



Trois leviers que vous pouvez actionner DÈS MAINTENANT pour assurer votre sécurité financière à long terme

Une meilleure prévoyance pour votre équipe de crèche
– ainsi vous garantissez durablement des
professionnels et des retraites !

Plus de retraite pour les employés des crèches – Le guide
pratique pour une meilleure prévoyance

Table des matières

01	Introduction – Pourquoi ce guide ?	1
02	Les trois plus grands défis de la prévoyance dans les crèches	2
	2.1 La déduction de coordination – l'obstacle invisible	2-5
	2.2 Le seuil d'entrée – Pourquoi de nombreux employés sont exclus	6-8
	2.3 Bonifications de vieillesse – Pourquoi l'épargne est insuffisante	8-10
03	Pourquoi ces trois leviers sont déterminants	11
04	La checklist : Comment optimiser la prévoyance professionnelle dans votre crèche	12
05	Conclusion – Ce que vous pouvez faire maintenant	13

1. Introduction – Pourquoi ce guide ?

Beaucoup d'employés comptent sur leur caisse de pension, mais est-ce vraiment suffisant ?



avec
**Sarah
Kunz <3**

Vous êtes-vous déjà demandé combien vous toucherez réellement à la retraite ? De nombreuses personnes font confiance à leur caisse de pension pour assurer leur avenir financier, mais la réalité est souvent différente, surtout dans le secteur des crèches. Les employés à temps partiel et les femmes sont particulièrement touchés par des mauvaises surprises.

Depuis plus de 10 ans dans le domaine des assurances, j'ai conseillé de nombreuses personnes et constaté une chose : beaucoup cotisent sans comprendre les facteurs influençant leur future retraite. L'inégalité pèse surtout sur les femmes et les employés à temps partiel, car le système est conçu pour les postes à temps plein. J'ai donc suivi une formation en assurances sociales pour mieux comprendre ces inégalités et proposer des solutions concrètes.

Awina m'a immédiatement convaincue. C'est la première plateforme spécifiquement conçue pour le secteur des crèches, mettant en relation les crèches, les familles et les entreprises. Cette mission correspond à mes valeurs : proposer des solutions équitables et durables, conciliant vie professionnelle et familiale, tout en garantissant une prévoyance adaptée à tous.

Awina réunit les crèches, les familles et les entreprises sur une même plateforme.

Ce guide vous apporte transparence et clarté sur les trois leviers essentiels pour améliorer la prévoyance professionnelle dans les crèches.



2. Les trois plus grands défis de la prévoyance dans les crèches

Ces trois obstacles réduisent les pensions de nombreux employés de crèche

1. La déduction de coordination

L'obstacle invisible

2. Le seuil d'entrée

Pourquoi de nombreux employés sont exclus

3. Les bonifications de vieillesse

Pourquoi l'épargne est insuffisante

Ces trois obstacles réduisent la retraite de nombreux employés de crèche.
Nous allons maintenant analyser ces problèmes et proposer des solutions concrètes.

2.1 La déduction de coordination

Qu'est-ce que la déduction de coordination ?

La déduction de coordination est un montant fixe déduit du salaire annuel avant que la cotisation à la caisse de pension ne soit calculée. Son but est de ne couvrir que la partie du salaire non déjà assurée par l'AVS.

Situation en 2025

- Déduction de coordination: **CHF 26'460 par an**

Pourquoi est-ce un problème ?

Travailleurs à temps partiel : Comme la déduction est fixe, un faible salaire laisse peu ou pas de revenus assurés pour la caisse de pension.

Travailleurs multi-employeurs : Ceux qui cumulent plusieurs emplois à temps partiel subissent cette déduction plusieurs fois, réduisant ainsi encore plus leur revenu assuré.



Exemple de la vie quotidienne : la déduction de coordination expliquée

Imagine que tu achètes un abonnement mensuel pour les transports publics parce que tu te rends tous les jours au travail. Mais lorsque tu reçois ton billet, il est écrit : « Valable uniquement pour les trois derniers arrêts de ton trajet ».

Tu as donc payé pour l'ensemble du trajet, mais tu ne peux réellement utiliser qu'une petite partie. Le reste, tu dois le payer en plus ou l'acheter d'une autre manière.

La déduction de coordination fonctionne exactement de la même manière : une partie de ton salaire n'est tout simplement pas prise en compte pour la caisse de pension - même si tu travailles pendant des années, seule une partie de ton revenu est assurée.

Les personnes qui travaillent à temps partiel cotisent donc souvent beaucoup moins à la caisse de pension qu'elles ne le pourraient en réalité - avec des conséquences sur leur future pension.

Exemple concret

Collaborateurs	Salaire annuel	Déduction de coordination	Salaire assuré LPP	% du salaire effectivement assuré
A (temps plein, 100%)	CHF 50'000.-	CHF 26'460.-	CHF 23'540.-	47%
B (temps partiel, 60%)	CHF 30'000.-	CHF 26'460.-	CHF 3'540.-*	12%

*Comme le salaire coordonné est inférieur au montant minimum LPP de 3780 CHF, il est automatiquement porté à cette valeur.

Étape par étape vers une meilleure protection

Voici comment résoudre le problème

1. Vérifiez le salaire assuré de vos employés

- Demandez à votre caisse de pension ou consultez les fiches de paie : Quel est le montant de la déduction de coordination ?
- Faites le calcul : Quelle part du salaire brut est réellement versée à la caisse de pension ?

2. Explorez les options avec votre caisse de pension

- Certaines caisses de pension proposent un modèle avec une déduction proportionnelle plutôt que fixe.
- Si ce n'est pas le cas : Une adaptation est-elle possible ou faut-il envisager de changer de caisse ?

3. Communiquez avec votre équipe

- Informez vos employés des conséquences de la déduction de coordination.
- Proposez une séance d'information pour les aider à mieux comprendre leur prévoyance.

Bonnes pratiques issues du terrain

Certaines caisses de pension modernes ont supprimé la déduction de coordination fixe et l'ont remplacée par une déduction proportionnelle, ajustée au taux d'activité. Ainsi, les employés à temps partiel peuvent assurer une plus grande part de leur salaire.



2.2 Le seuil d'entrée : Pourquoi de nombreux employés sont exclus

Qu'est-ce que le seuil d'entrée ?

Le seuil d'entrée est le salaire annuel minimum requis pour être obligatoirement assuré dans une caisse de pension.

Situation en 2025 :

- Seuil d'entrée : **CHF 22'680 par an**

Pourquoi est-ce un problème ?

Travailleurs à temps partiel: Ceux qui gagnent moins de CHF 22'680 par an ne sont pas obligatoirement affiliés à une caisse de pension et ne constituent donc aucun capital retraite.

Personnes ayant plusieurs emplois: Si chaque revenu individuel est inférieur au seuil, elles ne sont pas assurées, même si leur revenu total dépasse CHF 22'680.

“

Exemple du quotidien : Explication du seuil d'entrée

Imagine que tu veuilles participer à un programme de fidélité dans un supermarché. Dès que tu dépenses CHF 500 en un an, tu reçois une réduction de 5 % sur tous tes futurs achats.

Mais voici le problème :

- Tu as déjà dépensé CHF 490 cette année.
- Il te manque seulement CHF 10 pour atteindre le seuil et bénéficier de la réduction.
- Pourtant, tu ne reçois aucun avantage, car tu es juste en dessous du seuil.
-

C'est exactement ainsi que fonctionne le seuil d'entrée des caisses de pension. Si ton salaire est légèrement en dessous de CHF 22'680, tu ne cotises pas à la caisse de pension – et donc, tu es exclu du système de prévoyance.

Ce problème est encore plus important pour ceux qui cumulent plusieurs emplois. Chaque emploi est évalué séparément et, si aucun ne dépasse le seuil, tu restes totalement exclu du système de retraite.

Exemple concret

Emploi	Salaire annuel	Revenu total
Emploi 1	CHF 15'000	
Emploi 2	CHF 10'000	
Revenu total		CHF 25'000

Cela signifie que bien que le revenu total soit supérieur au seuil d'entrée, les deux emplois pris séparément sont inférieurs, de sorte qu'il n'y a pas d'assurance obligatoire de la caisse de pension.

Solution : permettre de meilleures conditions d'accès à la caisse de pension

Un abaissement du seuil d'entrée ou la mise en commun des revenus de plusieurs emplois pourraient permettre à davantage de personnes d'accéder à la prévoyance professionnelle.

Le seuil d'entrée - étape par étape pour un meilleur accès

Voici comment tu peux résoudre le problème

1. Vérifie quels collaborateurs sont en dessous du seuil d'entrée

- Regarde les salaires annuels : Qui se situe juste en dessous de 22 680 CHF ?
- Si les collaborateurs ont plusieurs emplois : Combien gagnent-ils au total ?

2. Clarification avec la caisse de pension

- Certaines caisses de pension permettent d'adhérer volontairement, même si le seuil n'est pas atteint.
- Alternativement, les employeurs peuvent négocier un seuil plus bas.

3. Sensibilisation des collaborateurs

- Informe tes collaborateurs qu'ils ne paient pas de cotisations à la caisse de pension s'ils sont en dessous du seuil.
- Explique-leur qu'en augmentant la part de leur salaire ou en optant pour des solutions volontaires, ils bénéficieront d'une bien meilleure retraite à long terme.

Une approche éprouvée dans la pratique

Dans certaines entreprises, le seuil d'entrée est délibérément abaissé afin de permettre à un plus grand nombre d'employés d'accéder à la caisse de pension. Cela améliore la sécurité financière à long terme des employés et rend la crèche plus attrayante en tant qu'employeur.

2.3 Bonifications de vieillesse - Pourquoi on n'épargne pas assez

Que sont les bonifications de vieillesse ?

Les bonifications de vieillesse sont les cotisations d'épargne annuelles qui sont versées à la caisse de pension en pourcentage du salaire assuré. Ces pourcentages augmentent avec l'âge afin de couvrir les besoins croissants en matière de prévoyance.

Situation actuelle en 2025 - Minimum légal :

- 25-34 ans : 7 %.
- 35-44 ans : 10 %.
- 45-54 ans : 15 %
- 55-65 ans : 18 %.

Pourquoi est-ce important ?

Constitution d'un capital: Des bonifications de vieillesse plus élevées signifient davantage de versements et donc un avoir de vieillesse plus important.

Travailleurs à temps partiel: Des cotisations plus élevées en pourcentage permettent de compenser partiellement la baisse de revenu.



Exemple de la vie quotidienne : Des bonifications de vieillesse plus élevées expliquées

Imagine que tu souhaites ouvrir un compte d'épargne pour ton enfant afin qu'il ait suffisamment d'argent à 18 ans pour passer son permis de conduire ou partir en voyage. Tu as deux possibilités :

- Tu déposes chaque mois 50 CHF sur un compte normal. Il n'y a presque pas d'intérêts, mais tu as la certitude que l'argent est là.
- Tu déposes chaque mois 60 CHF sur un compte avec de meilleurs intérêts. Tu paies un peu plus, mais l'argent augmente plus vite - et à la fin, tu as nettement plus à disposition.

Au bout de 18 ans :

- Avec le compte normal (CHF 50 par mois), tu as CHF 10'800 ($50 \times 12 \times 18$).
- Avec le meilleur compte (60 CHF par mois), tu as 12 960 CHF ($60 \times 12 \times 18$) plus les intérêts supplémentaires.

C'est exactement de cette manière que fonctionnent les bonifications de vieillesse plus élevées dans la caisse de pension : si un pourcentage plus élevé de ton salaire est versé, tu paieras certes un peu plus, mais tu auras une bien meilleure rente à la retraite.

De nombreuses caisses de pension ne fixent que le minimum légal. C'est comme le compte d'épargne avec peu d'intérêts : on économise, mais cela ne suffit souvent pas plus tard. Des bonifications de vieillesse plus élevées signifient que l'on verse certes un peu plus, mais que l'on en profite beaucoup plus à long terme.

Exemple concret

Catégorie salariale	Salaire assuré	Bonification de vieillesse	Versements par an
37 ans	CHF 40'000	10 % (Minimum)	CHF 4'000

Cela signifie que 4 000 CHF sont versés chaque année dans ta caisse de pension, ce qui profite à ton avoir de vieillesse, réparti de manière égale entre l'employé et l'employeur.

Solution : augmentation des bonifications de vieillesse

Une augmentation des bonifications de vieillesse, en particulier pour les jeunes collaborateurs et ceux travaillant à temps partiel, peut aider à combler les lacunes en matière de retraite.

Des bonifications de vieillesse plus élevées - Pas à pas vers une meilleure retraite

Voici comment tu peux résoudre le problème

1. Découvre à combien s'élèvent les bonifications de vieillesse actuelles

- Consulte le règlement de ta caisse de pension : Quel pourcentage du salaire assuré est versé ?
- Fais des comparaisons : Est-ce seulement le minimum légal ou existe-t-il de meilleures solutions ?

2. Vérifie si un taux d'épargne plus élevé est possible

- Existe-t-il une option permettant de verser volontairement des cotisations plus élevées ?
- Existe-t-il une option permettant à l'employeur de payer volontairement davantage ?

3. Informe tes collaborateurs sur les avantages

- Montre à l'aide d'exemples comment un versement plus élevé est rentable à long terme.
- Proposer aux collaborateurs de se faire conseiller individuellement.

Une approche éprouvée dans la pratique

Certaines entreprises ont des modèles de caisse de pension qui permettent aux collaborateurs de choisir entre différents niveaux d'épargne. Ceux qui cotisent volontairement un peu plus bénéficient d'une rente sensiblement plus élevée à la retraite.

3. Pourquoi ces trois leviers sont décisifs

De nombreux travailleurs à temps partiel et employés de crèche ne sont pas conscients qu'ils sont désavantagés par le système actuel.

Par des ajustements chez :

1. Déduction de coordination

- Une gestion plus flexible pour assurer plus de salaire.

2. Seuil d'entrée

- Réduction ou adaptation afin de permettre à davantage de personnes d'accéder à la caisse de pension.

3. Bonifications de vieillesse

- Augmentation des cotisations pour favoriser la constitution de capital.

En procédant à des ajustements ciblés sur ces trois leviers, nous pouvons améliorer sensiblement la situation des pensions des travailleurs à temps partiel et des employés des crèches.



4. La liste de contrôle : Voici comment optimiser la prévoyance professionnelle dans ta crèche

1. Vérifier la déduction de coordination

- ☐ Quel est le montant de la déduction de coordination dans notre caisse de pension ?
- ☐ Existe-t-il une possibilité d'adapter la déduction de coordination de manière plus flexible ou en pourcentage ?

2. Analyser le seuil d'entrée

- ☐ Quels sont les collaborateurs qui se trouvent juste en dessous du seuil d'entrée (CHF 22'680) ?
- ☐ Notre caisse de pension peut-elle permettre un seuil d'entrée plus bas ou une admission volontaire ?

3. Optimiser les bonifications de vieillesse

- ☐ Quel est le montant des bonifications de vieillesse dans notre caisse de pension actuelle ?
- ☐ Est-il possible de verser volontairement des cotisations plus élevées ?
- ☐ Quelles sont les options dont disposent nos collaborateurs pour épargner davantage en vue de leur retraite ?
- ☐ Pouvons-nous, en tant qu'employeur, proposer des solutions de prévoyance plus attrayantes ?

4. Communication & sensibilisation

- ☐ Nos collaborateurs savent-ils combien ils épargnent pour leur retraite ?
- ☐ Offrons-nous des possibilités de conseil ou du matériel d'information sur la prévoyance vieillesse ?
- ☐ Notre crèche est-elle bien positionnée en tant qu'employeur dans le secteur lorsqu'il s'agit de prévoyance ?

5. Définir les prochaines étapes

- ☐ Qui, dans notre équipe, est responsable de la prévoyance professionnelle ?
- ☐ Quels points de cette liste de contrôle devrions-nous concrètement mettre en œuvre ?
- ☐ Jusqu'à quand allons-nous mettre en œuvre les premières mesures ?
- ☐ Avons-nous besoin d'un soutien ou d'un conseil externe ?

Cette liste de contrôle te permet de vérifier systématiquement la prévoyance professionnelle dans ta crèche et de procéder à des améliorations ciblées.

5. Conclusion - Ce que tu peux faire maintenant

La prévoyance professionnelle a longtemps été perçue comme un système rigide - mais il s'avère, notamment dans le secteur de la garde d'enfants, que les solutions standardisées n'offrent pas toujours la meilleure couverture.

La bonne nouvelle, c'est qu'il existe des alternatives. Et en tant que crèche, tu peux contribuer activement à ce que tes collaborateurs bénéficient d'une solution de prévoyance équitable et durable.

Ce guide t'a montré quels sont les trois leviers décisifs pour une meilleure prévoyance vieillesse. Il s'agit maintenant de prendre les bonnes décisions pour ta crèche.

Que peux-tu faire maintenant ?

- ✓ Fais le premier pas : vérifie avec la check-list où se trouve ta crèche.
- ✓ Parle à ta caisse de pension : existe-t-il des alternatives ?
- ✓ Demande de l'aide : si tu as des questions, n'hésite pas à nous contacter.

La prévoyance professionnelle ne va pas de soi - elle a besoin de personnes qui s'activent dès maintenant et qui visent des solutions orientées vers l'avenir.

Si tu as des questions ou si tu souhaites savoir quelles sont les possibilités concrètes pour ta crèche, n'hésite pas à nous contacter.

Nous nous ferons un plaisir de te soutenir dans ta démarche !



Sarah Kunz

Prévoyance vieillesse designer

✉ sarah@awina.ch



Remarque et clause de non-responsabilité

Ce guide a été rédigé avec le plus grand soin et sur la base des bases légales en vigueur au moment de sa publication (mars 2025). Il sert uniquement à des fins d'information générale et ne remplace pas les conseils individuels d'un spécialiste ou d'un établissement financier. Malgré le soin apporté à la recherche, aucune garantie ne peut être donnée quant à l'exhaustivité, l'actualité ou l'exactitude des contenus. Pour toute décision concrète, il est recommandé de se faire conseiller individuellement.



Droit d'auteur

Le contenu de ce guide est protégé par les droits d'auteur. Toute reproduction, diffusion ou publication - même partielle - est interdite sans l'autorisation écrite expresse de l'auteur.