui existe depuis plus de cinquante ans ! Le plus extraordinaire, c'est que tout cela est visible, factuel ; la stabilité de nos primes depuis plus de vingt ans (avec une légère baisse en 2015 du plan Optima), la persistance des frais de gestion de fortune à un niveau extrêmement faible, notre gouvernance, etc. La liste pourrait être longue.

Évidemment, rien n'est jamais définitivement acquis. Ceci demande une extrême assiduité, une évolution permanente, une pesée continue des intérêts de tous, des équipes qui partagent la même philosophie. Notre institution devra évoluer face aux défis de demain. Toutefois une chose est certaine : les valeurs resteront.



© photos David Wagnières

AFFILIÉE
À LA CIEPP DEPUIS
1998

Clos Fleuri au cœur de la vie

Portrait de l'une des plus grandes entités affiliées à la CIEPP : la Fondation Clos Fleuri, à Bulle, où plus de 200 personnes accompagnent dans leurs projets de vie autant de personnes, enfants et adultes en situation de handicap.

par Ignace Jeannerat

Charles Butty, directeur depuis huit ans de la Fondation Clos Fleuri, est à la tête de l'une des plus grandes institutions et entreprises sociales fribourgeoises, soit près de 200 collaborateurs engagés au service de 200 personnes en situation de handicap, principalement en lien avec des déficiences intellectuelles. Remplissant un mandat de l'État, Clos Fleuri offre des solutions dans le domaine de la scolarité spécialisée, de l'emploi et de l'hébergement.

Pour la prestation apportée, l'État verse un financement annuel d'environ 11,5 millions de francs alors que le budget de fonctionnement global se monte à plus de 17 millions.

À chaque fois qu'il en a l'occasion, Charles Butty s'attache à présenter l'institution comme une entreprise parmi d'autres. « Je poste qu'un jour le total des places de production adaptées soit intégré dans les statistiques des places de travail. Ce serait pour tous une véritable inclusion dans le monde professionnel. » Et d'ajouter : « L'institution doit être ouverte, collaborer ou passer le relais et ne pas fonctionner en vase clos. »

Historiquement, la naissance de Clos Fleuri, à Bulle, est un regroupement de quelques parents mobilisés pour trouver des solutions scolaires pour leurs enfants en situation de

handicap; puis, pour ces enfants devenus adultes, pour créer des ateliers d'occupation. Le projet a beaucoup grandi. Depuis 1979, Clos Fleuri est une fondation au sens des articles 80ss du Code civil suisse. Quelque 200 personnes sont accompagnées par l'institution, soit environ 35 élèves de 4 à 18 ans dans le secteur formation, 130 employés dans le secteur Ateliers et 74 personnes comme

En dates

- **1968** Un groupe de parents d'enfants de la Gruyère en situation de handicap crée une école spécialisée dans une villa bulloise, nommée Clos Fleuri.
- **1979** Constitution le 6 avril 1979 de la Fondation Clos Fleuri.
- **2011** Reprise du Chalet des Colombettes et réouverture au public de l'établissement.
- **2015** Clos Fleuri se dote d'un nouveau logo. L'institution abandonne le toit protecteur pour une fleur colorée en pleine éclosion.

résidents, dont une partie bénéficient de soins médicaux.

Dans les ateliers, la fondation est principalement active dans les métiers du bois (confection de bois de feu, menuiserie, mobilier de jardin et de cave). «Nous favorisons la collaboration avec d'autres entreprises. Nous travaillons en sous-traitance dans une démarche gagnant-gagnant et évitons ainsi une concurrence frontale avec les entreprises régionales. Nous calculons nos prix comme n'importe quelle entreprise. À ce titre, comme les autres, le franc fort nous a touchés», explique le directeur.

L'une des fiertés de la Fondation Clos Fleuri est la réalisation d'obstacles hippiques personnalisés, dont les plus spectaculaires sont familiers aux spectateurs et téléspectateurs du CSI de Genève. Autres secteurs d'activités: travaux de peinture, gravure, poterie et location de vaisselle.

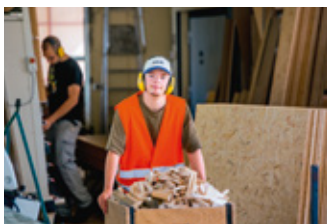
Globalement, le secteur Ateliers, qui travaille quarante-trois heures par semaine avec six semaines de vacances, dégage un chiffre d'affaires de 1,5 million de francs par an, couvrant notamment les salaires des personnes en situation de handicap en complément de leurs rentes AI.

«Je mène la fondation comme une entreprise, mais avec des phases plus lentes dans les développements propres aux contraintes de validation par l'État. Notre ambition est d'évoluer pas à pas, en tenant compte des besoins et des attentes des personnes. Dans le passé, l'approche de Clos Fleuri mettait davantage la priorité sur la protection des personnes en situation de handicap. Aujourd'hui, à l'heure des réseaux sociaux et du téléphone portable, on privilégie l'autonomie, l'autodétermination et l'ouverture, explique Charles Butty. L'objectif n'est pas de grandir pour grandir, mais de mieux répondre aux besoins dans un cadre défini.»

La reprise du Chalet des Colombettes en 2011, monument de l'histoire gruérienne sis sur les hauts de

Vuadens, est un exemple intéressant. D'abord, l'acquisition a donné l'occasion à la direction de Clos Fleuri de créer de nouvelles places de travail pour plusieurs personnes handicapées. «Quatre d'entre elles (service, aide en cuisine et intendance) sont incluses dans une équipe qui fonctionne dans des conditions très proches des autres restaurants, y compris économiquement, puisque le chiffre d'affaires du restaurant, rebaptisé Ô Colombettes, doit couvrir le fonctionnement de l'établissement, ouvert en journée du mercredi au dimanche et le vendredi soir», explique Charles Butty.

Dans les étages de ce beau bâtiment, la fondation a réaménagé les



Dans les ateliers de la fondation.

chambres pour en faire un appartement communautaire. Cinq résidents y vivent, avec une autonomie plus large que dans la résidence principale à Bulle, où cohabitent près de 70 personnes.

Dans une étape future, d'autres projets, comme celui d'une ferme pédagogique, se concrétiseront aux Colombettes, répondant aux besoins des personnes en situation de handicap et au plaisir des visiteurs.

Et la prévoyance ?

La Fondation Clos Fleuri est affiliée à la CIEPP depuis 1998. «Quand

En chiffres

36 élèves

Capacité d'accueil d'élèves dans la partie École.

110 employés

Capacité d'accueil d'employés à plein-temps dans la partie Ateliers.

200 collaborateurs

Nombre de collaborateurs qualifiés aux métiers divers: éducateurs, enseignants, maîtres socio-professionnels, infirmiers, veilleurs, cuisiniers, comptables, concierges, collaborateurs en intendance, etc.

74 résidents

Nombre maximal de personnes résidentes.

je suis arrivé à la tête de la fondation, j'ai été très heureux de voir que la CIEPP était partenaire de Clos Fleuri, explique le directeur. Dans un emploi précédent, j'avais eu une expérience de membre de Conseil de fondation de caisse de pension et j'avais été en contact avec la CIEPP, lors du processus de liquidation engagé et des appels d'offres. Je connaissais déjà ses qualités et ses valeurs. J'apprécie beaucoup de travailler avec la CIEPP, car c'est simple, clair et rapide. C'est totalement accessible, dans la compréhension des enjeux et dans la proximité des services rendus. C'est sûr, bien géré, avantageux, avec un rapport cotisations/prestations intéressant. J'ai la conviction qu'en étant affiliés à la CIEPP, nous avons une très bonne caisse. Et vis-à-vis de l'ensemble des collaborateurs de Clos Fleuri, je suis en confiance. Et ce n'est pas négligeable.»

Des souhaits pour demain ? «Que la CIEPP garde cette proximité, cette accessibilité et qu'elle soit capable d'évoluer selon les attentes de la société et du marché. Je souhaite que l'on reste dans cet équilibre réussi entre cotisations et prestations. Il m'apparaît clairement que la CIEPP n'est pas une société qui veut faire des coups d'éclat; elle n'est pas dans le paraître, mais dans l'être.»

Taux de conversion : à quoi sert-il ?

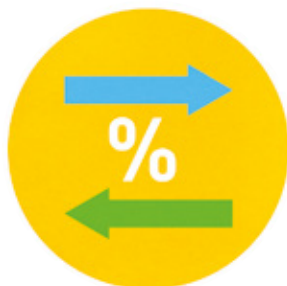
Prononcez les mots «taux de conversion» et aussitôt le débat s'anime! Commençons par rappeler qu'il y a trois taux de conversion.

Le **taux de conversion minimal pour la partie obligatoire** de la LPP. Ce taux est fixé dans la loi. À l'origine, il était de 7,2%. Aujourd'hui, il est de 6,8%. Dans le projet Prévoyance Vieillesse 2020, il est projeté à 6%.

Le **taux de conversion pour la partie surobligatoire**, fixé par le Conseil de fondation de l'institution de prévoyance. Un taux souvent nettement inférieur au taux pour la partie obligatoire.

Enfin, quelques institutions, comme la CIEPP, ne font pas cette distinction et appliquent un **taux de conversion unique**, quels que soient le sexe et l'état civil. À l'heure de la retraite, la part issue de la prévoyance obligatoire (avoir de vieillesse légal) est traitée de la même manière que la part surobligatoire du compte épargne.

Le taux de conversion a un rôle important dans le 2^e pilier. Il sert à déterminer le montant de la rente annuelle en fonction du capital de vieillesse accumulé à l'âge de la retraite. On a, d'un côté, le gâteau (le capital retraite) et, de l'autre, les parts de gâteau qu'on espère couper tout au long de la retraite (la rente). Il faut donc trouver le couteau adéquat, de la taille parfaite, pour transformer l'avoir de vieillesse d'une personne assurée au moment de son départ à



la retraite en parts identiques pour le reste de sa vie.

L'image du gâteau vous laisse sur votre faim? Dit d'une autre manière, le taux de conversion sert à calculer la somme qu'on peut prendre chaque mois dans la tirelire de l'épargne retraite, alimentée par l'employeur, par l'employé et par les intérêts versés, pour servir à vie une rente de retraite et, au jour du décès, pour verser une rente aux éventuels ayants droit (conjoint, partenaire LPart, partenaire, conjoint survivant et orphelin).

Comment fixe-t-on le taux de conversion? Schématiquement, on additionne toutes les rentes de retraite qui seront versées, les éventuelles rentes de veuf, de veuve et de partenaire survivant, les potentielles rentes d'enfant de retraité et on met cela en regard du capital retraite accumulé. Pour trouver le facteur de conversion parfait, les techniciens de la prévoyance utilisent différentes bases statistiques mesurant l'espérance de vie par sexe et par âge (tables périodiques ou tables générationnelles), les probabilités

d'avoir un conjoint ou un partenaire survivant au décès, les probabilités de survie du conjoint, etc.

Ce facteur est encore influencé par deux forts courants: l'un est l'allongement de l'espérance de vie au moment du départ à la retraite – l'augmentation est en moyenne de onze mois tous les dix ans – et l'autre les perspectives de rendement des avoirs de vieillesse placés sur les marchés financiers. Conséquence: plus l'espérance de vie d'un jeune retraité est élevée et plus les rendements attendus des placements sont faibles, plus le taux de conversion est réduit et, par conséquent, le montant de la rente diminué.

Ces deux courants n'ont cependant pas la même force. Selon les experts, la diminution du taux de conversion liée à l'espérance de vie est d'environ 0,2% tous les dix ans et celle liée à la diminution du taux technique d'environ 0,3% chaque fois que l'espérance de rendement est réduite de 0,5%.

Reste un point d'appui, solide comme le roc, dans cet environnement mouvant: une fois la rente ouverte, elle est garantie à vie. La sécurité est optimale. Chaque mois, le retraité reçoit un montant fixe. Les adaptations du taux de conversion n'ont alors plus aucun impact sur le montant de la rente.

À intervalles réguliers, nous apportons de manière simple et didactique une réponse à une question fréquemment posée par les assurés de la CIEPP. À découvrir sur le site internet de la CIEPP, rubrique «Questions & Réponses».

La CIEPP investit dans la microfinance

Ce printemps, la CIEPP a modifié son allocation stratégique et a décidé d'investir 1% de sa fortune en microfinance. Un premier pas qui s'inscrit dans une recherche de rendement et dans une démarche de responsabilité sociale.

Régulièrement, la CIEPP ré-examine sa stratégie de placements. Pour répondre à la baisse des rendements obligataires, elle a pas à pas réduit, au cours des dernières années, la part de fortune investie dans les obligations en franc suisse. Ainsi, la part en obligations et hypothèques en franc suisse a été abaissée de 25% en 2015 à 23% en 2016, puis à 20% au 1^{er} mai 2017. Lors de ce dernier changement d'allocation stratégique, le Conseil de fondation de la CIEPP a décidé de compenser la réduction de 3% des obligations en franc suisse par une augmentation de 2% de la part d'obligations en devises (passage de 17% à 19%), notamment titres américains, et un investissement de 1% de la fortune dans la microfinance, soit 60 millions de dollars. Ces 3% investis à l'étranger sont couverts en franc suisse.

Cette modification de l'allocation stratégique «s'inscrit dans une continuité. L'augmentation des créances à l'étranger offre à la CIEPP davantage d'opportunités d'investissement et permet d'augmenter la diversification de sa fortune. Ces décisions sont prises avec précaution. Jamais nous ne compromettrons le besoin de rendement avec une exagération de risques pris. Conformément à nos principes d'investissements, nous n'adoptons que des formes d'investissement éprouvées et demeurons critiques vis-à-vis des modes et des

nouveaux concepts d'investissement», explique Nicolas Vuignier, responsable des investissements.

La nouveauté de l'allocation stratégique mise en place en mai dernier est l'investissement en microfinance. «Ce mouvement – un premier pas – s'inscrit dans une recherche de rendement et dans une démarche de responsabilité sociale. Nous le faisons en cohérence avec les objectifs de la CIEPP en termes d'investissement socialement responsable (ESG).» C'est le résultat d'une réflexion prolongée. «Depuis une dizaine d'années, dit Nicolas Vuignier, nous suivons avec attention la microfinance, qui a connu une croissance importante, mais qui a également essuyé quelques revers,



La microfinance apporte à des milliers de femmes dans les pays en développement la possibilité de développer une activité génératrice de revenus.

notamment en Inde et en Amérique latine. Depuis trois ans, le secteur est à la fois plus mature et plus solide».

Pour cet investissement, la CIEPP a choisi une des sociétés leaders dans le secteur, fondée à Genève. «La CIEPP poursuit ainsi ses objectifs en tant qu'investisseur responsable, dont l'accent principal demeure l'engagement actionnarial», dit encore Nicolas Vuignier.

La microfinance, c'est quoi ?

Dit de manière simple, l'objectif de la microfinance est d'amener l'argent là où il n'y en a pas et là où il ne va pas naturellement, soit vers une grande partie de la population des pays en développement. La microfinance donne ainsi accès à des services financiers aux personnes qui sont exclues des circuits du système bancaire traditionnel. La principale activité de la microfinance est l'octroi de microcrédits (en moyenne quelques centaines de dollars) prioritairement aux mères de famille, leur permettant de commencer des activités économiques de petite taille, d'acquérir outils ou machines, de bénéficier d'un soutien et de subvenir aux besoins de leur famille. La microfinance ne se limite pas au microcrédit. Elle comprend également un éventail de services tels que assurances, produits d'épargne, transfert d'argent, etc.

L'engouement de la part des investisseurs pour la microfinance est croissant. Depuis quelques années, en moyenne un milliard de dollars est investi annuellement dans cette classe d'actifs, ce qui porte la masse sous gestion estimée à plus de 12 milliards de dollars. Au début, le marché était principalement accompagné par des investisseurs privés, fortunés, portés par une démarche éthique ou émotionnelle liée à ce type d'investissement. Au fur et à mesure que les processus d'octroi de crédits se sont professionnalisés, les investisseurs institutionnels, caisses de pension ou sociétés d'assurance-vie, ont à leur tour investi dans la microfinance.

Rachat du 2^e pilier : un bon plan !

Pour un assuré présentant des lacunes dans ses cotisations, la démarche du rachat est bénéfique en termes d'épargne, de future retraite et de fiscalité.

Qu'est-ce qu'un rachat ?

Un assuré peut effectuer à son initiative, dans les limites des dispositions réglementaires et légales, un rachat dans le cadre du 2^e pilier. Le rachat, qui est une cotisation volontaire, permet à l'assuré d'améliorer les prestations vieillesse (rente ou capital) et, parfois, selon le plan de prévoyance auquel il est affilié, d'augmenter les prestations de risques (invalidité et décès). Il lui permet enfin de diminuer ses impôts. Le rachat est intégré dans l'avoir de vieillesse accumulé et bénéficie donc, à la CIEPP, du même taux d'intérêt réglementaire.

Le rachat est une occasion de combler des lacunes de prévoyance en répondant à la question suivante : quel aurait été le niveau de mon avoir de vieillesse si j'avais cotisé depuis le début de mon activité professionnelle (déterminée entre 18 ans ou 25 ans selon l'institution de prévoyance) dans mon plan de prévoyance et avec mon salaire actuels ?

Les lacunes dans les cotisations sont généralement dues à plusieurs facteurs : début tardif de l'activité professionnelle, augmentation de salaire, changement de plan de prévoyance, interruption de l'activité (chômage, départ à l'étranger, enfants) ou divorce.

Comment faire ?

Toute personne intéressée par un rachat doit déposer une demande écrite auprès de l'institution de prévoyance à laquelle elle est affiliée. Si elle est assurée à la CIEPP, elle doit remplir, en cas de versement d'une contribution de rachat, un questionnaire disponible sur le site internet de la caisse.

Des rachats facultatifs sont possibles si l'avoir de vieillesse existant est inférieur à l'avoir de vieillesse maximal possible selon le plan de prévoyance. Le rachat possible de cotisations est indiqué sur le certificat de prévoyance remis chaque année à l'assuré. Sur le certificat de

prévoyance de la CIEPP, le montant est visible dans la première partie, sous le titre «Plan et salaire». Le montant indiqué dans le certificat peut toutefois être modifié à la suite de réponses apportées dans le questionnaire de rachat (prise en compte de l'entier de la prévoyance).

Pour faciliter un traitement rapide de la demande et la prise en compte sur l'année fiscale en cours, le versement auprès de la CIEPP doit intervenir au plus tard le 15 décembre. À réception du versement, une attestation fiscale est délivrée pour pouvoir déduire ce montant du revenu imposable.

Trois remarques importantes. Premièrement, si un versement anticipé a été effectué dans le cadre de l'encouragement à la propriété du logement, un rachat n'est possible qu'après remboursement de ce versement anticipé. Deuxièmement, les prestations résultant d'un rachat ne peuvent être perçues sous forme de capital avant un délai de trois ans. Troisièmement, les conditions de déductibilité, les modalités et les éventuelles exceptions sont fixées par chaque canton. C'est pourquoi la CIEPP invite l'assuré à prendre contact avec l'administration fiscale de son canton pour statuer sur la déductibilité du rachat.

**NOUS
SOMMES
À VOTRE
ÉCOUTE !**



**Vous accompagner
pour une solution prévoyance,
modifier votre plan,
choisir de nouvelles prestations
pour vous
et vos collaborateurs,
répondre à vos questions...**

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

PORRENTROY

Rue de la Perche 2
Tél. 032 465 15 80