

PRÉVOYANCE
Les nouveautés
de la CIEPP au
1^{er} janvier 2019

p. 3

CIEPP
Changement
à la direction

p. 2

PORTRAIT
Conseil de fondation
Ma vision
pour la CIEPP

p. 6

Bleu Horizon

#08



CIEPP
Caisse Inter-Entreprises
de Prévoyance Professionnelle

Information de la présidence du Conseil de fondation

Lors de sa séance du 19 octobre dernier, le Conseil de fondation a désigné M. José Agrelo comme directeur de la Caisse Inter-Entreprises de Prévoyance Professionnelle (CIEPP) à compter du 1^{er} novembre 2018.

M. José Agrelo jouit d'une expérience de plus de quinze ans dans le domaine de la prévoyance. Il est directeur-adjoint de la CIEPP depuis janvier 2014. Auparavant, il a exercé différentes responsabilités au sein de l'institution et a travaillé auprès d'acteurs importants de la prévoyance professionnelle. Il est détenteur d'une maturité professionnelle commerciale et a obtenu avec succès les brevets fédéraux de conseiller financier, de spécialiste en assurances sociales et de spécialiste en gestion de la prévoyance en faveur du personnel. Il succède ainsi à M. Fabrice Merle qui, pour des raisons personnelles, a remis ses fonctions de directeur de la CIEPP. M. Fabrice Merle a servi l'institution de manière exemplaire pendant plus de 17 ans, occupant successivement plusieurs fonctions avant de devenir directeur en 2009. Il occupera désormais une fonction de conseil et de recherche pour la caisse. Le Conseil de fondation remercie chaleureusement M. Fabrice Merle pour son action passée et son engagement pour la CIEPP et se réjouit de pouvoir compter sur M. José Agrelo, qui va contribuer, dans le respect des valeurs qui ont fait son succès, au développement de la CIEPP.



José Agrelo,
nouveau directeur
de la CIEPP

« Une mission claire »

« Je suis honoré par la confiance que me témoigne le Conseil de fondation de la CIEPP. À la tête d'une équipe expérimentée et engagée, je me réjouis de mettre mes compétences et mon dynamisme au service d'une institution exceptionnelle, à l'ADN si particulière. En effet, j'ai débuté à la CIEPP en avril 2012 et j'ai immédiatement ressenti ce qui m'avait poussé à la rejoindre : une institution réellement sans but lucratif, défendant des valeurs, des principes, avec une mission claire !

« Ouvrir les meilleures perspectives au monde de demain »

Comme pour les PME et indépendants qui nous font confiance, les défis qui nous attendent sont majeurs : évolutions technologiques, économiques, démographiques, etc. La CIEPP doit répondre à ces enjeux et faire preuve d'innovation. Nous devons demeurer à l'écoute des besoins de nos affiliés et garder notre

service de proximité, cher à notre clientèle ! Par ailleurs, notre activité a un sens incroyable, offrir des conditions optimales à nos affiliés et garantir nos engagements pour ouvrir les meilleures perspectives au monde de demain.

Nous ne pouvons aller vers le futur sans avoir un regard sur le passé. À ce titre, je tiens à exprimer toute ma gratitude à mon prédécesseur, M. Fabrice Merle, et saluer son investissement total pour la CIEPP. Depuis qu'il assure la direction de la CIEPP, l'institution a plus que doublé de taille, passant de 2,6 milliards à plus de 6,7 milliards de francs, et a accueilli plus de 10 000 assurés supplémentaires. Cette croissance a dû être pilotée et elle s'est accompagnée de changements structurels et organisationnels importants, de mise en place de projets informatiques majeurs et d'évolutions réglementaires multiples. Elle s'est inscrite en permanence dans une vision à long terme, vision qui perdurera. »

Les nouveautés à la CIEPP au 1^{er} janvier 2019

Plus de flexibilité et amélioration de la tarification des risques décès et invalidité ! Des plans et des options, à prix avantageux, pour répondre à un maximum de possibilités !

Offrir en tout temps à ses affiliés et à ses assurés d'excellentes couvertures d'assurance à des conditions optimales et en toute sécurité, telle est la mission principale de la CIEPP. Dès le 1^{er} janvier 2019, la Caisse propose de nouvelles options et introduit plusieurs dispositions réglementaires permettant d'étoffer votre prévoyance professionnelle.

trouver des solutions claires, simples, flexibles et inédites.

En résumé, voici les principales modifications :

- Dès 2019, les coûts de risque (frais compris) par plan vont diminuer pour les plus jeunes. La baisse selon l'âge et le plan est significative. La tarification des risques demeure inchangée pour les assurés de 45 ans et plus.
- Dès 2019, la possibilité d'opter pour un taux d'épargne supplémentaire est étendue aux plans SUPRA et MAXIMA. Le taux d'épargne supplémentaire maximum par plan est également augmenté.
- Dès 2019, l'option « Risque+ » (permettant d'augmenter les prestations en cas de décès et d'invalidité) disponible pour le plan OPTIMA est étendue aux plans MEDIA et MAXIMA. Le coût de cette option correspond à un faible pourcentage du salaire assuré annuel.
- Dès 2019, pour les plans avec déduction de coordination et sans prise en considération du taux d'activité, il sera possible de choisir pour chaque catégorie d'assurés le montant de la déduction de coordination à 100% (situation actuelle), 75%, 50% ou 25% de la déduction de coordination LPP.



Plus compétitive, la CIEPP intègre dans tous ses plans de prévoyance une baisse substantielle des primes de risques pour les classes d'âge de 18-24 ans, 25-34 ans et 35-44 ans.

À l'écoute des attentes des petites et moyennes entreprises suisses, la Caisse intègre, dans plusieurs plans, des innovations qui répondent à toutes les situations que les PME et les indépendants rencontrent et des solutions avantageuses pour leurs collaborateurs.

Fidèle à ses valeurs – équité, solidarité, responsabilité et transparence – la Caisse prouve sa capacité à



→ Aldo Ferrari
président du Conseil de
fondation de la CIEPP



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

Croître avec vous

Les nouveautés que nous vous présentons dans ce numéro de *Bleu Horizon* sont le fruit d'un contact permanent avec vous. Nous considérons qu'il appartient à la CIEPP de suivre les aspirations de ses affiliés, entreprises et assurés et non le contraire.

Dans une vision à long terme, le Conseil de fondation a pris toute une série de décisions ces derniers mois pour garantir la pérennité de l'institution et s'adapter aux défis de la prévoyance vieillesse. Les adaptations de nos plans de prévoyance qui vous seront proposées dès janvier prochain en font partie. Ces mesures doivent répondre à vos attentes, ainsi qu'à celles de vos collaboratrices et collaborateurs.

Le changement est souvent perçu comme une contrainte; il est pour nous une opportunité. À l'aube de 2020, notre institution est dotée d'une structure interprofessionnelle et d'une diversité de ses plans de prévoyance qui permettent d'assurer une solidarité entre les entreprises et leurs assurés. Le tout est porté par un modèle de prévoyance qui allie souplesse et responsabilité sociale. Ce modèle nous rend plus stables face à l'avenir, mais cette solidité se confronte à des mutations rapides et constantes de l'environnement, en particulier du marché de la prévoyance professionnelle. L'abandon du modèle de l'assurance complète par l'un des deux plus grands assureurs suisses en est l'exemple le plus récent.

Nous voulons relever ces défis avec vous et, avec ces adaptations, conserver votre confiance et continuer de croître. Nos équipes sont à votre disposition pour répondre aux questions et trouver avec vous la meilleure prévoyance professionnelle.

... SUITE EN PAGE 4

Des solutions flexibles !



Aujourd'hui, la CIEPP offre à choix cinq plans : **MINIMA** | **MÉDIA** | **SUPRA** | **MAXIMA** et **OPTIMA**. Cinq plans avec une large palette de possibilités, cumulables, pour améliorer la couverture de l'assuré et de ses proches.

Trois plans offrent l'option **Risque+** : **MÉDIA** | **MAXIMA** et **OPTIMA**.

Risque+, c'est la possibilité d'augmenter les prestations en cas d'invalidité et de décès.

Pour un faible pourcentage du salaire assuré annuel, la rente invalidité, la rente d'enfant invalide, la rente de conjoint, de partenaire enregistré ou de partenaire assimilé survivant, et la rente d'orphelin sont augmentées.

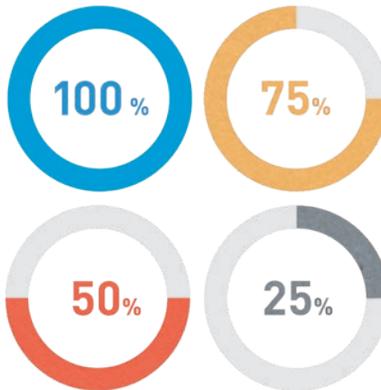
Les bénéfices de Risque+ :

| | MÉDIA | MAXIMA | OPTIMA |
|---|---|---|---|
| Rente d'invalidité | 50 % du salaire assuré annuel (au lieu de 40 %) | 50 % du salaire assuré annuel (au lieu de 40 %) | 60 % du salaire assuré annuel (au lieu de 50 %) |
| Rente d'enfant d'invalide | 10 % du salaire assuré annuel (au lieu de 8 %) | 10 % du salaire assuré annuel (au lieu de 8 %) | 12 % du salaire assuré annuel (au lieu de 10 %) |
| Rente de conjoint, de partenaire enregistré (selon la LPart) ou de partenaire assimilé survivant | 38 % du salaire assuré annuel (au lieu de 30 %) | 32 % du salaire assuré annuel (au lieu de 25 %) | 36 % du salaire assuré annuel (au lieu de 30 %) |
| Rente d'orphelin | 10 % du salaire assuré annuel (au lieu de 8 %) | 10 % du salaire assuré annuel (au lieu de 8 %) | 12 % du salaire assuré annuel (au lieu de 10 %) |

Au chapitre « amélioration de la couverture d'assurance », la CIEPP relève le plafond d'assurance pour le plan **MAXIMA** et calculera la rente invalidité dans le plan **SUPRA** avec un taux d'intérêt de 2 %, en lieu et place du taux d'intérêt minimal légal.

Possibilité d'adapter la déduction de coordination

Pourquoi parler de déduction de coordination ? La déduction de coordination vient de la volonté du législateur d'éviter une double assurance des salaires. Il considère en effet qu'une part du salaire (24885 francs en 2019) est déjà couverte à 100 % par l'AVS. Ainsi, seule une part du salaire, dit salaire assuré, est couverte dans le cadre de la LPP obligatoire. Le salaire assuré



s'obtient de la manière suivante : c'est le salaire annuel moins le montant de coordination choisi.

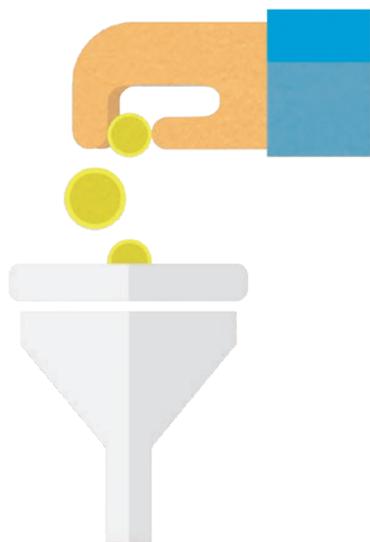
À la CIEPP, selon les plans, l'entreprise affiliée a désormais le choix de retenir ce montant de coordination dans sa totalité (100 %), mais aussi d'élargir la couverture en n'en retenant qu'une partie : 75 %, 50 % ou 25 %

de la déduction de coordination LPP. Elle peut aussi, selon le plan retenu, adapter cette déduction de coordination au taux d'activité de l'assuré. Ces options sont particulièrement adaptées pour les salariés avec plusieurs activités, avec un faible revenu ou avec un taux d'activité partiel.

Ce calcul de la déduction de coordination s'applique en général au salaire risque et au salaire épargne. Autre nouveauté : pour le plan **MÉDIA**, il sera possible de supprimer complètement la déduction de coordination pour le salaire risque.

Possibilité d'épargner davantage

Afin de dynamiser l'épargne des assurés, il sera possible, dès 2019, d'augmenter les cotisations épargne d'une manière plus importante.



La possibilité d'opter pour un taux d'épargne supplémentaire sera étendue aux plans **SUPRA** (de 1% à 5%) et **MAXIMA** (de 1% à 10%). Les taux d'épargne supplémentaires maximum pour les plans **MÉDIA** et **OPTIMA** seront augmentés à 5% et 10% respectivement.

Option capital supplémentaire en cas de décès

Le capital supplémentaire en cas de décès est une option qui existe depuis le 1^{er} janvier 2015 pour l'ensemble du personnel non invalide ou pour une catégorie de collaborateurs définie sur la base de critères objectifs. Il s'agit d'un capital qui peut être versé en cas de décès. Ce capital supplémentaire est versé indépendamment d'autres prestations.

Son montant peut être égal à une fois le salaire assuré annuel et aller jusqu'à quatre fois le salaire assuré annuel. Cette option est très attractive en termes de coûts.

2019, c'est le début de l'adaptation du taux de conversion

Pour une meilleure cohérence avec la réalité démographique et économique, le Conseil de fondation de la CIEPP a décidé d'abaisser le taux de conversion (à savoir le taux qui sert à convertir à l'heure de la retraite l'avoir de vieillesse en rente). Ainsi, le taux de conversion sera progressivement abaissé dès le 1^{er} janvier 2019 pour être fixé, étape par étape, à 6% pour les hommes à 65 ans et les femmes à 64 ans dès le 1^{er} janvier 2022. Pour plus de détails, lire *Bleu Horizon#5*.

Développons ensemble vos besoins !

Avec ces nouvelles options, la CIEPP vous offre des solutions adaptables, souples, permettant de mélanger plusieurs plans. Concrètement, les plans peuvent être différents selon le niveau hiérarchique, la fonction, l'âge, l'ancienneté, etc., et les combinaisons sont presque illimitées comme l'illustre le schéma ci-dessous.

Nos équipes sont à disposition pour répondre à vos questions.

| Options possibles | MINIMA | MÉDIA | SUPRA | MAXIMA | OPTIMA |
|--|--------|-------|-------|--------|--------|
| Gestion de la déduction de coordination selon le taux d'activité ou par palier | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| Plafond du salaire déterminant annuel modulable | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Dynamisation de l'épargne | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Intégration d'un capital supplémentaire en cas de décès | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Taux de participation employeur modulable | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Couverture de l'activité accessoire | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Maintien de l'assujettissement après l'âge de la retraite | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Option Risque+ | | ✓ | | ✓ | ✓ |

Ma vision pour la CIEPP

Le Conseil de fondation de la Caisse Inter-Entreprises de Prévoyance Professionnelle (CIEPP) compte quatre nouveaux membres avec la nomination de Mme Bruna Campanello, membre de la direction du secteur arts et métiers d'Unia, et de MM. Nuno Dias, secrétaire syndical Unia ; Michel Rossier, directeur CIFA ; et Pascal Schwab, directeur de Schwab-System.

Le Conseil de fondation est désormais composé d'Aldo Ferrari, président; Luc Abbé-Decarroux, vice-président; Bruna Campanello, Isabelle Rickli, Marie-Françoise Udry, Nuno Dias, Michel Rossier, Olivier Sandoz, Pascal Schwab et Robert Zoells, membres.

Chacun livre ici sa vision pour l'avenir de la Caisse.



Aldo Ferrari

« La foy est une vision des choses qui ne se voient point », disait Calvin.

Bien entendu, il ne s'agit pas ici de croyance mais de confiance en l'avenir, de conviction que la convergence des intérêts, l'engagement et le professionnalisme de toutes les parties – employeurs comme salariés – représentées au Conseil de la CIEPP survivront à chacune et chacun d'entre nous. Celles et ceux qui président aux destinées de notre institution sont la représentation du partenariat social qui a fait la richesse de ce pays et qui fait de notre institution de prévoyance commune un succès depuis plus de cinquante ans. Les changements technologiques en cours, l'évolution inéluctable de la prévoyance vieillesse comme les attentes de nos assurés vont modeler l'avenir de la CIEPP. Nous voulons accompagner ces changements avec conviction et inventivité. La CIEPP de demain sera encore plus solide qu'aujourd'hui même si son enveloppe nous est encore inconnue !



Luc Abbé-Decarroux

Pérennité et solidité sont des caractéristiques de la CIEPP !

Mais la CIEPP, c'est aussi l'idée de complémentarité : elle est la réponse aux attentes des entreprises et de leurs collaborateurs en matière de prévoyance. Ainsi, elle est à leurs côtés dans le long terme, fidèle à ses valeurs et sa mission, sachant anticiper leurs besoins et les évolutions de la société !



Nuno Dias

Pérenniser les droits des assurés, telle est pour moi la mission première de la CIEPP. Cela passe par une solidité dans sa vision et dans ses investissements comme dans sa gestion paritaire.



Isabelle Rickli

La CIEPP, depuis sa création en 1961, a une vision à long terme.

Et c'est ce qui fait son succès. Elle veille constamment à la pérennité de l'institution, sans perdre de vue ses valeurs, telles que la responsabilité, la solidarité, la bonne foi, la liberté, le respect de ses engagements de manière autonome et indépendante. Son fonctionnement est basé sur le partenariat social dans le cadre de sa représentation paritaire. Elle attache une grande importance à la proximité avec les entreprises affiliées, les indépendants et ses assurés. Une communication transparente est indispensable. L'équilibre de ses placements assure la rentabilité et la sécurité, tout en respectant les principes du développement durable.



Bruna Campanello

La CIEPP, institution inter-professionnelle par excellence, doit continuer à grandir et représenter dignement la diversité de ses associations fondatrices et le partenariat social qu'elles incarnent. Elle doit être une caisse de pension en adéquation avec les évolutions de la société dans un monde du travail qui se féminise toujours plus. Les modes de vies des jeunes générations changent comme leurs carrières professionnelles de plus en plus atypiques. Nous devons être à l'écoute de nos affiliés et assurés pour offrir une prévoyance vieillesse de qualité qui garantisse, à la retraite, des rentes dignes.



Pascal Schwab

À constater la vitesse à laquelle le monde évolue et change, la CIEPP aura des défis à relever dans trois domaines qui sont : la capacité de s'adapter, la capacité de communiquer et la capacité d'anticiper. Les mots clés à utiliser sont sans doute :
C – comme compétence, coordination et créativité ;
I – comme intelligence, information et inventivité ;
E – comme expérience, évaluation et évolution ;
PP – comme pertinence, progrès et proactivité.
 Et ceux à éviter : conservatisme, conflit, intégrisme, incapacité, étriqué, éphémère, passéiste, petit.



Robert Zoells

Dans sa charte d'entreprise, la CIEPP a défini sa mission et ses objectifs. J'y adhère totalement. Et nous ne devons pas nous en écarter. La prévoyance professionnelle doit être appréhendée avec le plus grand sérieux, car c'est une préoccupation fondamentale de nos concitoyens ; c'est tout sauf de l'aventure. Le développement de la CIEPP va se poursuivre au cours des prochaines années avec intelligence et pondération. La CIEPP sait tenir parole : elle évoluera toujours avec l'objectif premier de satisfaire ses partenaires en leur garantissant à long terme des prestations de qualité à des conditions optimales.



Olivier Sandoz

La CIEPP, fondation commune à but non lucratif créée par la Fédération des Entreprises Romandes, est aujourd'hui l'une des plus importantes institutions de prévoyance de Suisse. À l'avenir, cette position sera encore renforcée, grâce notamment aux liens étroits qu'elle a avec son association fondatrice. La solidarité et la liberté d'entreprendre, valeurs qu'elles ont en commun, sont partagées et défendues par les instances dirigeantes. La CIEPP est au service de ses clients et adapte ses produits à leurs besoins, dans le respect de ses valeurs. Elle continue d'agir avec une vision à long terme, élément central de la prévoyance professionnelle, dont les partenaires sociaux sont les garants.



Marie-Françoise Udry

Pour moi, le maître mot c'est pérennité ! Toutes les décisions que le Conseil de fondation a à prendre doivent s'inscrire dans cette dimension : créer et maintenir les conditions pour que la caisse de prévoyance réponde sur le long terme à ses buts de prévoyance !



Michel Rossier

La CIEPP en tant que fondation commune à but non lucratif a montré depuis sa création que son modèle d'affaires est le cadre idéal pour apporter des solutions en matière de 2^e pilier aux entreprises, notamment aux PME. La CIEPP doit maintenir ses principes stratégiques appliqués jusqu'à ce jour, tout en s'adaptant aux nouveaux modèles du marché du travail. Elle doit continuer à offrir des solutions de prévoyance simples et modulables aux meilleurs coûts/prestations possibles. Nous devons être proches de nos affiliés afin de leur apporter un conseil de qualité avec des services en ligne performants et une transparence accrue. La proximité et la transparence sont des éléments importants pour la confiance de nos affiliés envers le 2^e pilier.

Nouveau site internet

Le site web de la CIEPP a fait peau neuve. Le nouveau site, plus moderne, dynamique et interactif, est organisé en fonction des attentes des visiteurs. L'objectif est de mieux répondre aux besoins des entreprises et indépendants affiliés, des assurés, des bénéficiaires de rentes et du public en général.

Chaque visiteur, à travers sa situation personnelle unique, peut naviguer dans les pages et découvrir les prestations répondant à ses attentes, trouver les réponses à ses questions. Enfin, le portail a été optimisé afin de permettre un meilleur affichage sur les ordinateurs de bureau, tablettes et téléphones portables. À découvrir! www.ciepp.ch



Chiffres clés 2019

Le Conseil fédéral a pris la décision d'adapter les rentes AVS/AI à l'évolution des salaires et des prix au 1^{er} janvier 2019.

En Suisse, la rente AVS est la pierre de référence de tout notre système de prévoyance.

En conséquence, plusieurs montants de référence dans le domaine de la prévoyance professionnelle et privée seront modifiés dès le 1^{er} janvier 2019. Voici un tableau synthétique des nouveaux chiffres clés.

| Chiffres clés de la prévoyance | 2018 | 2019 |
|---|---------|---------|
| Rente annuelle AVS Simple minimale | 14 100 | 14 220 |
| Rente annuelle AVS Simple maximale | 28 200 | 28 440 |
| Salaire minimal – seuil d'affiliation – LPP | 21 150 | 21 330 |
| Déduction de coordination | 24 675 | 24 885 |
| Salaire coordonné minimum | 3 525 | 3 555 |
| Limite supérieure du salaire LPP | 84 600 | 85 320 |
| Salaire maximal assurable dans la prévoyance professionnelle | 846 000 | 853 200 |
| Taux d'intérêt minimal de rémunération LPP | 1 % | 1 % |
| Montant maximum déductible du pilier 3a, pour un employé, si affilié au 2 ^e pilier | 6 768 | 6 826 |
| Montant maximum déductible du pilier 3a, pour un indépendant, sans affiliation au 2 ^e pilier | 33 840 | 34 128 |