

Date de dépôt : 1^{er} mars 2016

Rapport

de la Commission des finances chargée d'étudier le projet de loi du Conseil d'Etat modifiant la loi sur la gestion des établissements pour personnes âgées (LGEPA) (J 7 20)

Rapport de M. Jacques Béné

Mesdames et
Messieurs les députés,

La commission des finances a étudié le projet de loi 11666, les 17 et 24 juin, le 26 août, ainsi que le 30 septembre, le 16 décembre 2015 et le 20 janvier 2016. La commission des finances a été assistée par M. Raphaël Audria.

Les procès-verbaux de ces séances ont été rédigés par M. Gérard Riedi ainsi que par M^{me} Marianne Cherbuliez pour la séance du 17 juin 2015.

Que toutes ces personnes soient remerciées du soutien apporté à la commission.

Audition de M. Michael Paparou, président du Comité paritaire de la CPEG et M. Christophe Decor, directeur général (17 juin 2015)

M. Paparou explique que, bien que le comité de la CPEG ne se soit pas encore formellement saisi de ce PL, il se permet, en tant que président de la CPEG et représentant des employés, de mettre en perspective la proposition du Conseil d'Etat avec les différentes étapes législatives qui ont amené à proposer au personnel des EMS de rejoindre la CPEG. Un protocole d'accord signé en juin 2011 stipule notamment que les EMS sont affiliés à la nouvelle caisse, sous réserve du droit de leur personnel de participer au choix de leur institution de prévoyance comme prévu par le droit fédéral. Cette volonté politique avait déjà été initiée par M. Segond lorsqu'il était en charge du Département de l'action sociale et de la santé. Il souhaitait que tous les EMS soient regroupés

dans la même caisse de prévoyance ; à l'époque, il s'agissait de la CEH. M. Hiler, ancien Conseiller d'Etat responsable du DF, insistait, dans une interview, sur le fait : « que cette volonté d'affiliation figure dans la loi parce que c'est une question d'équité. A partir du moment où les conditions salariales dans ce secteur sont les mêmes qu'à l'Etat, il me paraît juste d'avoir les mêmes conditions de retraite pour le personnel ».

M. Paparou explique qu'adhérer à la CPEG nécessiterait, soit une augmentation des subventions dans un contexte que l'on sait difficile, soit un relèvement des coûts de pension. Une autre condition pour adhérer à la CPEG est la volonté du personnel. Une majorité de celui-ci préférerait peut-être aujourd'hui payer moins, quitte à avoir moins de prestations plus tard. Toutefois, dans le cadre actuel de la loi, si le personnel veut cette affiliation, cela doit pouvoir se faire. Il est certain que ce type d'affiliation serait avantageux pour la stabilité de la CPEG. Les risques seraient mieux répartis, car l'effectif assuré serait plus grand. De plus, on sait très bien que le personnel des EMS a en général une plus grande mixité dans la pyramide des âges. En augmentant le ratio actifs/pensionnés, on diminuerait d'autant la pression sur les actifs. De plus, la mobilité du personnel serait également favorisée.

Par ailleurs, M. Paparou estime que les auteurs de ce PL n'ont réglé qu'une partie du problème. Ils n'ont, en effet, traité que des EMS existants et non des éventuelles nouvelles institutions qui, de par la loi, sont rattachées à la CPEG. Pour la CPEG, les nouveaux EMS qui verront le jour en 2015 sont un réservoir de croissance et ont bien entendu un impact certain sur le 0,6% d'augmentation du nombre d'affiliés prévu, tel que prévu pendant les débats en commission des finances de la précédente législature et voté à 75% par le peuple. En admettant qu'il y ait 150 lits dans un EMS construit en 2015, cela représenterait plus d'un tiers des 0.6% de croissance des affiliés, nécessaire à la CPEG.

Il conclut en donnant un chiffre, à savoir 8 834 résidents supplémentaires à Genève en 2014.

M. Decor précise que, tant que la loi n'est pas modifiée, tous les nouveaux EMS sont affiliés à la CPEG.

Il procède à une présentation (annexe 1).

Il commente le graphique de la page 2, avec des courbes d'évaluation du degré de couverture tenant compte de différentes variations. Si le ratio entre actifs et pensionnés ne cesse d'augmenter, l'effort ne sera pas réparti correctement et plus suffisant, par rapport à ce qui est légalement demandé.

En page 3 : il indique que le volume de pensionnés est plus important que dans des caisses plus jeunes. Le ratio actifs/pensionnés est de 1.92. Plus il va augmenter, plus la caisse sera facile à piloter et inversement.

Il rappelle que le financement de 800 millions consenti par les employeurs a été nécessaire pour que la CPEG puisse commencer à fonctionner au 1er janvier 2014, en ayant une couverture de 100% des engagements envers les pensionnés.

En page 4 : il traite de la gestion des risques au niveau des assurés. Il relève que l'objectif de la caisse est de rester attractive pour l'ensemble des employeurs qui pourraient intervenir dans le périmètre de compétence de la caisse et d'augmenter le nombre d'employeurs affiliés. La caisse ne demande pas que l'Etat augmente le nombre de son personnel de 0.6% ; ce sont les effectifs globaux de tous les affiliés à la caisse qui doivent augmenter de 0.6% jusqu'en 2030, pour que la caisse puisse rester attractive. Ce +0.6% représente quelque +275 ETP par an jusqu'en 2030. A titre d'exemple, il indique que l'EMS Liotard s'est ouvert et ses collaborateurs ont été affiliés à la CPEG en 2014, ce qui représente quelque 100 ETP. Il répète que la CPEG n'a pas demandé une augmentation des effectifs à l'Etat ; elle peut augmenter ses effectifs d'assurés en augmentant le nombre des employeurs affiliés.

En page 5 : il traite de l'évolution des effectifs et de l'équilibre financier.

En page 6 : il traite des voies permettant la croissance de l'effectif cotisant.

En page 7 : il évoque la situation actuelle avec la LGÉPA. Il y a 51 EMS avec 3 701 ETP. Ces EMS doivent s'affilier à la CPEG, sous respect de la LPP. Les affiliations portent généralement contractuellement sur 5 ans ; les EMS doivent donc attendre d'arriver au bout de la période contractuelle d'affiliation pour éventuellement, avec l'accord de leurs collaborateurs, s'affilier auprès de la CPEG. Les nouveaux EMS doivent, de par la loi, venir à la CPEG.

Actuellement, 7 EMS sont affiliés à la CPEG (997 ETP).

Un député (PLR) dit avoir l'impression que c'est un système qui s'autoalimente et que la CPEG favorise cette auto-alimentation, puisque toute la stratégie de la caisse repose sur une augmentation du nombre d'affiliés. Il comprend bien que la CPEG n'a certainement pas la même liberté de manœuvre que peut avoir une caisse privée, certes, mais ajoute que lesdites caisses privées n'auraient jamais pu se permettre d'être dans la situation dans laquelle se trouve aujourd'hui la CPEG.

Pour qu'un EMS touche une subvention, ses employés doivent être rémunérés selon la grille salariale de l'Etat. La loi prévoit qu'ils soient affiliés à la CPEG. Il relève que certains établissements publics, qui ne sont pas obligés d'appliquer la grille salariale de l'Etat, doivent pour le moins augmenter les salaires du montant de l'indexation fixée par l'Etat car, dans le cas contraire, cela poserait un problème par rapport aux plans prévus.

M. Decor évoque, à titre d'exemple, la Fondation de Prévoyance de la Métallurgie du Bâtiment (FPMB). Si le bâtiment connaît une crise et que les employeurs affiliés à cette caisse doivent licencier du personnel, la caisse de prévoyance va avoir un problème de déficit et devoir appliquer des mesures d'assainissement, qui ne porteront que sur les personnes encore en activité. C'est le système entier de la LPP qui veut cela, pour toutes les caisses de pensions publiques et non que pour la CPEG.

Aujourd'hui, la CPEG a hérité d'un historique. Mais aujourd'hui il y a par exemple 11 nouveaux commissaires sur 20, dans le comité de la CPEG ; le comité directeur de la CPEG, y inclus son directeur général, a 5 nouveaux membres sur 9. La CPEG est donc résolument tournée vers l'avenir et non plus sur un historique.

La CPEG assure un salaire, quel qu'il soit. Il y a des employeurs qui appliquent la grille salariale de l'Etat et d'autres qui ne l'appliquent pas. La prestation est calculée en fonction du dernier salaire de l'affilié. Le seul impact de la grille de l'Etat est au niveau de la gestion du rappel de cotisation. En effet, il y a environ 39% d'augmentation sur 22 annuités ; si une personne a cotisé durant 22 ans, elle devrait théoriquement arriver en annuité 22. Si la personne change de classe, elle a un autre salaire assuré en fin de carrière.

Pour les employeurs hors grille de l'Etat, les actuaires de la caisse calculent l'évolution moyenne du salaire, qui correspondrait à une augmentation de classe, pour déclencher le rappel de cotisation, car il n'y a pas de raison que ces affiliés vivent au crochet des autres. Pour les affiliés non soumis à une grille de salaire, dès qu'il y a 1.4% d'augmentation de salaire, cela déclenche un rappel de cotisation. Il n'y a ainsi pas d'obligation de respecter les règles de l'Etat. La seule obligation est que la CPEG ne peut assurer des salaires supérieurs à ceux de la grille salariale de l'Etat, puisque ce dernier est le garant ; ainsi, la CPEG assure un salaire maximum correspondant à celui de la classe 33 annuité 22. Certains assurés ont un salaire supérieur à cela, mais la CPEG n'assure que le salaire de la classe 33 annuité 22.

Il indique que les employeurs hors grille salariale de l'Etat sont, soit des institutions sociales où les salaires sont plus faibles, soit des employeurs qui sont en plein développement, ont des moyens et qui doivent rester attractifs.

M. Decor explique que, comme dans les caisses privées, l'équilibre financier appartient au comité de la caisse ; c'est à lui de trouver des solutions. Il répète que l'augmentation des effectifs peut se faire par le développement des employeurs actuellement affiliés ou par l'affiliation de nouveaux employeurs. Il reprend l'exemple de la Fondation de Prévoyance de la Métallurgie du Bâtiment (FPMB) : du point de vue de la répartition du risque,

il serait intéressant pour cette caisse de ne pas avoir que des employeurs du bâtiment et d'en avoir d'autres domaines de sorte à ce que, lorsque le marché du bâtiment est moins porteur, les autres le sont peut-être plus. Toutes les entreprises calculent les résultats en considérant des augmentations d'effectifs.

Le jour où les conditions ne sont pas celles attendues, que ce soit sur le rendement immobilier, sur l'augmentation du nombre d'actifs ou sur la longévité, la caisse de prévoyance considérée va prendre des mesures d'assainissement, comme le comité de la CPEG doit le faire.

Après 18 mois d'existence de la CPEG, on constate que le paquebot va dans la bonne direction et que l'impact ne vient aujourd'hui pas de la gestion de la caisse, de son effectif ou d'une problématique extérieure, mais d'une modification de son mode de financement. C'est un choix. Pour reprendre le même exemple, un employeur affilié à la Fondation de Prévoyance de la Métallurgie du Bâtiment (FPMB) ne pourrait demain décider de changer le taux de sa cotisation. Le pouvoir législatif dispose toutefois de cette possibilité législative, pour la cotisation de l'Etat à la CPEG. Il ajoute qu'aujourd'hui, le risque de l'Etat garant existe certainement. L'objectif de la CPEG est d'atteindre au minimum 80% de taux de couverture, mais elle vise plus et fait tout ce qui est en son pouvoir pour atteindre ce but. Si elle n'arrive toutefois pas à atteindre les paliers fixés par la LCPEG, elle prendra des mesures d'assainissement, lesquelles contraindront le comité à prendre des décisions et à agir au niveau des actifs. Il dit encore que l'Etat employeur risque d'être engagé, mais que l'Etat garant n'est à ce jour pas engagé.

Un député (PLR) demande si l'augmentation de 0.6% des effectifs de la caisse est intégrée dans le calcul du chemin de croissance et si ce chiffre figure dans la loi.

M. Decor répond que ce chiffre ne figure pas dans la loi, mais bien dans le règlement du CE, qui comprend les différents paramètres techniques. Lors des discussions en commission, cette dernière a décidé d'intégrer dans les paramètres de projections une croissance de 0.6% des effectifs des affiliés par année, jusqu'en 2030, puis une croissance nulle. C'est ensuite sur la base de ces projections qu'a été défini le chemin de croissance et le rendement nécessaires.

Le député (PLR) explique qu'il lui semble important de dire que le droit fédéral a imposé cette réforme par rapport au taux de couverture de 50%. Il pense qu'il faut dire que c'est une décision politique. Il faut rappeler que la CIA était descendue en dessous du minimum d'alors de 50%. On estimait que l'Etat était garant du paiement des autres 50%, contrairement aux autres caisses qui n'avaient pas cette garantie. Il y a ensuite eu un nouveau choix politique,

avec une nouvelle majorité, qui a imposé des mesures d'assainissement pour parvenir à ce nouveau seuil de 80%, qui a été fixé par le législateur fédéral parce que ce dernier a considéré que l'Etat garant ne donnait plus de garantie suffisante pour servir l'autre moitié des rentes.

M. Decor précise que la caisse n'est pas en assainissement mais en recapitalisation. Il est vrai que la CIA était en dessous de 50% de taux de couverture et que le minimum était à 50% dans ses statuts. La CEH suivait d'autres règles.

La caisse doit procéder à une recapitalisation et, pour l'instant, il est vrai que l'effort est consenti par les actifs et les employeurs mais pas du tout par les pensionnés. Il faut qu'il y ait une augmentation d'en tout cas 0.6% des affiliés, car il y a un poids des pensionnés, sur lequel la caisse ne peut pas agir. Pour les nouvelles pensions qui s'ouvrent, il y a des mesures transitoires, à savoir que ce ne sont pas encore les pensions CPEG mais que ce ne sont plus les pensions d'avant ; le coût des pensions est moindre et, plus on avance dans le temps, plus le coût des pensions se rapprochent de l'objectif CPEG.

A l'époque, dans la réflexion, l'Etat était garant parce qu'il ne faisait pas faillite, contrairement à une entreprise ; il ne délocalisait pas, à l'époque. Aujourd'hui, la caisse estime qu'elle doit se protéger, raison pour laquelle il y a la recapitalisation ; tout ce qui est recapitalisé aujourd'hui correspond à ce qui n'a jamais été capitalisé avant. Toutes les économies qui ont été faites par le passé sont les dépenses auxquelles il faut aujourd'hui consentir.

Il ne sait pas comment sont calculés les 20 mois mentionnés dans l'exposé des motifs mais les subventions ne couvrent qu'une partie des charges d'exploitation des EMS et donc des salaires, ce qui signifie qu'une partie du coût du passage à la CPEG serait à la charge des EMS.

D'après ce qu'il a compris, le passage à la CPEG va coûter plus à l'Etat, du point de vue de la subvention qu'il verse aux EMS. Comme l'Etat ne subventionne pas l'entier de la charge salariale, donc également de la CPEG, l'EMS devra aussi supporter un coût.

Un député (PLR) comprend que l'on part du principe que, si les EMS sont affiliés à la CPEG, le coût global de cotisation LPP sera supérieur à celui existant aujourd'hui et découlant d'une affiliation à une autre caisse.

M. Decor répond qu'aujourd'hui, soit le coût de cotisation total est moindre, soit la répartition est différente, soit les 2.

Une députée (V) demande s'il est exact qu'à terme, les EMS auraient dû adhérer à la CPEG.

M. Paparou répond que tel sera le cas que si cela correspond à la volonté du personnel de ces EMS. Si le personnel dit qu'il ne veut pas payer plus de cotisations, c'est son choix et il peut l'exprimer par une décision qui se prend à la majorité. La CPEG ne peut forcer ce personnel à la rejoindre.

M. Decor précise que la loi impose à l'EMS de venir à la CPEG, pour autant que les employés dudit EMS soient d'accord. Cela facilite le travail de la CPEG de rechercher de nouveaux employeurs. Tant que la CPEG n'a pas de nouveaux employeurs, la charge de l'augmentation d'effectifs ne repose que sur les employeurs actuellement affiliés. Les nouveaux EMS arrivent généralement avec des collaborateurs jeunes, ce qui est intéressant pour la caisse au niveau du ratio actifs/pensionnés. De plus, les collaborateurs qui rejoignent la caisse le font avec des prestations de libre passage pleines et alimentent plus grandement la fortune de la CPEG. En cas de départ d'un employeur de la caisse aujourd'hui, les gens partent avec 100% de leur prestation de libre passage alors que la couverture est aujourd'hui de 60%. Dans le chemin de recapitalisation, l'intérêt est d'avoir de l'apport complet des collaborateurs.

Une députée (S) aimerait savoir s'il y a des comparaisons entre la CPEG et des caisses privées quant au coût administratif de la caisse selon le nombre d'assurés.

M. Decor répond que, pour la CPEG, le coût par prestation est de 200 F aux comptes 2014. Ce coût varie en fonction des activités réalisées. En 2013, ledit coût était de quelque 220 F. La CPEG a dont déjà travaillé sur la réduction des coûts administratifs en interne. Avec la fusion, il y a déjà eu une réduction récurrente chaque année de 2.415 mios sur la gestion de fortune.

Un député (MCG) comprend qu'il est bien pour la CPEG d'acquérir de nouveaux employeurs, car leurs collaborateurs viennent avec une PLP à 100%. Il demande si la CPEG a fait l'évaluation des prestations qu'il y a à payer actuellement et celle qu'il faudra honorer sur les 5 prochaines années et demande si cela ne met pas en péril la primauté des prestations pour ceux qui sont déjà en retraite.

M. Decor répond que normalement, sauf convention contraire, les pensionnés restent dans la caisse dans laquelle ils étaient. Si la CPEG prend un nouvel employeur, elle ne prend normalement que les assurés actifs et non les pensionnés.

M. Decor prend un exemple que la caisse a vécu, à savoir le départ des Ports Francs : tous les pensionnés sont restés à la CPEG. Les engagements pour les pensionnés incluent l'ensemble des pensions que la CPEG verse, y compris pour les anciens collaborateurs des Ports Francs.

Le député (MCG) demande si ce départ d'un employeur a péjoré la situation de la CPEG.

M. Decor répond qu'un départ d'employeur affilié ne péjore pas forcément la situation de la CPEG au moment du départ dudit employeur, mais qu'il la péjore à terme.

Le député (MCG) comprend que, si la CPEG arrive à convaincre un EMS de la rejoindre et qu'elle laisse les pensionnés dans la caisse actuelle, puisque l'espérance de vie augmente, cela pourrait péjorer la situation de cette autre caisse. Dans ce cas, il demande ce qui se passerait si ladite caisse n'arrivait plus à assurer les prestations.

M. Decor répond que les assurés d'EMS qui sont à la retraite sont affiliés à une caisse existante, qui n'est pas dans un régime de recapitalisation mais à une capitalisation à 100% et dispose donc normalement de la fortune nécessaire pour répondre à ses engagements. Si cette caisse devait rencontrer des difficultés, elle devrait prendre des mesures qui ne porteraient que sur les actifs et non les pensionnés et, si elle devait tomber en faillite, au lieu qu'elle bénéficie de l'Etat garant comme c'est le cas pour la CPEG, ce serait le fonds de garantie qui prendrait en charge les pensionnés.

Le député (MCG) estime qu'il y a quelque chose de malsain. En effet, la CPEG est en phase d'acquisition pour tenter d'attirer des employeurs qui viendraient avec des collaborateurs qui apporteraient à la CPEG 100% de leur PLP, tout en péjorant la caisse voisine qui, si elle faisait faillite, bénéficierait finalement du fonds de garantie. Il n'arrive plus à suivre ce raisonnement, intellectuellement parlant.

M. Decor répète que la caisse ne péjore pas les assurés qui sont déjà pensionnés. Les rentes sont garanties et tout est fait pour qu'elles soient versées.

Un député (PLR) évoque le taux technique. Il rappelle avoir constaté, lors des travaux sur la fusion, que la CIA travaillait avec un taux technique de 4.5%, alors que ce taux était de 3%-3.25% réellement. En utilisant le taux technique correct, le taux de couverture a fortement baissé et cela a créé une certaine panique au sein du DF.

Il relève qu'à l'époque, M. Ducommun avait expliqué que le comité de la CIA avait tout à fait raison de garder un taux de 4.5%. Il était ressorti des débats que ledit comité avait refusé de baisser le taux technique et de l'adapter à la réalité du monde. Il se demande s'il serait possible de revivre aujourd'hui une situation aussi absurde, à savoir que le comité de la caisse pourrait refuser une adaptation du taux technique à la réalité.

M. Paparou répond que le comité a l'obligation, sur 7 ans, de rejoindre le taux technique décidé par la Chambre des actuaires. Ils peuvent certes parler du passé, mais le comité connaît une nouvelle composition et est très attentif à ce que les choses se fassent dans les règles. L'époque de M. Ducommun était une époque durant laquelle un taux technique à 4.5% était peut-être possible, ce qui n'est toutefois plus le cas aujourd'hui.

M. Decor ajoute que la CIA devait suivre des règles différentes de celles que doit suivre la CPEG. Il est devenu important pour les actuaires de définir pour eux une certaine protection, puisqu'ils sont aussi devenus experts. Le taux technique de référence doit être suivi, avec une tolérance de + ou - 0.25%, voire + ou - 0.5% pour autant que l'expert en explique les raisons par un rapport. La caisse a un délai de 7 ans pour rejoindre le taux technique.

Il rappelle que le taux technique permet de calculer les engagements de la caisse et la fortune nécessaire. Aujourd'hui, il y a un taux technique de 3% ; sur ses engagements de 55% de sa fortune, la caisse a un rendement de 3%. La caisse a aujourd'hui 10 mias d'engagements envers ses pensionnés, avec un taux technique à 3% ; si le taux technique passe à 2.75%, cela coûtera quelque 500 mios à la caisse et ses engagements augmenteront d'autant.

L'idée du législateur était que la caisse de pension devait avoir le temps de faire les provisions. Il signale que la caisse a provisionné 1.8 mias en 2014 et a dissout 1.2 mias, pour passer de 3.5% à 3% de taux technique. Le coût de ce changement de taux technique a été pris directement dans la caisse. Ainsi, si la CPEG doit passer demain à un taux technique plus bas, il lui faudra avoir le temps de provisionner le coût y relatif. Il ajoute que la provision impacte le taux de couverture. Pour reprendre l'exemple cité par M. Paparou d'une caisse avec 113% de taux de couverture, il dit que si elle doit passer d'un taux technique de 4.5% à 3.5% ou 3%, son taux de couverture pourrait passer en dessous de 100%.

L'expert agréé fait son rapport et indique les provisions faites, dans quel délai et avec quels objectifs. La caisse ne peut donc décider d'un taux technique sans qu'il y ait une remontée de l'expert de la caisse à l'autorité de surveillance ou, si c'est en dehors de 0.5%, à la haute surveillance.

Audition de M. Serge Dal Busco, Conseiller d'Etat chargé du Département des Finances et M. Pierre Béguet, directeur général des finances de l'Etat (24 juin 2015)

M. Dal Busco souhaite faire quelques remarques générales. Sa conviction est que la LCPEG, telle que votée par le GC et le peuple, est basée sur certains éléments qui devraient conduire la caisse de pension sur le chemin de la

prospérité, lequel est long et parsemé d'embuches, avant d'atteindre une zone de sécurité. Le chemin de croissance, grâce à la performance des marchés depuis la création de la caisse, est suivi. Suite aux événements monétaires de janvier dernier, on a constaté qu'il y avait une très forte sensibilité des paramètres financiers et que le taux de couverture était passé sous la barre du chemin de croissance. Les marchés se sont heureusement ressaisis rapidement et de manière spectaculaire. Cet exemple montre bien qu'imaginer des croissances de marché et des conditions financières sur le long terme est illusoire ; il croit qu'il y aura tôt ou tard des accidents de parcours ou des situations dans lesquelles le chemin de croissance sera altéré. Si, dans l'intervalle, la caisse aura pu consolider ses positions et être largement en dessus du chemin de croissance, elle pourra souffrir que le taux de couverture baisse temporairement.

Les différents paramètres, à savoir la performance, le flux entrant sous forme de cotisations et le flux sortant sous forme de paiement des primes jouent un rôle. Il y a des équilibres à conserver. Des choix politiques ont été opérés au moment de la constitution de la caisse ; si ces paramètres sont maintenant changés, vu la sensibilité de certains d'entre eux, il y aura des conséquences. On voit, par exemple, que de modifier la répartition du paiement de la cotisation entre employeur et employé, tel que proposé dans ce PL, a des effets, qui résultent du droit fédéral.

M. Dal Busco explique que, si l'on augmente la part payée par l'employé, cela augmente sa prestation de libre passage (PLP), du moins jusque vers 45 ou 50 ans. Si des gens quittent la fonction publique avant 45 ou 50 ans, il risque d'y avoir des décaissements importants et une problématique au niveau de l'équilibre global de la caisse, qui n'est pas à négliger. Le système de recapitalisation de cette caisse ne laisse que relativement peu de marge.

Il faut être très prudent et cela nécessite encore peut-être d'autres calculs de la part de l'actuaire de la CPEG et éventuellement de la part du DF, pour avoir un avis indépendant, pour connaître les conséquences financières que la modification proposée par ce PL risque d'engendrer, pour ensuite imaginer comment il est possible de les compenser. Il note qu'il est évidemment possible de revoir les prestations de la caisse ; il serait alors possible d'imaginer une cotisation paritaire.

D'autres idées ont été émises, notamment celle consistant à passer de la primauté des prestations à la primauté des cotisations. Il sait que c'est un sujet qui est parfois débattu. Le CE, et surtout la CPEG, se posent la question. Un certain nombre de caisses publiques, notamment celle de la Confédération ou du canton du Valais ou Jura, ont changé de système. Les conséquences d'un tel changement ne sont pas aisément chiffrables. La CPEG a mandaté un

actuaire pour étudier ce cas de figure, pour connaître les impacts financiers d'un tel changement de régime. Il est possible de passer entièrement en primauté de cotisations, mais il est alors nécessaire de remettre des fonds. Il y a des caisses qui ont trouvé des systèmes mixtes, lesquels sont basés sur la somme revalorisée des salaires.

Il attend avec impatience les résultats de l'étude susmentionnée en cours, qui ne seront pas disponibles avant l'automne.

Il évoque la problématique de l'augmentation des effectifs, qui est également en lien avec le PL 11666, le PL sur le frein à l'endettement et le personal stop. La CPEG a dit qu'il fallait une augmentation des effectifs pour assurer l'équilibre à long terme de la caisse. Ce n'est en réalité pas une augmentation d'effectifs qui est nécessaire mais une augmentation des rentrées d'argent dans le système, qui correspondent aux cotisations qui seraient générées par une augmentation des effectifs. Aujourd'hui, 27% du traitement brut est versé à la caisse pour assurer les équilibres. Il est dit qu'il faut affilier d'avantage de personnel pour que leurs cotisations puissent contribuer à l'équilibre de la caisse. En théorie, l'équilibre financier pourrait être assuré sans forcément engager des personnes supplémentaires, mais en augmentant les flux entrants dans le système. Il relève que, du point de vue de l'équilibre financier de la caisse à long terme, il est probablement même mieux de ne pas avoir d'augmentations de l'effectif des affiliés et uniquement une augmentation du flux entrant, car tout affilié supplémentaire représente ensuite un coût pour la caisse, lorsqu'il faut lui servir des rentes. Admettons que, pour assurer l'équilibre de la caisse, il faille engager un certain nombre de personnes avec un salaire de 100 000 F, car les 27 000 F que l'on va prélever sur ces salaires à titre de cotisations LPP sont nécessaires à l'équilibre de la caisse. On pourrait aussi imaginer qu'au lieu d'engager les personnes à 100 000 F on paie directement 27 000 F par personne à la caisse ; l'effet financier serait le même et ce serait même préférable pour la caisse, qui n'aurait ensuite pas de pension à servir à ces personnes, une fois qu'elles seraient à la retraite.

M. Dal Busco, concernant le PL 11666, explique que la prévisibilité serait plus grande qu'elle ne l'est actuellement, si le PL 11666 était voté. En effet, on observe que, depuis l'entrée en vigueur de la LCPEG, aucun EMS n'a demandé son affiliation à la CPEG. Le fait qu'un ou plusieurs EMS puissent rejoindre la CPEG sans que l'on sache s'ils le feront est plutôt un élément d'imprévisibilité ; en revanche, si le PL 11666 était voté, cela supprimerait cet accès à la CPEG et diminuerait par la même cette imprévisibilité.

Le Conseil d'Etat imagine que l'adhésion des EMS à la CPEG, qui n'est pas avérée et garantie, peut contribuer, avec de nouveaux adhérents, à faire entrer des flux financiers dans la caisse, ce qui est positif pour cette dernière,

de ce point de vue-là. Il répète toutefois que, s'il faut faire entrer de nouveaux adhérents pour ce seul critère, l'Etat pourrait se contenter de mettre l'argent relatif aux cotisations de ces personnes, pour assurer l'équilibre financier de la caisse.

Tout le monde se rend compte seulement maintenant qu'il y avait cette possibilité d'affiliation du personnel des EMS à la CPEG, dans la loi ; on peut donc se poser la question de savoir s'il y avait un besoin en la matière. Si les EMS s'affiliaient à la CPEG, il y aurait une charge annuelle supplémentaire de 20 mios par an pour l'Etat, qui correspond aux cotisations supplémentaires qu'il faudrait payer pour les collaborateurs actuels des EMS, si ces derniers étaient affiliés à la CPEG. C'est pour des questions de coûts et de prévisibilité que le Conseil d'Etat a déposé ce PL.

Un député (PLR) aimerait que M. Dal Busco illustre le principe qu'il vient d'exposer par le fait que le chemin de croissance est calculé sur une croissance des effectifs de 0.6% alors que, dans le budget de l'an dernier, il y a eu une croissance des effectifs de 2.6%. Il aimerait savoir quelles ont été les influences de cette croissance sur les flux, respectivement sur la santé de la caisse.

M. Dal Busco signale que les 2.6% de personnes engagées en plus ne l'ont pas été pour améliorer le financement de la caisse. Du point de vue de la caisse, le fait d'avoir engagé ces personnes était quelque chose de plutôt bénéfique à court terme. Or, ces personnes vont à un moment donné percevoir une rente.

Le député (PLR) aimerait connaître l'impact sur la santé financière de la caisse de l'augmentation d'affiliés qui correspond à 4.5 fois l'augmentation prévue dans le chemin de croissance. Une augmentation de 2.6% en une année permettrait de ne plus engager de personnel supplémentaire durant 4 ans, tout en respectant une augmentation moyenne de 0.6% par an.

Il a la conviction que la croissance des effectifs peut, dans certains cas, contribuer à la santé financière de la caisse à court terme ; il est plus sceptique à ce sujet, à moyen terme, et l'est encore plus à long terme.

Puisque le chemin de croissance est basé sur une croissance des effectifs de 0.6% par an jusqu'en 2030, soit durant 16 ans, si cette croissance de 2.6% en une année se poursuit durant 3 ans encore, l'augmentation escomptée jusqu'en 2030 sera alors déjà atteinte.

M. Dal Busco confirme ce dernier propos ; on peut effectivement dire qu'une partie du travail qui doit être fait d'ici 2030 l'a déjà été. Il est exact que cette augmentation d'effectifs est bénéfique pour la caisse à court terme ; il peut même imaginer que cela a contribué, avec une bonne croissance des marchés, au fait que le taux de couverture est actuellement au-dessus du taux de 60% prévu dans le chemin de croissance. Or, sur le long terme, tout

dépendra de la suite de la croissance des effectifs. Le chemin de croissance prévoit une augmentation annuelle des effectifs de 0.6% durant 16 ans, ce qui représente globalement quelques 10%. Il s'agira de voir si, au bout de 16 ans, cette croissance sera effectivement de 10% ou si elle sera plus importante. Si la croissance est plus importante, il y aura probablement des problèmes d'équilibre à long terme, car il faudra servir des rentes importantes.

Selon lui, il y a une phase relativement critique au cours des 10 à 15 prochaines années. S'il est possible de constituer une masse financière suffisante durant cette période, la caisse sera dans une situation d'équilibre plutôt stable. Sa compréhension est qu'il faut faire un effort en termes de rentrées financières, c'est du moins ainsi que les modèles ont été calculés : si l'on y parvient, cela donnera un socle de financement à la caisse alors que si l'on n'y parvient pas, on sera plutôt dans une situation de déséquilibre.

Un député (PLR) pense qu'il serait intéressant de savoir quelle part de l'augmentation du taux de couverture est liée à l'augmentation des effectifs et respectivement à la croissance des marchés, car tous s'accordent à dire que les deux y contribuent.

Il aimerait faire une remarque de principe, d'ordre plus politique, par rapport à ce qui a été dit concernant la problématique de la primauté de cotisations et de la primauté de prestations. Pour lui, c'est un faux problème ; en effet, même s'il y a des cautions comptables et obligatoires par rapport à la constitution de réserves, la situation est assez simple et peut être résumée comme suit : si la caisse est en primauté de cotisations, qu'il y a des taux de conversions donnés qui aboutissent à une certaine rente et si la performance est moins grande, la prestation diminue automatiquement, sans qu'il faille faire quoi que ce soit puisque le rendement de la cotisation, avec une cotisation fixe, a une incidence sur la prestation. Les personnes affiliées à une caisse en primauté de cotisations observent cela, en recevant chaque année un décompte indiquant le montant du capital et de la rente, puisque le taux de conversion est fixe et déterminé dans la loi fédérale. En primauté de prestations, c'est exactement le contraire. Ainsi, à chaque modification, pour conserver la santé de la caisse, il faudrait modifier la cotisation. En d'autres termes, si les marchés sont moins bons, pour conserver la même prestation et maintenir l'équilibre, il faut immédiatement ajuster la cotisation. Le fait que le système soit figé, à la cotisation et à la prestation, a pour conséquence que l'on est extrêmement dépendant de la performance de la caisse, indépendamment du chemin de croissance pris.

Il relève toutefois que, dans la CPEG, la prestation n'est pas totalement figée, car le comité a une certaine marge de manœuvre. Dans toutes les réponses qui ont été données par la CPEG ou ce jour encore par le CE, il n'a

jamais été question pour, le cas échéant, combler les conséquences du PL examiné et conserver l'équilibre, de modifier des paramètres qui seraient pourtant facilement modifiables au niveau du règlement de la caisse. A titre d'exemple, il cite l'article 2 relatif à la pénibilité, qui a fixé la classe 17, laquelle pourrait être modifiée. L'écart entre la pénibilité et la retraite normale a été fixé en années dans le cadre de la loi, mais l'âge lui-même n'a pas été fixé dans la loi et pourrait donc être décalé d'une année.

Il demande si le Conseil d'Etat a examiné la possibilité de procéder à un rééquilibrage par le biais d'une cotisation supplémentaire. Par hypothèse, pour contrecarrer les effets de ce PL, on pourrait dire qu'à chaque pourcent de cotisation salariale en plus on ne baisserait que d'un demi-pourcent le taux de la cotisation patronale. Avec un taux de 27% par exemple, soit 18% pour l'employeur et 9% pour l'employé, on passerait de 9% à 10% pour l'employé et de 18% à 17.5% pour l'employeur. On se rapprocherait de la cotisation paritaire. Il y aurait un effet négatif lié au calcul des réserves et non à la perte, mais il y aurait également un demi-point de taux de cotisation supplémentaire, qui renforcerait la santé de la caisse et les flux financiers, y compris sur la nécessité d'effectifs. Il demande si des modèles de ce genre ont été examinés par le DF, respectivement par la CPEG.

M. Dal Busco dit que de tels modèles sont en cours d'examen. Il répète que le Conseil d'Etat est en train d'étudier les conséquences d'un passage en primauté de cotisations selon différentes approches. Si l'on décide de maintenir l'objectif de rente, il faut voir quelle variation du taux de cotisation cela implique. Si on décide d'un financement constant, il y a forcément un effet sur le résultat final. C'est un immense travail sur le plan actuariel, qui a été confié à l'actuaire conseil de GiTeC, de sorte à ce qu'il fournisse précisément les différents paramètres et leur sensibilité.

Un député (PLR) constate que le règlement de la CPEG prévoit une réunion annuelle d'une commission technique, chargée notamment de réévaluer un certain nombre de fonctions pénibles et de procéder à un examen périodique de ces fonctions pénibles. Il aimerait savoir si cette commission s'est déjà réunie, s'il est envisagé de la réunir prochainement et si, à l'ordre du jour de cette commission technique, il a été prévu de réexaminer la liste des métiers pénibles telle que figurant en annexe du règlement.

M. Dal Busco répond que ladite commission siège et a d'ailleurs siégé récemment, selon les informations que lui a fournies M. Tavernier. Dans cette commission siègent à la fois des représentants des employeurs et des représentants des salariés. Elle passe en revue un certain nombre de fonctions, revendiquées par le personnel comme étant pénibles. Aux dernières nouvelles, il y a une situation de blocage par rapport à certaines fonctions, car d'aucuns

veulent reconnaître à certaines fonctions une pénibilité alors que les représentants employeurs ne partagent pas cet avis. A titre d'exemple, il mentionne la fonction de technicien en radiologie, au sujet de laquelle les débats sont controversés.

Une députée (EAG) se demande si le fait de partir avec 50% plutôt que 33% des cotisations versées peut changer la motivation des gens à quitter la CPEG. Elle se pose cette question, car elle a très souvent entendu dire que les gens restaient à l'Etat pour sa caisse de retraite.

M. Béguet répond que jusque vers 50 ans, la PLP dépend uniquement des cotisations et ne peut être inférieure à ce que l'employé a cotisé, plus 4% de rendement (article 17 LFLP) ; c'est ensuite l'article 16 LFLP qui trouve application, selon lequel la PLP ne peut être inférieure à l'actualisation de la pension future telle que prévue par la caisse ; la courbe de l'article 16 LFLP est exponentielle. La personne qui part à 50 ans n'a rien perdu, puisqu'elle touche au minimum ce qu'elle a cotisé +4% de rendement, mais elle perd énormément par rapport à la même personne qui serait en primauté de cotisations, puisque cette dernière toucherait en PLP à la fois la part employeur et la part employé, plus le rendement des 2. A la CPEG, il faut aller jusqu'au bout pour percevoir la prestation prévue.

A l'époque, ce système avait été pensé ainsi pour fidéliser les employés, pour les encourager à faire toute leur carrière à l'Etat.

M. Dal Busco dit avoir été surpris de constater cette accélération de la constitution de l'avoir de retraite à partir d'un certain âge (courbe exponentielle). En termes de RH, quand bien même il y a des départs et arrivées même avant cet âge déterminant de 45 ou 50 ans, il est tout de même problématique d'avoir un accroissement tel des prestations dans les 10 ou 15 dernières années d'activité professionnelle ; cette courbe exponentielle signifie qu'une partie du financement des retraites des gens qui restent au moins jusqu'à 45-50 ans est constituée des cotisations employeurs des employés qui sont en dessous de cet âge-là. Il y a une sorte de solidarité intergénérationnelle, qui peut poser problème. Si l'on vise plus de mobilité du personnel, il peut imaginer que cette manière de faire est quelque peu pénalisante. Il conviendrait peut-être d'envisager un fonctionnement différent des caisses de pensions. Si l'on privilégiait effectivement la fidélité à une certaine époque, cela n'est plus forcément vrai aujourd'hui.

M. Béguet remarque qu'il y a 30 ans, il y avait peu de mobilité. Aujourd'hui, la primauté de cotisations est plus la règle que la primauté de prestations. Si la caisse de l'Etat était en primauté de cotisations, avec toujours une répartition des cotisations à 1/3-2/3, la personne qui part à 50 ans avec

400 000 F, en primauté de prestations, partirait avec 1.2 mios si la caisse était en primauté de cotisations.

On introduit aussi des différences. Si on embauche un employé de 50 ans, qui vient d'une caisse en primauté de cotisations, avec une grosse PLP, par exemple de 1.2 mios, on lui dira que sa PLP est trop importante pour racheter toutes les années à la CPEG ; il ne pourra mettre que 400 000 F à la CPEG et devra mettre le reste sur un compte de libre passage, pas au niveau de la CPEG. Cette personne aura tout gagné, car elle aura un compte de libre passage bien garni, bénéficiera de toutes les années de la CPEG et verra sa courbe de rente prendre l'ascenseur durant ses 10 dernières années de carrière à l'Etat. Il faut être conscient qu'il y a des gagnants et des perdants dans le système.

Il remarque que les gens ne savent pas que, lorsqu'ils s'en vont en cours de carrière, ils ne touchent pas grand-chose ; ils savent simplement que la CPEG verse de bonnes prestations. Tout le monde a en tête le modèle de la primauté de cotisations, qui est individualisé : chaque assuré dispose de son compte d'épargne, qui est augmenté chaque année des cotisations employeur et employé ainsi que des rendements de la caisse, ce qui n'est pas le cas à la CPEG, qui connaît différentes solidarités entre âges et professions pénibles ou pas. La CPEG est mixte, à la fois en capitalisation et en répartition.

Il explique que la croissance des effectifs prévue jusqu'en 2030, à raison de 0.6% par année, correspond à l'équivalent d'un montant qui n'a pas été mis à l'époque de la fusion. Beaucoup de simulations avaient été demandées par la commission. Il relève que la question relative à l'impact d'une augmentation de la cotisation de 1 à 2% avait été posée à l'actuaire de l'époque, M. RIESEN. La commission avait songé à augmenter légèrement la part employé et les commissaires avaient vu qu'il y avait un effet négatif dans ce changement, ce qui les avait dissuadés de proposer un changement de répartition des cotisations.

Différentes variantes de recapitalisation avaient été proposées, au niveau des montants, et c'est celui de 800 mios qui avait été retenu. Le PL 10847 prévoyait 1% de croissance des effectifs sur toute la durée, ce qui correspondait à la croissance de la population à long terme. Un ancien commissaire de la commission des finances avait demandé que la croissance soit de 0.6% et limitée dans le temps, ce qui avait engendré un fort débat à l'époque. Il y avait 2 façons de combler le trou, par une recapitalisation initiale ou en garantissant à la caisse un apport de sang neuf.

Il faut bien comprendre que, jusqu'en 2030, la situation de la caisse est assez critique ; dès lors que la caisse atteint un certain degré de couverture, le fait qu'elle ait plus de fortune lui permet d'avoir plus de rendement de la

fortune et alors d'entrer dans un cercle vertueux. Le problème, pour une caisse partiellement capitalisée, est qu'elle passe très vite dans un cercle vicieux, ce qui a été le cas de la CIA et de la CEH, qui étaient en déséquilibre structurel depuis fort longtemps. C'est ce que l'on paie aujourd'hui. Dans une telle situation, pour rentrer dans un cercle vertueux, il faut plus de fortune, car le rendement de la fortune correspond au 3ème cotisant. La zone de danger, pour la CPEG, porte sur les 5 prochaines années. Elle a eu beaucoup de chance d'être protégée par des rendements extrêmement élevés de la fortune, mais il n'est pas certain qu'il en ira ainsi jusqu'en 2030, raison pour laquelle est prévue cette augmentation d'effectifs de 0.6% par an jusqu'en 2030. Par la suite, la fortune pourra largement servir les rentes.

Un député (UDC) revient sur les risques évoqués précédemment par M. Dal Busco d'affaiblir la santé financière de la caisse par des départs d'affiliés et donc le versement de PLP correspondant à 50% du capital cotisé. Il demande si le Conseil d'Etat a envisagé l'application du système Publica, non sur le plan de la primauté de cotisations mais sur la solidarité qu'il connaît par rapport aux classes salariales et à l'âge. Il aimerait savoir, si ce système était appliqué à la CPEG, si cela serait moins négatif que d'avoir un système avec une cotisation et donc une PLP à 50%.

M. Béguet rappelle que la recapitalisation de Publica, pour passer à la primauté de cotisations, s'est élevée à plus de 12 milliards.

Il se réfère au graphique sur la PLP, qui a été présenté par la CPEG. Jusque vers 50 ans, il s'agit d'une droite correspondant à la cotisation de l'assuré +4% de rendement, puis il s'agit d'une courbe exponentielle pour atteindre niveau de rente garantie, en primauté de prestations. Si l'on passe en primauté de cotisations, le système de PLP est modifié d'un jour à l'autre ; les personnes vont toucher également la part employeur. Pour éviter de devoir payer des mesures de transition pour les assurés lésés, l'idée de Publica a été de minimiser l'aire entre la droite et la courbe et, pour ce faire, d'avoir une cotisation qui augmente avec l'âge.

Il note qu'en primauté de cotisations, il n'y a plus de solidarité ; les comptes d'épargne sont complètement individualisés. Publica connaît aujourd'hui le meilleur plan de toutes les caisses publiques, en particularité pour les cadres. Il y a 3 plans, pour les classes les plus basses, les classes intermédiaires et les cadres. Les cadres de la Confédération ont des niveaux de sortie de prestations qui sont très élevés.

Il répète qu'il n'y a pas de solidarité en primauté de cotisations alors qu'au niveau de la CPEG, il y a une solidarité entre les professions pénibles et les autres ; la pénibilité coûte quelques points de cotisation. Puisque la CPEG est

à moitié en répartition et à moitié en capitalisation, la cotisation employeur sert à payer les rentes mais ne couvre pas tout, puisqu'il y a une insuffisance de capitalisation, qui a été perpétuée durant des années et qui a même augmenté. En effet, il y a un découvert important au niveau de la CPEG, qui connaît aujourd'hui le degré de couverture le plus faible, parmi toutes les caisses de pensions cantonales.

Il rappelle que certains voulaient une recapitalisation supérieure à celle finalement acceptée de 800 mios, de sorte à pouvoir constituer une réserve de fluctuation de valeurs. Toutes les caisses cantonales ont été créées avec une telle réserve, sauf la CPEG. Elle a eu de la chance que les marchés financiers aient eu d'excellentes performances durant les 3 dernières années, sinon la situation aurait été plus difficile pour elle.

M. Béguet signale qu'à Publica, tout le monde cotise selon l'âge. Les cadres cotisent plus et ont un plan de prestations extrêmement élevé. Si les députés décidaient de changer le système de primauté de la CPEG, le comité déciderait néanmoins des prestations.

Il signale que Publica, a été recapitalisée à 100% (12 mias) et celle du Valais à 80% (1.4 mias). Il mentionne divers degrés de couverture au 31 décembre 2014 : la caisse vaudoise était à 75%, elle avait été recapitalisée à 1.44 mias ; la caisse du canton de Zurich a été entièrement recapitalisée ; la caisse de Neuchâtel est à 63.5%, le Valais à 80%, Fribourg à 75.1%. Vaud et Fribourg sont proches de 80% de capitalisation et sont donc déjà dans un cercle vertueux, avec une fortune dont le rendement permet d'atteindre plus rapidement le taux de 80%. En revanche, les caisses de Neuchâtel et de Genève sont encore dans une situation périlleuse.

Un député (S) estime que le système de cette caisse est très pervers. Si, pour rétablir quelque peu les finances de la caisse, il faut plus d'effectifs, cela signifie également que l'Etat cotisera plus. A suivre cela, à chaque fois que la droite voudra tailler dans les effectifs, l'argument imparable qui sera avancé sera que la conséquence de telles coupes sera très négative pour la caisse. Avec un tel système, la gestion propre de l'Etat, son efficacité, l'éventuelle nécessité d'augmenter son personnel sont dépendants de la CPEG. Ils ont construit un système qui fait que l'on en vient à dire que la gestion de l'Etat est secondaire et que le principal est la santé de la caisse, de sorte à ce qu'elle soit bien capitalisée et que tout le monde puisse toucher sa retraite. C'est un peu gênant d'avoir construit un tel système.

Il se rappelle qu'à l'époque, on tablait sur une augmentation de 5% par an des recettes de l'Etat, ce qui n'a pas pu être vrai longtemps. Le système a été

construit, à l'époque, en tablant sur une croissance des recettes constante chaque année ; or, le système capitaliste ne fonctionne pas ainsi.

Il demande ce qu'il convient de faire, s'il faut avoir une primauté de prestations et ainsi analyser le budget de l'Etat indépendamment de la situation de la caisse, ou si les députés doivent penser aux conséquences sur la caisse en faisant des coupes au niveau du personnel.

M. Dal Busco répète que ce qui est important, pour l'équilibre de la caisse, ce n'est pas qu'il y ait plus d'affiliés actifs à la caisse, mais qu'il y ait le financement correspondant à ces personnes en plus. Il est effectivement absurde de dire qu'il faut engager du personnel pour assurer l'équilibre de la caisse.

Imaginer que l'on puisse, jusqu'en 2052, conserver le rythme de croissance qui a été prévu avant 2012 déjà, revient à jouer au poker. En effet, la probabilité qu'il y ait un accident ou que survienne quelque chose qui n'est pas conforme aux prévisions est grande ; il y a peu de chances que le chemin de croissance soit suivi sans embuche. Dans ce genre de domaines, les choses ne sont pas simples et pas linéaires, raison pour laquelle le Conseil d'Etat a donné à son actuaire conseil le mandat d'étudier les conséquences financières et implications diverses. Les paramètres, à savoir le taux de croissance des effectifs, les prestations, le taux de cotisation, etc., sont fixés mais devront certainement être modifiés à un moment où à un autre. La question est de savoir quand il faudra faire ces corrections. Son sentiment est que, tant que les marchés performant bien, il est facile de se dire qu'il n'est pas nécessaire d'agir tout de suite. Il rappelle que le peuple s'est déterminé sur la LCPEG il y a seulement 2 ans et que la CPEG n'a que 18 mois de vie. La question se posera tôt ou tard et il faudra probablement apporter des correctifs, raison pour laquelle le Conseil d'Etat se prépare pour pouvoir réfléchir à la manière dont il est possible de faire évoluer le système.

Un député (S) relève que certains fonctionnaires ont quitté l'Etat, pour différentes raisons ; même si la caisse venait à baisser ses prestations, ces gens garderaient toujours les mêmes prestations. Il trouve étrange de pouvoir avoir différents régimes dans une caisse, qui se veut pourtant solidaire et mutuelle.

M. Béguet ajoute que les rentes sont des droits acquis au niveau fédéral ; c'est une contrainte à laquelle la CPEG ne peut que se soumettre, même si la réforme en cours sur la LPP prévoit une part variable dans les rentes.

La CPEG est une caisse dont le poids des rentiers est extrêmement élevé, raison pour laquelle la situation de la CPEG ne peut être réglée rapidement. Il y a beaucoup de retraités, qui ont une longévité extraordinaire ; là est bien le problème principal de cette caisse.

Selon la LCPEG votée, tous faisaient un effort : les cotisations ont été augmentées pour les employeurs et les employés, qui doivent donc cotiser plus et travailler plus longtemps, pour percevoir une rente diminuée de 10 à 15% par rapport à celle prévalant par le passé. L'Etat aura environ 100 mios de cotisations supplémentaires à verser dès 2019, lorsque le taux de cotisation de 27% aura été atteint. Pour les assurés rentiers, bien que le modèle de l'époque fasse état d'une inflation de 1%, la commission a approuvé un PL qui ne prévoyait pas d'indexation des rentes. Il y a donc également un effort qui est fait par les rentiers. Ces paramètres ont été fixés il y a 4 ans en se basant sur des hypothèses actuarielles d'alors.

Aujourd'hui, il y a des taux d'intérêt négatifs, ce qui n'avait jamais été envisagé jusqu'à ce jour. S'ils devaient perdurer, il y aurait de gros problèmes pour les caisses de pensions, qui ne peuvent fonctionner dans un système comprenant des taux négatifs. Ce n'est pas juste un problème de la CPEG, mais bien du 2ème pilier dans son ensemble. Dans la réforme actuellement discutée en matière de LPP, il est envisagé de pouvoir toucher aux futures rentes, qui seront réduites et comporteront une part variable. Ainsi, si la caisse enregistre une mauvaise performance, elle pourra non seulement moins créditer les comptes de libre passage de ses employés en primauté de cotisations, mais également baisser la part variable des rentes servies à ses rentiers. C'est quelque chose qui commence à être introduit par certaines caisses de pensions et c'est un fait considéré comme déjà plus ou moins acquis pour le futur, car personne ne voit d'autre solution pour l'avenir.

A une question d'un député (MCG) sur l'augmentation de la masse salariale d'environ 70 mios, M. Dal Busco répond que le principe imaginé pour SCORE est celui de l'acquis. Toutes les fonctions seront réévaluées. Pour les fonctions surévaluées dans le système actuel (et donc réévaluées à la baisse avec SCORE), les personnes concernées ne connaîtront plus de progression des annuités et resteront au même niveau salarial ; pour les fonctions réévaluées par SCORE à la hausse, les personnes concernées verront leur salaire augmenter progressivement, sur 6 ans. La plupart des changements seront à la hausse, alors tout dépendra du volume des changements qui seront envisagés. Il peut imaginer qu'il y aura une augmentation de la masse salariale, qu'il faudra mettre en rapport avec ce que serait l'augmentation de la masse salariale avec ce qu'impliqueraient d'autres réévaluations de fonctions que le Conseil d'Etat a stoppées. En effet, il n'est pas certain que SCORE coûte globalement plus cher que le maintien du système actuel. On peut en tous cas imaginer que SCORE ne va pas faire baisser la masse salariale. Les paramètres vont donc être similaires et, s'il y a une masse salariale plus importante, il y aura forcément des flux financiers supérieurs qui entreront dans la caisse. A

l'issue des travaux sur SCORE, cette évaluation de l'effet sur les cotisations sera bien entendu faite.

Un député (S) demande si d'autres lois cantonales avaient un taux minima supérieurs à 50%. En effet, si d'autres lois cantonales prévoyaient des minima plus élevés, cela signifie qu'au moment du changement de la loi fédérale, ces caisses partaient déjà d'un taux de couverture plus élevé que celui de la CIA ou de la CEH.

M. Béguet indique que, pour la CIA, le taux minimum de 50% figurait dans la loi genevoise de la CIA. Il a été fort bien que ce seuil fût fixé dans la loi, car il a créé un sentiment d'urgence ; il rappelle que cela faisait 30 ans que la CIA était en déséquilibre structurel. Il y avait aussi des différences culturelles importantes. Il rappelle que Genève est le seul canton qui voulait contester la réforme fédérale, car la CIA avait la politique consistant à vouloir rester en répartition et que le but n'était surtout pas d'alimenter la fortune de la CIA. Personne n'avait pensé qu'un jour, le législateur fédéral imposerait un taux de couverture de 80%. Cela pose aujourd'hui un énorme problème au canton de Genève, car il avait eu cette illusion que la caisse pourrait fonctionner en répartition alors qu'au niveau fédéral, il y a eu la tendance inverse ; cela coûte aujourd'hui très cher au canton de Genève. Les autres cantons avaient plus ou moins anticipé et compris qu'il ne fallait pas laisser descendre le taux de couverture trop bas car, un jour, il y aurait un rappel à l'ordre.

La LCPEG est le résultat d'un consensus, certes, mais tout le monde en est insatisfait, tant les rentiers que les salariées et l'Etat. On n'est plus dans une phase d'expansion démesurée et de croissance, où tout le monde y trouve son compte. Il va falloir s'habituer à négocier. Concernant le PL CPEG, les commissaires avaient demandé nombre de simulations, M. Hiler, et les commissaires l'ont suivi sur ce point, ne voulait pas une recapitalisation supérieure à 800 mios. Il n'y a pas eu de création d'une réserve de fluctuation de valeurs ; c'est le seul cas en Suisse et il en avait été décidé ainsi pour minimiser le coût de la fusion pour toutes les parties.

M. Béguet relève que l'affiliation du personnel d'un EMS à la CPEG est soumise à l'accord dudit personnel, qui n'est de loin pas acquis puisqu'une telle affiliation engendrerait une baisse de salaire de quelque 10% à 15%. Le personnel des EMS est un personnel jeune, certes intéressant pour la CPEG, mais qui connaît également un taux de rotation élevé, ce qui signifie que certains collaborateurs partent parfois tôt et bénéficieraient, s'ils étaient affiliés à la CPEG, d'une PLP peu favorable pour eux. Si l'ensemble des paramètres est présenté au personnel, il n'est pas certain qu'il soit favorable à passer à ce plan de la CPEG, fort coûteux pour tout le monde, plutôt que de rester dans sa caisse actuelle.

A une question d'un député (UDC) sur le coût d'une application du schéma de la caisse de pensions de la police à l'ensemble de l'Etat, M. Béguet répond que la caisse de pensions de la police est capitalisée à 100% ; une recapitalisation intégrale de la CPEG coûterait 8 mias. De plus, toutes les promotions et rattrapages sont payés par l'Etat, au niveau de la caisse de pensions de la police ; il faudrait donc ajouter aux 8 mias de recapitalisation 25 mios par année de rattrapages pour tous les fonctionnaires, sachant que 2.5 mios de rattrapages sont payés chaque année pour la caisse de pensions de la police par l'Etat.

Audition de M. Jean-Christophe Bretton, Directeur général/DGAS et de Mme Camille Molnarfi-Villegas, adjointe de direction/DGAS (26 août 2015)

M. Bretton fait un bref historique du projet de loi. En septembre 2012, la loi instituant la CPEG a été mise en œuvre et a notamment modifié la LGEPA, disant dans son article 17 : « le personnel des établissements est affilié à la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève. Sont réservés les droits du personnel ou, si elle existe, de la représentation des travailleurs au choix de leur institution de prévoyance conformément à l'article 11 de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité, du 25 juin 1982 ». À cette époque, M. Bretton avait demandé comment cette disposition était financée pour les EMS, car rien n'avait été prévu à cet effet. En juillet 2013, un EMS avait souhaité changer de caisse pour constituer une caisse de prévoyance des EMS. La DGAS lui a alors indiqué l'existence de cette disposition légale et qu'il fallait plutôt aller dans le sens d'une adhésion à la CPEG. M^{me} Schmied, vice-présidente PREVEMSS, avait ensuite adressé un courrier à M^{me} Rochat (annexe 2) disant que, si les six EMS concernés doivent adhérer à la CPEG, cela représenterait un coût de 3,2 millions de francs. La DGAS a répondu qu'il était hors de question de financer quoi que ce soit et, surtout, a demandé si le personnel avait pris position sur le choix d'aller à la CPEG ou dans la caisse de la PREVEMSS (annexe 3). Le même cas de figure s'est posé fin 2014 avec l'EMS Saint-Paul qui voulait changer de caisse et s'est constitué auprès de la caisse CIEPP. L'EMS a demandé à son personnel s'il voulait aller à la CEPG, conformément à la disposition existante, ou à la CIEPP. La réponse a été de maintenir le système de la CIEPP. En voyant qu'il n'y avait eu aucun autre EMS que celui de La Tour qui avait demandé, depuis que cette loi est entrée en vigueur il y a trois ans, l'adhésion à la CEPG, on s'est demandé si cette disposition était contraignante pour les EMS. M. Bretton précise que quelques sondages ont été faits durant l'été. Il s'avère que certains aimeraient adhérer à la CEPG, mais pour d'autres, ils ne veulent pas en payer

le coût. En effet, cela impliquerait des prélèvements supplémentaires. C'est pour cette raison que le PL 11666 a été déposé. M. Bretton ajoute que, avec des sondages plus précis durant l'été et tenant compte des salaires nominatifs, on s'aperçoit que les 20 millions de francs prévus dans le projet de loi représentent finalement le coût maximal de cette opération. On voit aujourd'hui une volatilité du coût entre les différentes caisses auxquelles sont affiliés les 52 EMS. Ainsi, le coût maximal de 6'000 francs par lit pourrait être, dans certains EMS, s'ils devaient passer à la CPEG, proche des 3'000 ou 4'000 francs. Les 20 millions de francs prévus dans le projet de loi sont donc un coût maximal. Maintenant, si la commission des finances souhaite, avant de prendre position, connaître le coût au franc prêt, M. Bretton devra demander les salaires nominatifs des 4'600 collaborateurs dans les 52 EMS. Étant donné que les plans de prévoyance sont très différents d'une caisse à l'autre, il faudrait faire une étude assez approfondie pour comparer raisonnablement ces différences.

M. Bretton rappelle qu'il y a 52 EMS. Parmi ceux-ci, 10 sont à la CPEG et 16 à la PREVEMSS. Quant aux autres EMS, ils sont répartis dans cinq à six caisses différentes.

M. Bretton indique que le principe que le Conseil d'Etat voulait poser est de savoir si la disposition doit être financée par l'Etat. Il rappelle que, durant ces dernières années, dans le cadre des mécanismes salariaux et des différentes injonctions données, les EMS ont été financés sur ces éléments à hauteur du taux de subventionnement – les EMS sont subventionnés à hauteur de 23 % de leur budget. Cela signifie que 77 % du coût de l'augmentation des mécanismes salariaux n'a pas été financé par l'Etat pour les EMS. Il se trouve que, petit à petit, cela pose des problèmes à des EMS qui sont dans des situations financières difficiles. Pour cette raison, M. Bretton pense que l'Etat a aussi une responsabilité, quand il dicte une politique salariale, d'assurer le financement qui va avec.

Un député (MCG) serait intéressé d'avoir un ordre de grandeur, même s'il constate que le coût a été affiné et se situe entre 9 et 20 millions de francs. Il faudrait peut-être le mettre en parallèle avec une problématique lancée par le président et le directeur de la CPEG qui ont dit qu'il était utile pour la CPEG d'avoir des assurés jeunes, ce qui permettrait d'avoir une meilleure pérennité. Il faut donc évaluer l'avantage que cela peut représenter pour la CPEG. Il souhaite également savoir si, avec le vote de cette loi, les EMS pourront passer à la CPEG, mais sans que l'Etat n'ait alors à financer ce changement.

M. Bretton confirme qu'il y a d'un côté la CPEG et le fait que la jeunesse des collaborateurs des EMS permettrait d'améliorer le taux de cotisation de cette caisse. D'un autre côté, le taux de couverture de la majorité des caisses des EMS est nettement supérieur à celui de la CPEG. La CIEPP est par

exemple à 117 % de couverture. Il est ainsi difficile de persuader d'aller à la CPEG alors que cela représentera un coût plus important pour l'employeur et pour l'employé. Dès lors, ces derniers retournent la question à l'Etat en lui demandant qui paiera pour un tel changement. M. Bretton précise qu'il faudrait, le cas échéant, le faire par une subvention supplémentaire ou par une augmentation des prix de pension. Il faut se rendre compte que 70 % de l'augmentation du prix de pension serait payée par les prestations complémentaires puisque seulement 30 % des personnes peuvent payer à Genève le coût d'un séjour en EMS (près de 10'000 francs par mois). Sur les 540 millions de francs de budget des 52 EMS, l'Etat attribue, par les prestations complémentaires et par la subvention, plus de 280 millions de francs par année. Cela signifie que l'Etat est majoritaire dans le financement des EMS. M. Bretton estime que le coût, situé entre 9 et 20 millions de francs, devra être pris en charge par l'Etat. Il semblerait difficile d'imposer ce changement aux EMS en leur disant qu'ils doivent se débrouiller pour le financement. En effet, ils n'ont pas d'autre marge de manœuvre que les financements de l'Etat ou des assurances-maladie. Concernant celles-ci, les tarifs sont figés au niveau national – ce qui est d'ailleurs une hérésie puisqu'un EMS genevois a ainsi le même tarif qu'un EMS à Appenzell Rhodes-Intérieures.

Une députée (S) comprend que les caisses privées de ces EMS offrent de meilleures prestations que la CPEG.

M. Bretton précise qu'il ne s'agit pas nécessairement de meilleures prestations, mais d'un meilleur taux de couverture. Il pense même que la CPEG offre de meilleures prestations. Cela étant, le personnel ne veut pas forcément un meilleur plan de prévoyance qui fait qu'on devrait leur prélever un montant plus important.

M^{me} Molnarfi-Villegas ajoute que les simulations pour un collaborateur à la PREVEMSS représenteraient plus de 1'100 francs par an de cotisations supplémentaires à prélever et on parle de petits salaires d'aide-soignante, d'aide-ménagère, etc.

Une députée (S) comprend qu'on recherche des économies, mais se demande si l'hypothèse d'un passage à la CPEG échelonné sur un certain nombre d'années a été envisagée afin qu'il n'y ait pas de disparité. Pour un secteur d'activité largement subventionné, cela permettrait d'avoir une certaine harmonisation des conditions de travail.

M. Bretton rappelle que la politique salariale des EMS était différente de celle des HUG à l'époque. Il y a dix ou quinze ans, le Conseiller d'Etat Second avait décidé d'harmoniser les salaires entre les EMS et les HUG, parce qu'il y avait des problèmes de transferts des infirmières entre les deux. Aujourd'hui,

les conditions salariales sont les mêmes, mais pas les caisses de retraite. Aujourd'hui, l'éventail de coût supplémentaire pour un passage à la CPEG va de 550 francs à 6'000 francs par lit. M. Bretton pense, personnellement, qu'il faudrait tendre à ce qu'il n'y ait pas trop d'écart, mais mettre tout le monde à la CPEG maintenant est une dépense très importante à un moment qui tomberait le plus mal face aux finances de l'Etat et à un moment où le personnel des EMS est satisfait avec le statu quo.

Audition de M^{mes} Nathalie Pilotto, Deolinda Mestre, Liljana Krsteva, représentantes du personnel siégeant au CA de la PREVEMSS (30 septembre 2015)

M^{me} Pilotto est membre de la PREVEMSS et employée de l'EMS les Lauriers. Elle est comptable et représentante des employés.

M^{me} Mestre travaille à l'EMS Résidence de Drize. Elle est adjointe administrative et fait partie du bureau de la PREVEMSS. Elle représente les employés de Drize.

M^{me} Krsteva est la directrice de la Résidence Mandement à Satigny. Elle a fait partie pendant dix ans du bureau de la PREVEMSS. Elle représente également les employés.

M^{me} Mestre fait une présentation de la fondation PREVEMSS. En 2012, le conseil de fondation qui formait l'ancienne fondation de prévoyance des établissements médico-sociaux et similaires s'est rapprochée de la PREVEMSS. En décembre 2013, ce rapprochement a reçu l'approbation de l'autorité de surveillance. C'est de là qu'est née la nouvelle fondation PREVEMSS (avec deux « s » parce qu'il n'y a pas que des établissements médico-sociaux dans la fondation, notamment une crèche de la mairie de Lancy). La fondation étant récente, l'année 2014 a plutôt été consacrée à la conciliation et au rapprochement de ces deux identités. Aujourd'hui, c'est une fondation qui compte 1'445 assurés actifs dans 23 institutions (20 EMS et 3 établissements qui ne sont pas des EMS). Il y a également 115 retraités pour 201 personnes qui touchent des rentes (invalidé ou retraite). La PREVEMSS est une caisse appliquant la primauté de cotisation avec un degré de couverture qui était de 103 % en 2013 et de 105,6 % en 2014. C'est une caisse qui est assez solide.

Il faut savoir que, dans le secteur des EMS, il y a une moyenne d'âge de 44-45 ans pour les gens qui travaillent. Les deux secteurs de personnel sont le côté hôtelier et le côté médical. Du côté hôtelier, les salaires sont quand même assez bas. La fondation a beaucoup réfléchi à cette situation et elle a soumis à l'assemblée générale du 8 juin 2015 une proposition consistant à adopter deux nouveaux plans de prévoyance par rapport au plan standard existant.

Aujourd'hui, la cotisation vient à un tiers de l'employé et deux tiers de l'employeur. Comme tout le monde a la volonté de pouvoir cotiser davantage, mais n'a pas forcément la possibilité de le faire, pour permettre aux gens de le faire en fonction de leurs besoins, la fondation a proposé deux autres plans de prévoyance. Les gens peuvent ainsi choisir de prendre, pendant une année, un des nouveaux plans ou rester au plan standard. Après une année, en fonction de leur situation et de leurs économies, ils peuvent revenir au plan standard ou changer de plan. Le plus grand souci était de faire en sorte que les gens qui ont des bas salaires puissent avoir un plan de prévoyance et de retraite sans qu'il soit trop inférieur à des gens qui ont un salaire plus élevé. Il est clair que l'on est dans un secteur d'activités où une bonne partie du personnel a des salaires bas. La majorité du personnel sont également des femmes et ont des taux d'activités partiels. Cela fait que cela coïncide souvent un peu. Les gens ont souvent la volonté d'améliorer leur plan de cotisation, mais ils ne le peuvent souvent pas en raison de leur situation financière. C'est sur ces éléments que la fondation a travaillé pour proposer ces plans de prévoyance.

Dans l'établissement où M^{me} Mestre travaille, une information a été diffusée au personnel et les plans leur ont été proposés. Tout le personnel avait jusqu'au 30 septembre pour dire sur quel plan de prévoyance il souhaitait partir à partir du 1er janvier 2016 pendant une année. Au bout d'une année, si la situation financière de la personne change et qu'elle doit revenir au plan standard parce qu'elle n'a pas les moyens financiers pour assumer cette charge, elle peut le faire. Il est clair que les gens sont intéressés, mais vu leur situation financière et des salaires qui sont quand même bas, ils hésitent. C'est aujourd'hui qu'il faut faire face aux dépenses, notamment lorsqu'il s'agit de femmes avec des enfants à charge. Concrètement sur les 64 personnes qui font partie de cet établissement, Mme Mestre n'a eu que 4 personnes qui ont fait le choix de passer à un plan supérieur parce que les charges étaient trop élevées pour elles. Il faut aussi prendre en compte le fait que c'est la première année que cette possibilité existe. Maintenant, le plus grand souci est d'améliorer le plus possible la situation des employés.

M^{me} Pilotto ajoute qu'il n'y a pas de déduction de coordination dans le plan de prévoyance comme cela existe à la caisse de prévoyance de l'Etat de Genève. Ainsi, le premier franc gagné est déjà soumis au deuxième pilier. Ce n'est donc pas une barrière et les petits salaires ont aussi un avantage en n'ayant pas de déduction de coordination. Le salaire AVS est ainsi le salaire déclaré soumis à la prévoyance professionnelle.

M^{me} Pilotto, pour l'EMS les Lauriers, a demandé à leur actuaire de réaliser un tableau pour comparer la situation de la PREVEMSS et celle de la CPEG. Cela a permis de constater que les petits salaires n'étaient pas forcément

avantages à passer à la CPEG. M^{me} Pilotto doit aussi avouer qu'il y a eu pas mal de retours du personnel disant qu'ils font confiance à leur fondation de prévoyance. En effet, celle-ci a un taux de couverture très important et c'est également une fondation jeune avec des assurés jeunes qui est donc pérenne. Le souhait du personnel était de rester à la PREVEMSS.

M^{me} Mestre a fait la même démarche à l'EMS Résidence de Drize. Elle a demandé à l'actuaire de faire une simulation du coût que représenterait un passage de la PREVEMSS à la CPEG. Quand on diffuse l'information aux employés, la question qu'ils ont, c'est de savoir combien ils vont payer en plus et quel sera leur salaire net à la fin du mois. Il faut savoir que, pour les 64 employés de Drize, cela représente 60'000 F en plus par année pour la partie employés. Pour passer de la PREVEMSS à la CPEG, cela impliquerait des rachats et les employés ne peuvent pas assumer cette différence.

M^{me} Krsteva répond à des questions sur les cotisations. Entre 25 et 34 ans, le taux est de 2,5 %, entre 35 et 44 ans, 3,5 %, entre 45-54 ans, 5 % et, dès 55 ans c'est 6 % et il y a en plus la réassurance pour l'invalidité et le risque (ce qui n'existe pas à la CPEG). En résumé, tout est échelonné et c'est toujours un tiers employé et deux tiers employeur.

Un député (UDC) se demande s'il n'est pas possible de demander aux plus jeunes de cotiser davantage pour améliorer leur retraite. Un taux de 2,5 % n'est pas lourd en effet.

M^{me} Pilotto fait savoir que c'est précisément la raison pour laquelle deux nouveaux plans de prévoyance sont proposés à partir du 1er janvier 2016 où ils peuvent doubler leurs cotisations. Toutefois, il est également vrai que les employés regardent souvent les prélèvements des cotisations plutôt que les prestations.

M^{me} Krsteva confirme qu'après une pesée des pous et des contres ils estiment qu'il est mieux de rester à la PREVEMSS plutôt que de rejoindre la CPEG.

Audition de MM. Pierre Béguet, Président, Michael Paparou, vice-président, et Christophe Decor, directeur général de la CPEG (16 décembre 2015)

M. Béguet rappelle que l'actuelle audition fait suite à une première audition de la CPEG au mois de juin 2015 au cours de laquelle des questions ont été posées et auxquelles des réponses seront apportées maintenant. Ensuite, la position de la CPEG sera donnée aux commissaires.

M. Paparou signale que la CPEG avait écrit au Conseil d'Etat en regrettant de ne pas avoir été auditionnée sur le PL 11666. Le Conseil d'Etat a répondu, le 14 septembre 2015, qu'il avait pris note avec regret de l'absence de concertation préalable. En effet, chaque fois qu'il y a une modification sur les effectifs d'assurés de la caisse de prévoyance, cela a des conséquences sur son équilibre structurel. La commission des finances a auditionné l'AGEMS, minoritaire au sein des établissements concernés, alors que la FEGEMS est beaucoup plus représentative (45 EMS) d'un vivier qui pourrait rejoindre la CPEG. M. Paparou rappelle que les EMS qui sont actuellement dans des caisses de prévoyance doivent décider, à la majorité du personnel, si elles veulent rejoindre, ou non, la CPEG. Pour rejoindre la CPEG, cela ne concerne finalement que les nouveaux EMS qui se construisent et qui sont, encore – à moins que le projet de loi soit adoptée par le Grand Conseil – directement affiliés à la CPEG de par la loi.

M. Paparou a appris, par la commission des finances, que l'AGEMS n'est pas intéressée. Quant à la FEGEMS, elle peut être intéressée, mais c'est le personnel qui doit le décider. Cela représente ainsi un vivier pour la CPEG. D'ailleurs, les Conseillers d'Etat pourraient aussi rejoindre la CPEG puisqu'elle offre des conditions tellement excellentes. Cela serait des salaires intéressants pour la caisse.

Un député (MCG) aimerait savoir s'il faut bien aujourd'hui 7.1 milliards de francs pour une recapitalisation intégrale de la CPEG.

M. Béguet confirme qu'il faudrait cette somme pour couvrir 100 % des engagements. Quant au taux de 80 % de couverture, il s'agit du minimum à atteindre en 2052 qui a été fixé par la nouvelle LPP pour les caisses de pension en capitalisation partielle et qui bénéficient d'une garantie de la collectivité publique. Pour ce taux de 80% il manque à ce jour 4.2 milliards.

M. Béguet rappelle que si la CPEG est recapitalisée à 100 % (c'est-à-dire en ajoutant les 7,1 milliards de francs de découverts), la fortune produira un rendement qui ne rendra plus nécessaire d'avoir un taux de 27 % de cotisations. On pourra les faire redescendre à 20 % et, à ce moment, la CPEG sera autoporteuse. Elle retomberait ainsi dans la normalité des caisses de pension, comme celles de Zurich ou du canton de Berne, qui sont autour de 20 % de cotisations et qui ont une fortune complète. Ce qui manque à CPEG aujourd'hui c'est le fait que sa fortune ne couvre que 60 % des engagements. Il y a trois ans, le Grand Conseil a adopté une recapitalisation de la CPEG sur la durée qui passe par différentes mesures dont une augmentation des cotisations.

M. Béguet rappelle qu'il n'y a pas de solution miracle. Pour que l'Etat ne supporte pas de risque, il faut qu'il y ait une capitalisation intégrale de la caisse

et la suppression de la garantie de la collectivité publique. Dès lors, en primauté de cotisations, tous les risques de performance des marchés et de longévité sont supportés par la caisse et, si les marchés se portent mal, via le pilotage de la caisse (c'est-à-dire dire via les intérêts crédités sur les comptes d'épargne) ou via le taux de conversion, cela se traduit par une baisse des prestations automatiquement. Si le Grand Conseil veut passer à cette solution, cela représente aujourd'hui 7,1 milliards de francs pour une recapitalisation intégrale. Il n'y a alors plus de capitalisation partielle et donc de garantie de la collectivité publique. L'inconvénient est précisément ces 7,1 milliards de francs. Comme cela a été dit aux commissaires, il n'est pas possible d'aller chercher aujourd'hui 7,1 milliards de francs sur les marchés financiers. Du côté des actifs un transfert d'établissements publics comme les SIG ou l'AIG à la CPEG, pour autant que cela soit possible, est une option. La dernière possibilité correspond à ce qui a été fait notamment par la Ville de Lausanne qui n'avait pas les moyens nécessaires. L'Etat verse le montant de la recapitalisation et la caisse les re-prête instantanément à l'Etat, mais celui-ci porte un intérêt chaque année correspondant au taux technique plus la prime de risque longévité (0,5 %). Cette solution correspondrait alors à l'inscription d'une nouvelle dette dans les comptes de l'Etat de Genève.

M. Béguet explique que cette solution permettrait de régler le problème sur le plan des risques (longévité, marchés, etc.). Par contre, cela alourdit aujourd'hui la facture pour l'Etat de 250 millions de francs, mais cela serait peut-être moins à l'avenir puisque le taux technique baisse. En revanche, il est possible de baisser les cotisations à 20 %, ce qui permet de récupérer les 130 millions de francs pour tous les employeurs de l'Etat. M. Béguet indique que c'est une voie possible, mais il revient aux commissaires de faire le choix parmi les possibilités existantes. Depuis le 1^{er} débat sur la loi sur la CPEG, il a été dit que c'était un arrangement où, à la fois, l'Etat, les assurés actifs et les rentiers étaient perdants. Une autre voie bien connue et la plus pratiquée en Suisse est celle de la pleine capitalisation.

Au moment du débat sur la CPEG, on croyait que la primauté de cotisations impliquait une capitalisation intégrale. C'est ce que le consultant mandaté à l'époque avait dit. Depuis, la caisse du Valais est passée en primauté de cotisations avec 80 % de couverture. Il y a donc un précédent qui fonctionne, même s'il a des avantages et des inconvénients. En effet, si vous ne capitalisez à 100 %, il faut laisser une cotisation un peu plus haute pour parvenir un jour à 100 %. Enfin, il y a aussi le système CPEG qui est parti d'un degré de couverture de 50 % (degré de couverture de 50.2 % au 1^{er} janvier 2014). Il a ensuite été recapitalisé à minima de 800 millions de francs parce qu'il s'agissait du minimum légal pour couvrir l'obligation qu'une caisse doit couvrir en tout

temps (la fortune doit couvrir les engagements envers les pensionnés). Pour faire passer la loi et obtenir l'autorisation de l'autorité de surveillance, il fallait remplir cette condition et il y a donc eu une recapitalisation à minima de la CPEG.

Une note complémentaire concernant le PL 11666 est distribuée aux commissaires, ainsi qu'un courrier du Conseil d'Etat à la CPEG daté du 9 septembre 2015 et un courrier de CPEG au Conseil d'Etat du 9 juin 2015 (voir annexes 4 à 6)

M. Decor évoque le résultat des études menées cet été, les contacts avec les EMS et les projections réalisées qui amènent à un coût total de la part employeur qui n'est donc pas à hauteur des 20 millions de francs de coûts pour l'Etat qui étaient annoncés dans l'exposé des motifs. Sur la partie subventionnement, on n'est pas à 10 millions de francs puisque l'Etat ne devrait verser que le 25 % de cette somme. Il est toutefois clair que cela aurait un coût pour l'employeur et, par rapport à leur business plan actuel, il faudrait qu'ils trouvent comment ils peuvent assumer cette augmentation, ce qui n'est pas forcément simple.

La FEGEMS a profité de l'été pour faire un sondage auquel 24 établissements ont répondu. Parmi ceux-ci, 10 étaient favorables à une affiliation à la CPEG, dont 5 sont déjà affiliés à la CPEG. M. Decor signale également qu'un EMS a fait une demande parce que sa réflexion est en cours et quatre EMS ont estimé que c'était trop cher, sans pour autant faire de projections. Il faut en effet remettre dans le débat le fait que tout le monde dit qu'il est très cher de venir à la CPEG. Il est vrai que cela a un coût, mais cela pose la question de savoir quel est le vrai coût par rapport aux gains.

La CPEG a étudié un établissement en particulier. Le coût d'un passage à la CPEG était supérieur, mais les prestations fournies par la CPEG, en termes de prestations de retraite, étaient également supérieures à celles actuellement fournies par la PREVEMSS. Par contre, celle-ci offre une meilleure assurance en termes d'invalidité. M. Decor précise que la PREVEMSS a aussi une répartition un tiers/deux tiers. Vu le risque législatif, l'employé d'EMS qui a une cotisation un tiers/deux tiers, peut-être avec une moins bonne rente, se dira qu'il n'y a pas d'intérêt à aller à la CPEG avec des cotisations plus importantes pour une meilleure rente, mais aussi avec le risque que sa cotisation augmente par rapport à un passage à une cotisation 50/50. M. Decor peut le comprendre. D'ailleurs, n'importe quel dirigeant d'entreprise n'irait pas de l'avant tant que ce n'est pas sûr.

Par rapport à l'obligation de venir à la CPEG, M. Decor explique que la loi fédérale définit qu'un établissement ne peut pas changer de caisse de

prévoyance sans l'aval de ses collaborateurs. Sur ce point, la loi est très claire en disant que tous les établissements sont assurés à la CPEG dans le respect de la LPP. Cela veut dire que, tous les cinq ans (ce qui correspond à peu près à la durée d'une convention), on interroge les employés et on regarde si on y va ou non. Sur ce point, la CPEG a un travail à faire pour devenir attractive. Elle est sur un marché et c'est à elle d'être aussi bonne que les autres et de présenter un intérêt à venir chez elle. M. Decor précise que le seul moment où la loi est contraignante, c'est concernant tous les nouveaux EMS qui sont à la CPEG de par la loi. Si vous savez cela avant de commencer votre business plan et de créer votre structure, vous l'intégrez dans le calcul. En revanche, pour les établissements actuels, il n'y a pas de contraintes si ce n'est celles de la LPP.

Quand on dit qu'il y a besoin d'une augmentation de 0,6 % de l'effectif des assurés, la CPEG a déjà eu l'occasion de dire qu'elle doit aussi trouver d'autres employeurs. Par contre, comme elle a la garantie de l'Etat, elle ne peut pas aller vers n'importe quel employeur et des employeurs dans le giron du grand Etat, au sens large, il n'y en a pas qui se créent tous les jours ou qui sont en attente d'avoir une caisse de pension. L'idée est donc d'avoir un vivier et la CPEG pourrait se mettre sur ce marché pour y être attractive. L'intérêt de cette loi est que tous les nouveaux développements d'EMS qui devraient avoir lieu (cela concerne toutes les nouvelles structures de gestion, pas les nouveaux bâtiments gérés par un EMS existant) seraient de facto affiliés à la CPEG. C'est ça, la vraie contrainte du PL 11666. L'intérêt pour la CPEG, c'est que cela constitue un vivier qu'elle peut développer. Sur le choix du taux de 0,6 % et pas 1 % ou 2 %, il correspond au taux prévu dans la projection jusqu'en 2030. Ces 0,6 % représente 270 personnes. Si la CPEG se laisse dix ans pour intégrer 4'000 personnes, cela fait quasiment 400 personnes par année. Cela constitue également une piste pour trouver une augmentation possible des effectifs de la CPEG. Une autre piste concerne les employeurs affiliés à la CPEG qui sont en phase de développement (par exemple l'Aéroport de Genève). Quand on parle d'une augmentation de 0,6 % des effectifs, cela peut donc aussi être une augmentation des effectifs d'assurés actifs. Il ne s'agit pas de dire que les employeurs doivent obligatoirement augmenter leurs effectifs de 0,6 %. Soit on augmente les effectifs chez les employeurs assurés à la CPEG, soit la CPEG doit trouver de nouveaux employeurs. M. Decor rappelle que, lorsqu'il y a eu cette discussion avec la commission des finances, il avait été dit que, comme la CPEG doit décoller, qu'elle a 60 % de taux de couverture aujourd'hui et qu'elle doit arriver à 80 %, celle-ci a besoin d'un rendement fort pour avoir cette recapitalisation. Il y a la cotisation et le rendement que l'on met sur cette cotisation qui sont importants. En termes de chiffres, il faut savoir que les

rendements doivent ramener environ 460 millions de francs par année à la CPEG si elle veut suivre la courbe prévue.

Un député (MCG) demande quel le résultat des rendements cette année.

M. Decor répond que la CPEG a fait 150 millions de francs cette année (au 31 novembre 2015). Ces 460 millions de francs correspondent à l'obligation qui est dans le chemin de croissance que la CPEG doit faire. Par rapport à la projection à 80 % en 2052, la fortune sous gestion est aujourd'hui de 11,75 milliards de francs pour un taux de couverture de 61 %. En 2052, si les bases de calcul restent les mêmes qu'aujourd'hui (notamment avec un taux technique de 3 %), la CPEG sera obligée d'avoir 24 milliards de francs de fortune sous gestion. Les 20 % manquant pour atteindre 100 % de couverture représentent aujourd'hui 3,5 milliards de francs. Par contre, si on veut recapitaliser la caisse en 2052 à 100 %, cela ne sera plus 3,5 milliards de francs. En effet, plus on avance dans le temps, plus cette masse augmente parce que plus la masse sous gestion des assurés augmente.

Un député (PLR) n'a pas de problème avec le fait qu'une progression de la masse salariale soit envisageable. Une caisse privée planifie aussi une progression de sa masse salariale. Par contre, cela ne joue pas si, pour que l'Aéroport puisse s'affilier à la CPEG, l'Etat doit le subventionner ou avoir une diminution de sa part de bénéficiaires. De même, s'il faut augmenter la subvention d'un établissement autonome pour qu'il puisse rejoindre la CPEG, cela ne va pas non plus. En l'occurrence, c'est bien de cela dont la commission est en train de parler. C'est pour cette raison que les commissaires se demandent s'il n'est pas préférable de mettre ce qu'il faut pour recapitaliser la CPEG et en finir ainsi avec cette problématique.

M. Béguet propose de conclure l'audition sur le PL 11666 dont le périmètre est celui des EMS. M. Béguet rappelle qu'il y a 51 EMS, ce qui représente 3'700 ETP d'après les données en possession de la CPEG. C'est donc un gisement formidable de nouvelles ressources qui pourraient rejoindre la CPEG. Parmi ces 3'700 ETP, près d'un millier sont déjà à la CPEG. L'enjeu du projet de loi concerne ainsi les 2700 ETP non affiliés à la CPEG. Il faut également savoir que, depuis que la loi sur la CPEG a été approuvée par le peuple, un seul EMS a fait une demande dans ce sens avant de finalement dire qu'il n'était pas intéressé. Globalement, il n'y a donc pas eu de mouvement vers la CPEG. Pour qu'il y en ait, il faut en effet que les employés de chaque EMS se prononcent majoritairement en faveur d'un tel changement. Il faut également noter que le passage à la CPEG signifie une augmentation des cotisations et, par conséquent, une diminution du salaire net. Il faut constater que ce n'est pas de nature à intéresser les employés, d'autant plus s'ils apprennent qu'une partie de la cotisation qu'ils auraient à payer en plus à la CPEG ne leur servira pas

directement, mais servira à recapitaliser la caisse. En revanche, ils pourraient être intéressés par le fait que, s'ils restent jusqu'à l'âge de la retraite, l'objectif de rente à l'âge de la retraite est supérieur à la CPEG par rapport à ce qu'ils ont dans le système dans lequel ils sont enregistrés. Pour ceux qui quitteraient la CPEG avant 45 ans, ils ne bénéficient pas, comme en primauté de cotisations, d'une prestation de libre-passage sur laquelle viennent à la fois les cotisations employeur et employés ainsi que les rendements. Il n'y a que la cotisation employé plus les rendements. Par ailleurs il y a un turnover assez important, notamment de personnes jeunes, au niveau des aides-soignants. Pour la CPEG, cela serait une bonne affaire parce que ces personnes arriveraient avec des prestations de libre passage et ressortiraient avec des prestations de libre passage, mais sans paiement de la rente pleine. Cela présenterait un intérêt économique pour la CPEG. Aujourd'hui, il faut constater que, avec ou sans un projet de loi tel que le PL 11666, il n'y a pas eu de mouvement d'employés d'EMS vers la CPEG. D'ailleurs, si on interrogeait les employés des EMS en leur expliquant tous les tenants et aboutissants, il n'est vraiment pas certain qu'ils choisiraient de rejoindre la CPEG.

M. Béguet estime que l'enjeu de ce projet de loi est plutôt sur les nouvelles fondations qui se créeraient pour gérer des EMS. Sans le PL 11666, il y aurait obligatoirement une affiliation à la CPEG pour ces EMS. Quelque part, l'enjeu est assez limité aujourd'hui, même si toute nouvelle arrivée d'effectifs est bonne pour la CPEG, dans un système par répartition, puisqu'elle permet de contribuer à l'équilibre de la caisse. C'est dans ce sens que la CPEG n'est pas favorable à ce PL 11666.

Une députée (EAG) a entendu qu'il y a une grande mobilité, mais beaucoup de personnes restent quand même dans le périmètre de l'Etat même après avoir quitté les EMS.

M. Decor estime que c'est effectivement la force de la CPEG après la fusion. La création de la CPEG a facilité la mobilité au sein du petit et du grand Etat. Maintenant, la question qui se pose est celle de la mobilité au sein des EMS et entre EMS et l'hôpital ou l'IMAD, mais cela relève de la politique de l'employeur.

Une députée (V) aimerait clarifier un point sur lequel tout le monde ne semble pas avoir la même compréhension. Par rapport au fait de savoir si les employés de nouveaux EMS seraient obligés, la loi actuelle sur la gestion des établissements pour personnes âgées (LGEPa, art. 17, al. 3) dit que « Le personnel des établissements est affilié à la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève. Sont réservés les droits du personnel, ou, si elle existe, de la représentation des travailleurs au choix de leur institution de prévoyance conformément à l'article 11 de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle

vieillesse, survivants et invalidité, du 25 juin 1982 ». Elle comprend donc que, même dans le cas de l'ouverture d'un nouvel EMS, les personnes pourraient choisir d'autres solutions.

M. Decor fait savoir que c'est l'employeur, au moment de sa création, qui choisit sa caisse de pension. Il n'y a pas de consultation des premiers employés pour créer l'affiliation. Par contre, si un employeur veut changer d'affiliation, il est obligé de consulter les employés. Du coup, si le Grand Conseil ne vote pas ce projet de loi, on risque d'avoir des personnes engagées dans des nouveaux EMS qui seraient affiliés à la CPEG et qui seraient donc soumis à la problématique du libre passage s'ils devaient travailler ensuite pour un EMS n'étant pas affilié à la CPEG. Cela mettrait donc en difficulté ces personnes qui travailleraient dans de nouveaux EMS.

M. Decor estime que cela va dépendre du choix de l'employeur. Si la personne reste dans un EMS ou dans une institution comme l'IMAD ou les HUG affiliés à la CPEG, il n'y aura pas de conséquence pour elle. Toutefois, aujourd'hui déjà, la PREVESS n'assure pas l'ensemble des EMS. Un changement de prestations est de toute façon possible pour un collaborateur d'EMS si son nouvel employeur n'est pas affilié à la même caisse de prévoyance. Cela fait partie des éléments de la décision qu'une personne doit prendre en cas de changement d'activité. M. Decor signale que le même problème se pose avec beaucoup d'infirmières qui partent dans le canton de Vaud. Dans ce cas, elles sortent avec une prestation de libre passage (art. 17) qui est moins élevée que si leur caisse était en primauté de cotisations. Elles entrent alors dans un autre système au CHUV qui propose d'autres prestations avec d'autres salaires, ce qui relève d'un choix de mobilité de carrière professionnelle.

Audition de la FEGEMS représenté par M^{me} Anne-Laure Repond, Secrétaire générale a.i. et de Laurent Beausoleil, directeur des EMS de Lancy (20 janvier 2016)

Mme Repond explique qu'ils étaient déjà intervenus sur la pétition en rapport avec cette thématique. Aujourd'hui, ils ne vont donc guère présenter plus que ce qui a déjà été dit lors de l'audition à la commission des pétitions. Il faut ainsi savoir qu'un groupe de travail de la FEGEMS, principalement composé de directeurs, a travaillé sur l'affiliation des EMS à la CPEG, notamment en termes de coûts que cela pouvait représenter pour les établissements et pour les collaborateurs. M. Beausoleil a coordonné ce groupe de travail et il va en faire un compte-rendu à la commission des finances.

M. Beausoleil indique que, suite à ce projet de loi suivi d'une pétition de la part des syndicats datée du 25 janvier 2015 demandant l'affiliation automatique de l'ensemble du personnel des EMS (3'500 collaborateurs) à la CPEG, la FEGEMS a constitué un groupe de travail dans lequel il était intéressant de relever qu'il y avait quatre personnes, dont une personne membre de la CPEG, à savoir le directeur des EMS Petite Boissière Charmilles Liotard Sàrl dont le personnel est historiquement affilié à la CPEG d'autant plus que le propriétaire des bâtiments est la CPEG. Autrement, pour l'ensemble des autres EMS, à part les établissements de droit public, les autres EMS sont affiliés à une caisse privée étant en primauté de cotisations et non en primauté de prestations.

Il est intéressant de constater que, en 2001 déjà, le conseiller d'Etat Unger avait mené une réflexion sur l'affiliation de l'ensemble des EMS à la CPEG au moment du renouvellement de la convention collective de travail à laquelle est soumis le secteur des EMS. Son article 5.10.3 donne un cadre pour les fondations de prévoyance en fixant des minima pour l'assurance de prévoyance pour les collaborateurs. Ces minima avaient été décidés entre les syndicats et la FEGEMS sous le regard du département de tutelle. Aujourd'hui, le groupe de travail est arrivé à la conclusion que cet article donnait les garanties suffisantes pour offrir des prestations convenables à l'ensemble des salariés des EMS. Il faut savoir qu'une majorité des collaborateurs d'EMS souhaitent bien souvent retirer leur capital à la fin de leur carrière (notamment des gens qui font un retour au pays), ce qui n'est plus possible avec la CPEG. Il faut également savoir qu'ils ne sont pas soumis à déduction de coordination. Le premier franc est donc assuré, ce qui est important étant donné qu'une grande majorité des emplois sont en classes 4, 5 et 6 de l'échelle salariale et en temps partiel. Vu ces critères, il semble plus bénéfique d'être affilié dans les caisses actuelles plutôt que d'entrer à la CPEG. Certes, à la CPEG on peut arriver à des rentes plus intéressantes, mais avec une cotisation beaucoup plus élevée. Le taux de cotisation de la CPEG est à 27 % alors que les caisses des EMS restent dans des taux plus ou moins uniques de 18 % tels que mentionnés dans la CCT (annexe 8).

In fine, l'abrogation ou non de cet article ne change rien pour la FEGEMS, si ce n'est d'éventuellement permettre à l'administration publique de ne pas se sentir obligée à devoir financer, un jour ou l'autre, l'affiliation d'un EMS. Maintenant, la FEGEMS a eu des contacts avec la CPEG et, si M. Beausoleil souhaite entrer à la CPEG, il est le bienvenu, que cet article figure dans la loi ou non. La caisse fera en effet tout pour prendre de nouveaux assurés d'autant plus que la CPEG a un taux de couverture de 60 % et 10 retraités pour 7 actifs tandis que, dans l'ensemble des caisses de prévoyance des EMS, le taux de couverture est de 102 % et il y a 10 actifs pour 7 retraités. Il n'y a donc pas

tellement d'avantages pour le personnel des EMS à passer à la CPEG. Par ailleurs, l'avantage de la situation actuelle est l'autonomie de gouvernance. La grande majorité des caisses sont paritaires entre salariés et employeurs qui peuvent décider de la dynamique organisationnelle et opérationnelle de leur caisse de prévoyance. En revanche, comme le témoigne ce projet de loi, on se rend compte que la CPEG dépend avant tout du politique. Connaissant le politique et ses aléas, on sait ce n'est parfois pas facile en termes de sérénité.

Un député (S) souhaite des précisions sur les cotisations des caisses auxquelles est affilié le personnel des EMS.

M. Beausoleil indique que ce sont des caisses en primauté de cotisations. Finalement, si tout va bien, on arrive, après une totalité de cotisation, à 40 % du dernier salaire et, avec l'AVS, on espère arriver à 60 % du dernier salaire. Quant à la CPEG, elle garantit un pourcentage beaucoup plus élevé du dernier salaire, mais aussi avec une cotisation beaucoup plus élevée. Quant à la répartition, elle est de deux tiers, un tiers. Sur ce point, la situation est la même qu'à la CPEG.

Un député (S) trouve bizarre que les caisses des EMS soient en primauté de cotisations, mais avec une répartition deux tiers, un tiers. Si la situation de la caisse se dégrade, la part patronale va alors être beaucoup plus importante.

M. Beausoleil indique que si la caisse se dégrade, le patron pourra exiger un 50/50 et revenir à des minimas alors qu'il paye actuellement deux tiers et l'employé un tiers. Cela étant, vu la situation économique, on peut considérer que l'on a des caisses qui ne vont pas si mal. Elles ne sont pas dans un plan d'assainissement tel que la CPEG.

Un député (S) relève que l'Etat verse 500 millions de francs de subventions par année aux EMS. Étant donné la situation de la CPEG, celle-ci a avantage à avoir davantage de cotisants. Puisque l'Etat est en charge de cette caisse, les EMS peuvent comprendre qu'on leur demande, eu égard à la subvention qu'ils reçoivent tous, une certaine solidarité dans le sens d'adhérer à la CPEG.

M. Beausoleil indique que cela ne lui pose aucun souci. Cela étant, il faut savoir que le taux de subvention d'un EMS par l'Etat est de 20 %. Quand un EMS fait 10 F de recettes, 2 F viennent de l'Etat et il doit trouver 8 F. Maintenant, avec une aide identique pour la CPEG, il n'y arrivera pas. Il donne l'exemple des EMS de Lancy avec 166 personnes dont les cotisations actuelles annuelles des assurés représentent 568'000 F. En cas de passage à la CPEG, ce montant serait de 700'000 F. Quant à l'employeur, il paye actuellement 1'138'000 F et il devrait payer 1'389'000 à la CPEG. Autrement dit, il faudrait trouver 380'000 F de plus par année en cas de passage à la CPEG. Si l'employeur peut mettre les 252'000 F de plus, c'est très bien. On verra

comment l'Etat peut l'aider s'il veut bien le faire. Toutefois, quand il faudra dire aux assurés qu'il faut 130'000 F de plus, cela va être plus compliqué. Ils vont tous dire qu'ils ne veulent pas aller plus bas que le niveau actuel de leur salaire net, même en leur disant qu'ils auront une belle retraite. Il faut également savoir que la CPEG ne couvre pas aussi bien les assurances-risque. L'avantage, en tout cas à la Fondation de prévoyance PREVEMSS, est d'être meilleure que la CPEG en termes de rentes de veuve, rente orphelin, etc. Aux EMS de Lancy, comme dans les 26 autres EMS, si un collaborateur est demain à l'invalidité, il a un salaire de remplacement de 60 %, ce qui est énorme. On a en effet souhaité que ces gens, de par leur petit salaire, aient vraiment un salaire de remplacement réel. Cela étant, il faudrait que cette personne soit attentive en arrivant à l'âge de la retraite parce qu'elle n'aura plus le même revenu étant donné qu'elle va avoir une rente beaucoup plus basse que sa rente invalidité. La CPEG est, certes, intéressante, mais elle est chère. Reste à savoir si cela vaut la peine.

Débats

M. Dal Busco note que l'audition de la FEGEMS est pleine d'enseignement. C'est notamment pour ces questions que le Conseil d'Etat a voulu présenter ce projet de loi afin d'enlever l'obligation de l'affiliation à la CPEG. Depuis que celle-ci existe, personne n'en a fait l'usage et on comprend pourquoi. Du point de vue du Conseil d'Etat, le projet de loi permet d'enlever un risque financier pour l'Etat de Genève.

Un député (UDC) estime que dans le cas particulier, ce n'est pas 5 % de personnes en plus ou en moins qui vont faire la différence et sauver la CPEG. Par contre, cela va ajouter 2'000 personnes qui se trouveront dans une difficulté monumentale dans trois ou quatre ans. Cela ajoutera alors encore des frais à l'Etat parce qu'il y aura 2'000 personnes de plus à sauver. Actuellement, on a des gens qui sont satisfaits de leur sort, qui ont une caisse de pension qui est couverte à 102 % et qui peuvent partir avec l'entier de leur PLP quand ils quittent leur entreprise pour aller ailleurs. Il estime qu'il serait scandaleux de péjorer la situation de ces gens.

Une députée (PDC) relève qu'il y a deux questions, d'une part l'intérêt de la CPEG et d'autre part l'intérêt des employés des EMS. Concernant ces derniers, l'enjeu est assez clair, non seulement par rapport au plan de mobilité, mais l'existence d'une déduction de coordination à la CPEG fait une différence majeure pour une bonne partie des employés des EMS qui ont des petits salaires. Même sans parler de l'augmentation de la cotisation, cela inciterait les employés d'EMS à ne pas vouloir changer de caisse. Pour la CPEG, c'est un

non-sujet. On comprend bien que ce n'est pas le fait d'affilier les EMS à la CPEG qui va sauver ou non la situation de la caisse. En tout cas, le groupe PDC acceptera l'entrée en matière de ce projet de loi.

Un député (PLR) constate que c'est effectivement un non-sujet, mais celui-ci mérite quand même d'être clarifié. Il est dérangé par le fait que ceux qui sont perdants sont aussi les employés de ces établissements non encore affiliés à la CPEG. Si leur établissement décidait de s'affilier à la CPEG, certains employés seraient prétérités. Pour les avantages de certains, d'autres risquent alors d'être perdants. Il ne voit donc pas la cohérence à rester dans le système actuel qui n'est pas clair du tout. Dès qu'il s'agit de la CPEG, on croit que c'est la panacée et que c'est là où il faut aller alors que ce n'est pas du tout intéressant pour une grande partie des employés des EMS. En d'autres termes, il ne faut pas vouloir que cela coûte davantage à l'Etat et aux employés pour un résultat insignifiant. Certains pourraient l'apprécier, mais la plupart ne l'apprécieront pas.

Un député (S) aimerait être sûr de bien comprendre le projet de loi. L'art. 42, al. 8 dit que « l'abrogation de l'article 17, alinéa 3 de la présente loi n'a pas d'incidence pour l'établissement qui, au moment de l'entrée en vigueur de cette modification, sont affiliés à la caisse de prévoyance de l'Etat de Genève en raison de l'affiliation antérieure à l'une des caisses de prévoyance ayant fusionné en application de l'article 60 de la loi instituant la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève, du 14 septembre 2012 ». Cela veut dire que des EMS sont actuellement affiliés à la CPEG. En entrant en matière sur ce projet de loi, ces établissements resteraient avec cette affiliation. Par contre, à ceux qui ne sont pas affiliés à la CPEG, on leur enlève l'obligation d'y être.

Un député (PLR) note qu'il y a actuellement une forme d'obligation qui n'est pas forcément appliquée parce qu'il y a le droit réservé des EMS. C'est effectivement ce qu'il faut supprimer. Comme cela a été dit cela ne change pas grand-chose, mais, du fait que la loi existe, il faudrait quand même que les établissements se prononcent et on veut précisément qu'ils n'aient pas à se prononcer sur un tel changement. Pour autant, si un EMS ou son personnel ont la volonté d'aller à la CPEG, le projet de loi ne les empêchera pas de le faire.

Une députée (V) indique que le groupe des Verts votera en faveur de l'entrée en matière. Elle rappelle que l'enjeu concernait surtout les nouveaux EMS qui pourraient ouvrir. Ce sont eux qui seraient soumis à cette loi et devraient automatiquement venir à la CPEG. Cela créait un déséquilibre qui n'est pas souhaitable. On a aussi vu que, par rapport aux types de salaires et de fonctions existants dans les EMS, il est plus avantageux pour le personnel d'être à la Fondation de prévoyance PREVEMSS. Elle pense qu'il faut privilégier l'intérêt des employés par rapport à l'intérêt de la CPEG. Effectivement, il y a peut-être d'autres types de fonctions, notamment les

gardiens de prison, qu'il est question de mettre à la caisse de la police plutôt qu'à la CPEG, ce qui serait nettement plus préjudiciable pour la caisse d'autant plus que c'est un des domaines où il y aura de nombreux engagements dans les années à venir.

Un député (MCG) trouve que les informations données sont intéressantes. Il ne faudrait pas que les employés des EMS se fassent rouler ni par l'Etat, ni par d'autres. Ils ont tout avantage à être dans la situation actuelle puisque c'est un personnel qui a souvent des carrières interrompues. La formule de la CPEG n'est pas nécessairement la meilleure et une abrogation du projet de loi est une bonne chose dans ce sens.

Un député (MCG) estime que, si on ne vote pas ce PL, cela représente un alourdissement clair des dépenses pour l'Etat en raison de l'accroissement des subventions. Par ailleurs, à moins qu'on cherche à tout prix à renflouer la caisse par ces obligations légales, on ne va en aucun cas améliorer la situation en retraite des collaborateurs de ces EMS. En fait, cette proposition est un double autogoal. Elle n'améliore pas la situation en retraite des collaborateurs et on péjore la situation de l'Etat. Dès lors, il vaut mieux abroger le régime et redonner aux uns et aux autres la possibilité d'être affiliés là où ils le souhaitent. Cela semble être une plus saine gestion pour les deniers publics et pour les retraités.

Premier débat

L'entrée en matière du PL 11666 est acceptée à l'unanimité par :

15 (1 EAG, 3 S, 1 Ve, 1 PDC, 4 PLR, 2 UDC, 3 MCG)

Deuxième débat

Mis aux voix, les différents articles ne font pas l'objet d'opposition et sont adoptés.

Troisième débat

Le PL 11666 dans son ensemble est acceptée par :

Pour : 14 (3 S, 1 Ve, 1 PDC, 4 PLR, 2 UDC, 3 MCG)

Contre : 1 (EAG)

Abstentions : -

Conclusions

Les auditions et débats ont largement débordés du sujet de ce projet de loi. Leur transcription a cependant pour mérite d'éclairer de manière précise les problématiques dans lesquelles la CPEG navigue.

On peut résumer la situation ainsi :

- Aujourd'hui, les EMS auraient l'obligation légale d'entrer à la CPEG. Si un tel mouvement ne s'est pas concrétisé, ce n'est pas pour rien. Il s'agit de supprimer l'obligation et non la possibilité de s'affilier à la CPEG
- Les simulations pour un collaborateur actuellement affilié à la PREVEMSS représenteraient plus de 1'100 francs par an de cotisations supplémentaires pour une affiliation à la CPEG
- Pour ceux qui quitteraient la CPEG avant 45 ans, ils ne bénéficient pas, comme en primauté de cotisations, d'une prestation de libre-passage aussi importante
- Dans les EMS il y a un turnover assez important, notamment de personnes jeunes. Pour la CPEG, cela serait une bonne affaire parce que ces personnes arriveraient avec des prestations de libre passage pleines mais ce n'est pas une bonne affaire pour les personnes concernées
- Il n'y a pas de déduction de coordination dans le plan de prévoyance PREVEMSS comme cela existe à la CPEG. Ainsi, le premier franc gagné est déjà soumis au deuxième pilier et les petits salaires ont aussi un avantage en n'ayant pas de déduction de coordination
- Un seul EMS a demandé son rattachement à la CPEG depuis la fusion et y a pour finir renoncé
- Cette modification ne prêterait pas le chemin de croissance de la CPEG. L'impact est négligeable puisqu'il ne concerne que les nouveaux EMS à venir. Les EMS actuels ayant déjà fait leur choix.

Au bénéfice de ces explications, la commission vous encourage, Mesdames et Messieurs les députés, à faire un bon accueil à ce projet de loi.

Projet de loi (11666)

modifiant la loi sur la gestion des établissements pour personnes âgées (LGEPA) (J 7 20)

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève
décrète ce qui suit :

Art. 1 Modifications

La loi sur la gestion des établissements pour personnes âgées, du 4 décembre 2009, est modifiée comme suit :

Art. 17, al. 3 (abrogé, l'al. 4 ancien devenant l'al. 3)

Art. 42, al. 8 (nouveau)

Modifications du <date d'adoption de la modification, à compléter ultérieurement> – Affiliation à la CPEG

⁸ L'abrogation de l'article 17, alinéa 3, de la présente loi n'a pas d'incidence pour les établissements qui, au moment de l'entrée en vigueur de cette modification, sont affiliés à la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève en raison de leur affiliation antérieure à l'une des caisses de prévoyance ayant fusionné en application de l'article 60 de la loi instituant la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève, du 14 septembre 2012.

Art. 2 Entrée en vigueur

La présente loi entre en vigueur le lendemain de sa promulgation dans la Feuille d'avis officielle.



ANNEXE 1

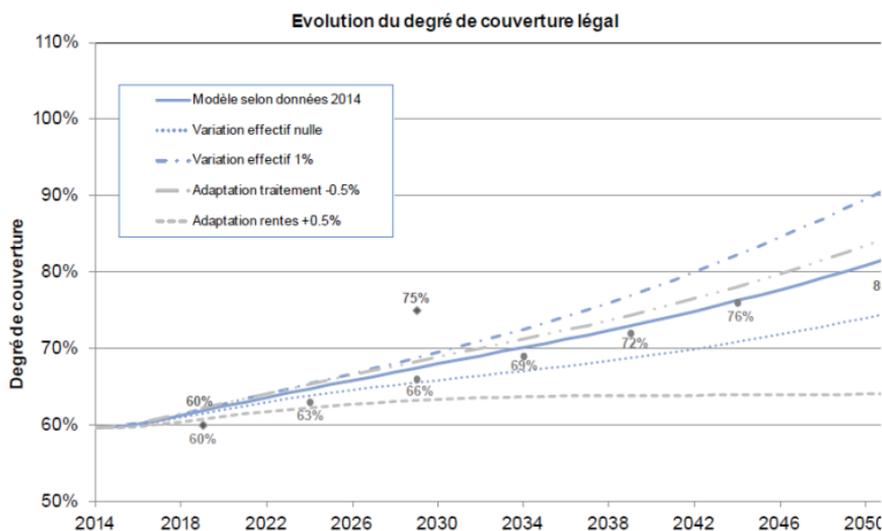
PL 11 666

Présentation à la Commission des finances

PERSONNEL ET CONFIDENTIEL
19.06.2015



Analyse des sensibilités



La CPEG est une caisse mature

- ✓ Ratio actifs/pensionnés : 1.92
- ✓ Poids des engagements envers les pensionnés dans le bilan de la Caisse : 55%
- ✓ Obligation légale fédérale : couverture de 100% des engagements envers les pensionnés
- ✓ Le financement de l'Etat et des employeurs à hauteur de CHF 800 millions a été nécessaire pour satisfaire cette exigence au démarrage la CPEG

Gestion des risques au niveau des assurés

La fusion a permis une **meilleure répartition des risques au niveau des assurés** :

- population plus large
- âges plus diversifiés
- professions différentes

Quid de la gestion du risque employeur?

Evolution des effectifs et équilibre financier

L'évolution des effectifs est une donnée qui influence l'équilibre financier de la CPEG

Ainsi, à titre d'exemple, une progression de 1% des effectifs :

✓ réduit le besoin de rendement de la fortune de 0.3%

ou

✓ réduit de le taux de cotisation de 1.1 points

La Caisse a tout intérêt, pour le maintien de son équilibre financier, de voir croître son effectif cotisant.

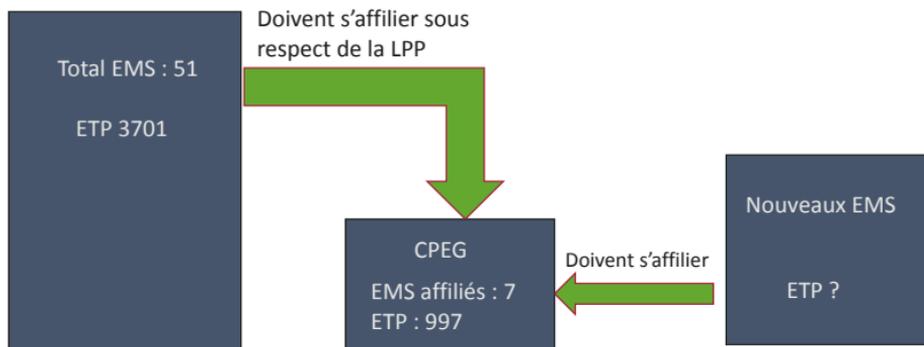
Croissance de l'effectif cotisant

Deux voies sont possibles :

1. Augmentation de l'effectif des employeurs actuellement affiliés à la CPEG
2. Augmentation du nombre d'employeurs affiliés

L'affiliation des EMS ainsi que tout autre employeur à la CPEG permet de diversifier le risque employeurs, d'augmenter l'effectif cotisant à la Caisse et donc d'agir positivement sur l'équilibre financier de celle-ci.

Situation actuelle avec la LGEPA (J 7 20)



PL du 26/07/2013 - annexe 3

Madame
Véronique Schmiéd
EMS Saint-Loup
Av. J.-F. Deshusses 2
1290 Versoix

CE	AIGLE: 804338-2413
SG	E:
15 JUL 2013	
Pour info: CHK - 782	
Traitement: JCE	
<input checked="" type="checkbox"/> PLP	<input type="checkbox"/> URG
<input type="checkbox"/> TD	

Madame la Conseillère d'Etat du DSE
Isabel Rochat
Rue de l'Hôtel-de-Ville 14
Case postale 3952
1211 Genève 3

Châtelaine, le 12 juillet 2013

Transfert de la caisse de pension PREVEMS

Madame la Conseillère d'Etat,
Chère Madame,

Le 18 juin dernier, nous avons été aimablement reçus par Monsieur Jean-Christophe Bretton, Directeur Général de l'Action sociale, qui a prêté toute son attention à nos explications concernant le transfert de notre caisse de pension dans une autre Fondation poursuivant les mêmes buts, la prévoyance d'employés d'établissements médico-sociaux, et d'institutions similaires.

Depuis de nombreuses années, des EMS, mais également des foyers de jour et des institutions de la petite enfance, étaient affiliés à la PREVEMS:

Récemment, des règles fédérales plus strictes sur la gouvernance, la transparence, la formation des membres des Conseils de Fondations de prévoyance, et surtout l'équilibre des caisses, ont été à juste titre imposés aux caisses de pension.

Les constats que notre Conseil de Fondation PREVEMS a faits concernant PREVEMS ont été les suivants :

- Bouclement des exercices de 2008 à 2011 en sous-couverture, en raison de la fragilité des marchés. Mesures d'assainissement, notamment 1% de cotisation supplémentaire du 1^{er} juillet 2009 au 31 décembre 2010. Taux de couverture au 31 décembre 2012 : 101%.
- Petite taille de notre Fondation et faiblesse de sa gouvernance.
 - o Chargé importante des frais de gestion administrative, de gestion bancaire, de conseil en placement et d'expert;
 - o Décisions toujours plus complexes à prendre au vu des pressions de l'environnement, telles que les taux bas et les faibles rendements des marchés

boursiers, et ce malgré l'adjonction au comité de placement d'un conseiller financier.

- o Lourde responsabilité des membres du Conseil de Fondation, se traduisant par une réelle inquiétude à exercer leur mission.
- o Formations continues annuelles, coûteuses en temps et en argent, pour répondre aux exigences légales en termes de compétences du Conseil.

Au vu de ces considérations, et afin d'assurer la solidité de notre caisse, le Conseil de Fondation de PREVEMS a décidé à l'unanimité le rapprochement avec une autre Fondation genevoise de prévoyance, la *Fondation en faveur du personnel des EMS et similaires*², qui poursuit les mêmes buts que PREVEMS, et dont la structure en est proche. Dans le cas qui nous occupe, la nouvelle entité a un plan unique pour l'ensemble des assurés, plus avantageux pour les collaborateurs que le plan de PREVEMS, mais donc plus coûteux aussi.

Le transfert est rétroactif au 1^{er} janvier 2013, et les affiliés de l'ex-PREVEMS ont jusqu'au 1^{er} janvier 2018 pour adopter le plan de prévoyance de la nouvelle entité. En revanche, tout nouveau collaborateur se voit automatiquement assuré par le nouveau plan. Pour cette première année, seule l'arrivée de ces nouveaux collaborateurs peut avoir un impact sur les comptes des EMS concernés (notamment Butini, avec l'engagement des collaborateurs dans le cadre de l'ouverture du dernier bâtiment au 1^{er} mars de cette année).

Pour l'ensemble de ces EMS³, l'augmentation de la part employeur s'élèvera à F 372'000.-, selon une répartition détaillée dans le tableau joint à ce courrier. Il faut noter que la différence de montant avec la présentation faite à M. Bretton le 18 juin, est due à la prise en compte de la diminution du coût de la réassurance qui réduit le taux de cotisation. L'ex-PREVEMS dispose également d'un plan « cadres » plus avantageux pour cette catégorie de collaborateurs, qui viendrait probablement à disparaître, raison des montants négatifs dans le tableau.

Il faut toutefois noter que l'alternative de l'entrée dans la caisse de pension ex-CEH que le Conseil de Fondation a examinée, se serait traduite par une explosion des coûts de cotisation pour les employés et les employeurs (montant estimé à 3'231'000.- pour la part employeur), avec un impact important sur la subvention accordée aux EMS par l'Etat et le prix de pension. C'est pourquoi le rapprochement avec cette autre Fondation a été choisi : le plan PREVESS (nom de la nouvelle Fondation) est légèrement meilleur que le précédent, mettant ainsi au même niveau les collaborateurs de tous les EMS affiliés à cette Fondation, ce qui permet de rattraper un certain retard dans la couverture d'assurance de ces collaborateurs et réalisant ainsi une opération visant à une meilleure égalité de traitement vis-à-vis d'autres assurés au bénéfice de salaires calculés sur la même échelle. Dans ce contexte, certains établissements vont prendre contact avec vos services afin de solliciter un soutien pour le financement de ces coûts, et nous vous remercions de l'attention que vous porterez à ces demandes.

Il faut à nouveau souligner que nous restons bien en-deçà du niveau des coûts de la CPEG, celle-ci garantissant des pensions très généreuses, notamment au travers de la primauté de

² EMS membres : Drize, Jura-La Tour, Lauriers, Les Mouilles, Mandement, Nant d'Avril, Pervenches, Pierre-de-la-Fée, Saconnay, Vendée

³ uniquement EMS affiliés à l'ex-PREVEMS, les autres assurés étant déjà au bénéfice de ce plan

prestations. Vous êtes sans doute en possession des chiffres des charges sociales des EMS affiliés à cette dernière, pour comparaison.

En s'alliant avec cette Fondation, nous constatons aujourd'hui que nous répondons à nos préoccupations de départ. En effet, nous avons franchi le cap stratégique des 100 millions (138 millions à ce jour), ce qui a représenté une baisse des frais dans tous les domaines énoncés ci-dessus, ajouté au fait qu'il n'y a plus qu'une seule entité à gérer. Grâce à leur nombre accru, les membres élus par les assurés ou désignés par les organes de gouvernance des EMS, représentent une palette de compétences dans les domaines utiles à la gestion d'une caisse de pension. La nouvelle entité ainsi regroupée est, dès lors, mieux armée pour faire face à la complexité actuelle du 2^{ème} pilier et assurer sa pérennité.

Comme cité plus haut, le nom de cette nouvelle Fondation est PREVEMSS (Prévoyance pour les EMS et Similaires). Celui-ci a été adopté lors de l'assemblée constitutive du 12 juin dernier, ainsi que l'ensemble des règlements de la caisse et de son organisation et les conventions liées au regroupement. Ce transfert est maintenant dans l'attente de l'acceptation par l'ASFIP (Autorité de Surveillance des Institutions de Prévoyance), qui a déjà délivré un préavis favorable.

En vous remerciant de l'attention que vous aurez portée à cette importante information, et dans l'attente de votre compréhension vis-à-vis du choix des employeurs affiliés à l'ex-PREVEMS, nous vous présentons, Madame la Conseillère d'Etat, nos très respectueuses salutations.



Véronique Schried

Présidente de ex-PREVEMS
Vice-présidente de PREVEMSS

Copie : M. J.-Ch. Bretton, Directeur général de la DGAS

Annexes : Présentation faite à M. J.-Ch. Bretton
Tableau récapitulatif des coûts du nouveau plan de pension

PREVEMS

TABLEAU RECAPITULATIF DES COÛTS ANNUELS SUPPLEMENTAIRES DES COTISATIONS "EMPLOYEUR" APRES CHANGEMENT DE PLAN			
	Plan Personnel	Plan Cadres	Total
Bon Séjour	94'333	-11'776	82'557
La Chatelaine	56'499	-17'577	38'922
Eynard-Fatio	94'639	-11'984	82'655
Butini	98'852	-7'601	91'251
De-La-Rive	35'658	-2'845	32'813
Saint-Loup	47'868	-3'643	44'225
Total	427'850	-55'427	372'423
Autres affiliés: foyers de jour, institutions petite enfance	46'016	-5'137	40'879
Total général	473'866	-60'564	413'302

En cas de transfert à la CPEG
Augmentation part employeur
627'274
594'102
543'882
648'974
343'189
474'075
3'231'496
502'379
373'3875

ANNEXE 3

PV du 26/08/2013 - annexe 4



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Département de la solidarité et de l'emploi
La Conseillère d'Etat

DOSSIER

DSE
Case postale 3952
1211 Genève 3

Madame Véronique SCHMIED
Présidente de ex-PREVEMS
Vice-présidente de PREVESS
c/o établissement médico-social (EMS)
Saint-Loup
Avenue Jean-François Deshusses 2
1290 Versoix

N/réf. : IRO/cmo
804338-2013

Genève, le 29 juillet 2013

Concerne : transfert de la caisse de pension PREVEMS à PREVESS

Madame la Présidente,
Madame la Vice-présidente,

Par la présente, j'accuse réception de votre courrier du 12 juillet 2013 accompagné de ses annexes relatifs à l'objet cité en marge qui ont retenu ma meilleure attention et je vous en remercie.

Aussi, je prends bonne note de la décision du conseil de Fondation de la PREVEMS de se rapprocher de la Fondation en faveur du personnel des EMS et similaires (PREVESS) et du transfert du personnel qui serait rétroactif au 1^{er} janvier 2013.

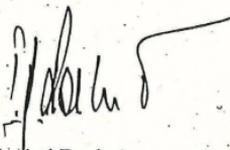
Je relève toutefois que cette décision a été prise au même moment où le projet de loi de fusion des caisses CEH/CIA a été constitué et accepté par votation populaire le 3 mars 2013 (entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2014).

Pour mémoire, cette loi de fusion a entraîné une modification de la loi sur la gestion des établissements pour personnes âgées (LGEPA - J 7 20 du 4 décembre 2009) adoptée le 14 septembre 2012, en son art. 17, al. 3, qui prévoit l'affiliation du personnel des EMS à la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève (CEG), (art. 17, al.3 "*Le personnel des établissements est affilié à la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève. Sont réservés les droits du personnel, ou, si elle existe, de la représentation des travailleurs au choix de leur institution de prévoyance conformément à l'article 11 de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité, du 25 juin 1982*").

Bien que vous démontrez que le coût de transfert, le cas échéant, des employés de la PREVEMS à la CEG aurait été plus élevé (F 3'231'496.-) que celui du transfert à la PREVESS (F 372'423.-), il eût été, au niveau du principe, envisageable que mon département dépose un projet de loi de financement en relation, afin de mettre en œuvre la disposition prévue ci-dessus par le législateur dans ce cadre (art. 17, al. 3).

Dès lors, je suis au regret de vous informer qu'il m'est impossible de donner une suite favorable à une subvention complémentaire inhérente aux coûts de transfert, selon votre propre décision, des employés concernés de la PREVEEMS à la PREVESS.

Je vous prie d'agréer, Madame la Présidente, Madame la Vice-présidente, mes salutations distinguées.



Isabel Rochat

ANNEXE 4

Annexe 2 - PV 16/12/2010



Conseil d'Etat
Rue de l'Hôtel-de-Ville 2
Case postale 3964
1211 Genève 3

Genève, le 9 juin 2015

Concerne : Modification de la loi sur la gestion des établissements pour personnes âgées

Monsieur le Président,
Madame la Conseillère d'Etat,
Messieurs les Conseillers d'Etat,

Nous avons pris acte de l'annonce du Conseil d'Etat du 13 mai dernier informant qu'il avait adopté un projet de loi visant à ne plus contraindre l'affiliation du personnel des EMS existants à la CPEG.

Comme vous le savez, la croissance des effectifs est un paramètre important de l'équilibre financier de la CPEG à long terme. En effet, le plan de financement de la CPEG, sur lequel repose la loi instituant la CPEG adoptée par le Grand Conseil en 2012 et validée par le Peuple en 2013, tient compte d'une affiliation du personnel des EMS à la CPEG.

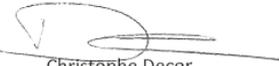
La non affiliation des employeurs EMS ne pourra donc que péjorer l'équilibre financier de notre institution, par ailleurs déjà mis en danger par les projets de loi 11398 et 11548.

Nous regrettons donc l'absence de concertation préalable de votre Conseil respectivement de vos services sur un sujet en lien étroit avec notre institution.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Président, Madame la Conseillère d'Etat, Messieurs les Conseillers d'Etat, à l'expression de nos sentiments les meilleurs.



Michael Papparo
Président



Christophe Decor
Directeur général

ANNEXE 5

Annexe 1 - PV 16/12/2015



RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

14 SEP. 2015

Genève, le 9 septembre 2015

Le Conseil d'Etat

7990-2015

Monsieur Michel PAPAROU
Président
Monsieur Christophe DECOR
Directeur général
Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève
Boulevard de Saint-Georges 38
Case postale 176
1211 Genève 8

Concerne : Modification de la loi sur la gestion des établissements pour personnes âgées

Monsieur le Président,
Monsieur le Directeur général,

Votre courrier du 9 juin dernier nous est bien parvenu et a retenu notre meilleure attention.

Nous avons pris note de votre regret d'absence de concertation préalable à ce sujet.

Nous tenons à vous assurer que notre Conseil est parfaitement conscient des paramètres importants à l'équilibre financier de la CPEG et des nombreux défis qui l'attendent. Notre décision est cependant motivée par la situation budgétaire difficile que connaît actuellement notre canton.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, à l'expression de nos salutations distinguées.

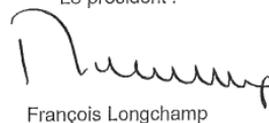
AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancelière :



Anja Wyden Guelpa

Le président :



François Longchamp

ANNEXE 6

Annexe 3 - PV 16/12/2015



Note complémentaire pour la Commission des finances concernant le PL 11666

La CPEG a étudié durant l'été le coût que représenterait une affiliation à la CPEG, en termes de cotisations, pour les établissements médico-sociaux (EMS) ci-dessous :

Caractéristiques	EMS Valfleuri	EMS des Châtaigners	EMS Lancy	EMS Le Prieuré
Nombre de personnes	205	134	166	108

La CPEG a ensuite effectué le calcul comparatif du coût des cotisations pour une affiliation à la PREVESS (caisse de prévoyance actuelle de ces EMS) et la CPEG.

Il est tout d'abord intéressant de relever que la répartition de la cotisation PREVESS entre l'employé et l'employeur est la même que celle de la CPEG, à savoir 1/3 – 2/3.

	Cotisations annuelles employeur Caisse actuelle	Cotisations annuelles employeur CPEG	Différence
EMS Le Prieuré	624'980 CHF	1'033'291 CHF	+ 408'311 CHF
EMS Lancy	1'136'762 CHF	1'389'556 CHF	+ 252'794 CHF
total	1'761'742 CHF	2'422'847 CHF	+ 661'105 CHF

Le total de l'effectif des deux EMS est de 274 personnes.

En prenant compte le nombre total d'affiliations possibles des EMS à la CPEG, soit 4'200 personnes, et en effectuant une extrapolation, nous obtenons l'évaluation du coût global d'affiliation à la CPEG suivante :

Coût annuel total Employeurs = CHF 661'105 x 4'200 pers. / 274 pers. = CHF 10,1 millions

Cette évaluation est inférieure à celle mentionnée dans le PL 11666 et correspond au montant supplémentaire total des cotisations employeurs sans prendre en compte de taux de subventionnement des EMS.

Annexe 7 - P.D. de
20-01-2016



Affiliation des EMS à la caisse de pension CPEG

Un projet de loi, le PL 11 666, est déposé le 15 mai 2015.

Ce projet de loi demande l'abrogation de l'article 17, alinéa 3 de la loi sur la gestion des établissements pour personnes âgées (LGPA) :

Art. 17 Rapports de travail et rémunération du personnel

¹ Les rapports de travail entre les établissements et leur personnel sont régis par le droit privé.

² L'échelle des traitements de l'ensemble du personnel suit les mêmes principes que ceux appliqués aux membres du personnel de l'Etat et des établissements hospitaliers.

³ Le personnel des établissements est affilié à la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève. Sont réservés les droits du personnel, ou, si elle existe, de la représentation des travailleurs au choix de leur institution de prévoyance conformément à l'article 11 de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité, du 25 juin 1982.

⁴ Une convention collective de travail règle les autres questions relatives aux rapports de travail.

Le principal motif de ce projet de loi repose sur le fait que la situation budgétaire de l'Etat de Genève ne permet pas le financement de l'affiliation de tous les EMS à la CPEG.

Effectivement, l'exposé des motifs se limite à un argument financier disant : « on évalue le coût inhérent à un transfert à la CPEG des EMS non affiliés, toutes choses étant égales par ailleurs, à plus de 20 millions de francs. Ce coût devrait être assumé par l'Etat. »

Ces derniers mois, une pétition du personnel des EMS a également été déposée en date du 25 juin 2015 pour que les autorités politiques genevoises assurent notamment, en application de la LGPA, la mise en place du processus de consultation de l'ensemble du personnel de chaque EMS pour aller dans la nouvelle caisse de pension de l'Etat (CPEG) si elle est plus favorable aux employé-e-s.

Au vu de ce qui précède, la FEGEMS a constitué un groupe de travail composé de 3 directeurs et 1 directrice d'établissements médico-sociaux pour qu'une réflexion plus étendue sur le sujet soit menée et qu'une position du secteur puisse être donnée (cf. information écrite de la FEGEMS-InfoDir n°537).

PREAMBULE

L'organisation et le fonctionnement des EMS genevois sont régis par la loi sur la gestion des établissements pour personnes âgées (LGPA) ainsi que par la convention collective de travail du secteur (CCT).

Si l'article 17, alinéa 3 de la LGPA mentionne l'affiliation à la caisse de prévoyance de l'Etat de Genève, l'article 5.10.3 de la CCT ne stipule aucune obligation d'affiliation mais impose le principe d'une répartition du taux de cotisation et un minimum de cotisation total est fixé, à savoir : « conformément aux dispositions de la

loi sur la prévoyance professionnelle(LPP), l'employé est tenu de s'affilier au fonds de prévoyance de l'établissement. La participation au paiement des primes se fait en fonction des prescriptions en vigueur dans les institutions. Les parties conviennent cependant du principe d'une répartition 2/3 pour l'employeur et 1/3 pour l'employé et d'un taux de cotisation total fixé au minimum à 18% du salaire de l'employé et d'un montant de coordination maximum à hauteur du salaire minimal d'affiliation obligatoire selon la LPP »

Dans son dernier bilan social 2014, l'Etat de Genève mentionne que seule la grande majorité des établissements médico-sociaux n'est pas affiliée à la CPEG alors que toutes les autres entités subventionnées le sont.

Il relève également que le plus bas salaire moyen et médian par entité subventionnée se trouve au sein des établissements médico-sociaux (moyen CHF 72'723 et médian CHF 70'724.-).

SONDAGE

La FEGEMS a effectué un sondage auprès de ses membres. 24 établissements ont répondu aux deux questions posées, à savoir :

- Seriez-vous pour ou contre une affiliation auprès de la CPEG ?
- Avez-vous déjà chiffré le coût d'un passage à la CPEG ? Si oui montant du coût ?

10 établissements seraient pour une affiliation auprès de la CPEG

14 établissements seraient contre une affiliation auprès de la CPEG

Sur les 10 établissements pour :

5 sont déjà affiliés auprès de la CPEG ;

1 est pour mais souhaite connaître les conditions générales de la CPEG

4 sont pour mais le coût d'une telle affiliation semble malheureusement trop élevé.

Sur les 14 établissements contre :

10 sont contre car leurs prestations actuelles sont excellentes voire même meilleures que celles proposées par la CPEG ;

1 sont contre car le coût d'une telle affiliation est trop élevé ;

2 sont contre mais n'ont pas d'argument à ce stade du processus. ils ont besoin d'informations complémentaires sur les conditions générales de la CPEG ;

1 est contre car défend la liberté de choix.

PRESTATIONS CPEG

La CPEG est encore l'une des rares caisses de prévoyance avec un plan primauté prestations. Le plan en primauté de prestations offre des prestations en % du salaire assuré alors que la majorité des établissements médico-sociaux ont des plans en primauté cotisations. Le plan en primauté cotisations offre des prestations qui sont en lien direct avec le montant des cotisations.

ⁱ « La mission principale de la CPEG est d'offrir à ses membres, dans le cadre légal de la LPP, une couverture d'assurance contre le risque de vieillesse (revenu pour la retraite), d'invalidité (revenu en cas de problème de santé) et de décès (revenu versé aux ayants droit). A la CPEG, l'âge terme de la retraite (dit « âge pivot ») est fixé à 64 ans pour les hommes comme pour les femmes. Il se situe à 61 ans pour les personnes exerçant une activité pénible physiquement, subissant des influences environnementales et travaillant selon des horaires irréguliers, comme par exemple le personnel soignant et le personnel de la buanderie que nous trouvons dans les établissements médico-sociaux ».

Le traitement déterminant est défini selon l'échelle des traitements de l'Etat de Genève donc celle appliquée dans le secteur des établissements médico-sociaux.

Le taux de cotisation unique s'élève à 27%.

ⁱⁱ « L'âge permettant de partir en retraite avec un taux de pension de 60% (appelé « âge pivot ») est fixé à 64 ans (61 ans pour les activités physiquement pénibles). La durée de cotisation pour une pleine retraite est de 40 ans. La prestation se calcule en prenant le taux de pension (nombre d'années d'assurance multiplié par 1,5), qui est multiplié par le traitement assuré (taux d'activité moyen sur l'ensemble de la carrière multiplié par le traitement cotisant à 100%) ».

La retraite anticipée peut être demandée dès 58 ans.

Le taux de couverture est actuellement de 60%.

Le traitement cotisant correspond au traitement déterminant moins la déduction de coordination ramené au taux d'activité.

AFFILIATION A LA CPEG

A ce jour, 10 EMS sont affiliés à la CPEG (937 lits), assurant 997 EPT.

Une affiliation serait traitée comme un nouvel assuré sans coût d'entrée étant donné que le calcul des cotisations prendrait effet à la date d'entrée dans la CPEG. On ne parlerait donc pas de rachat obligatoire puisque seule la prestation de libre passage apportée sert au rachat d'années de service.

Aujourd'hui, certains établissements ont calculé les conséquences d'une affiliation à la CPEG.

Ces calculs ne sont pas exhaustifs car ils ne prennent pas en compte chacune des situations personnelles mais ils donnent une photographie du coût des cotisations générales par année :

Situation 1

Nombre d'assurés : 108 personnes
 Age moyen : 44 ans
 Somme salaires annuels : 7'689'056 : 108 = 71'195
 Somme traitement cotisants CPEG : 5'740'514 : 108 = 53'153

Somme des déductions de coordination : 1'948'542 : 108 = 18'042 soit 25% de 71'195 (salaire annuel assuré) donc cela représente ¼ du salaire par assuré.

	Caisse actuelle Cotisation annuelle	CPEG Cotisation annuelle	Différence
assurés	298'966	516'646	+217'680 = +72.80%
employeur	624'980	1'033'291	+408'311 = +65.30%
TOTAL	923'946	1'549'937	+625'991 = +67.80%

Situation 2

Nombre d'assurés : 166 personnes
 Nombre de fonctions pénibles : 113 personnes
 Age moyen : 45.75 ans
 Moyenne des traitements cotisants actuels : 47'360
 Somme salaires annuels : 10'426'235 : 166 = 62'089
 Somme traitement cotisants CPEG : 7'719'752 : 166 = 68'316

Somme des déductions de coordination : 2'706'483 : 166 = 16'304 soit 26% de 62'089 (salaire annuel assuré).

	Caisse actuelle Cotisation annuelle	CPEG Cotisation annuelle	Différence
assurés	568'383	694'778	+126'395 = +22.20%
employeur	1'136'762	1'389'556	+252'794 = +22.20%
TOTAL	1'705'145	2'084'334	+379'189 = +22.20%

Situation 3

Nombre d'assurés	: 134 personnes
Age moyen	: 48 ans
Somme salaires annuels	: 9'457'349 : 134 = 70'577
Somme traitement cotisants CPEG	: 7'044'491 : 134 = 52'570
Somme des déductions de coordination	: 2'412'858 : 134 = 18'006 soit le 25% de 70'577.- (salaire assuré).

	Caisse actuelle Cotisation annuelle	CPEG Cotisation annuelle	Différence
assurés	515'944	634'003	+118'059 = +22.88%
employeur	1'047'522	1'268'006	+220'484 = +21.05%
TOTAL	1'563'466	1'902'009	+338'543 = +21.665

AVANTAGES ET INCONVENIENTS D'UNE AFFILIATION A LA CPEG

Inconvénients

Caisse publique par essence, la CPEG est donc, plus que les caisses privées, soumises aux aléas des décisions du politique.

Le projet de loi 11548 visant à une prise en charge paritaire de la cotisation (50% employeur / 50% employé), s'il était accepté, ne serait pas conforme à l'art. 5.10.3 de la CCT (1/3 employeur 2/3 employé).

Le taux de couverture de 80%, à atteindre par la CPEG sur une période de 40 ans, comme le prévoit la législation fédérale et la loi cantonale instituant la CPEG, était de 61,6% au 31.12.2014. Ce « chemin de croissance », telle que prévu par la loi 10847 instituant la nouvelle Caisse CPEG, adopté par le Grand Conseil le 14 septembre 2012, pourrait être remis en question par le PL 11548, qui, s'il était accepté, impacterait l'équilibre financier de la CPEG avec pour conséquence que l'objectif de couverture de 80% ne serait pas atteint (cf. lettre d'info no 3 CPEG).

Les salaires ne sont pas assurés dès le 1^{er} franc, puisqu'il y a la déduction du montant de coordination.

Les coûts employeurs / employés, sans parler de « rachat », sont importants (cf. exemples 1, 2 et 3 cités précédemment).



L'évolution de la politique genevoise et les éventuelles décisions à venir du Grand Conseil, pourraient remettre en cause les engagements du Conseil d'Etat, lors du référendum du 3 mars 2013 instituant la nouvelle caisse de prévoyance de l'Etat de Genève et modifier à moyen terme les règles du jeu actuelles.

L'avenir incertain des conditions actuelles de fixation des rentes (primauté des prestations !).

Avantages

Mobilité du personnel dans l'ensemble du réseau sanitaire cantonal. Le passage du personnel entre EMS serait possible sans préjudice dû aux coûts de transfert d'une caisse de pension à une autre. Il en serait de même pour les passages entre les EMS, les HUG, l'IMAD, les EPI, ces derniers étant tous affiliés à la CPEG

Salaire des employés en EMS fixé par analogie aux principes et mécanismes salariaux de l'Etat pour la fonction publique.

Parce qu'elle bénéficie de la garantie de l'Etat, et que celui-ci est considéré comme pérenne, la CPEG a pu adopter un système en capitalisation partielle, qui fonctionne pour partie en capitalisation (les rentes versées aux pensionnés sont financées par les cotisations qu'ils ont épargnées durant leur activité) et pour partie en répartition (par exemple l'adaptation des rentes des pensionnées peut être financées par les cotisations perçues la même année auprès des assurés actifs). L'avantage de ce système permet de modérer les inconvénients de la répartition comme ceux de la capitalisation.

Reconnaissance de la pénibilité au travail pour les collaborateurs avec horaires irréguliers 24h/24h et charges lourdes et physiques.

Moyenne des salaires assurés en secteur EMS largement inférieure au secteur public (cf. statistiques Bilan Social) entraînant des retraites faibles dans un système LPP de seule "capitalisation".

Personnel des EMS en très grande majorité féminin, à temps partiel, ayant des parcours professionnels avec des périodes sans cotisation LPP.

Répartition des cotisations LPP 1/3 employé - 2/3 employeur.

Egalité de traitements pour l'ensemble du personnel des EMS concernant les taux de cotisations et l'« assiette » salariale sur laquelle ces taux sont calculés.

Egalité de traitement concernant les prestations de sortie.

CONCLUSION

Pour connaître de manière exhaustive les avantages et les inconvénients, chaque établissement devrait demander une expertise entre sa caisse et une simulation de celle-ci passée à la CPEG.

Il est à noter qu'en 2001, le département de l'action sociale et de la santé avait confié un mandat à un expert, bureau MP actuaire SA, pour procéder à l'étude des conséquences d'un transfert des employés des EMS de leur caisse de prévoyance respective à la caisse de prévoyance du personnel des établissements publics médicaux du canton de Genève (CEH). Dans ses conclusions, l'expert disait : « ... ne pas être persuadé que la solution CEH soit la meilleure, malgré l'uniformisation qu'elle engendrerait et le fait que certains établissements l'aient déjà choisie ».

De plus, dans ces mêmes conclusions, l'expert relève qu'un plan basé sur la primauté des cotisations pour l'épargne et la primauté des prestations pour les couvertures en cas d'invalidité et de décès serait une solution mieux adaptée au secteur.

L'abrogation de l'alinéa 3 : « ³ *Le personnel des établissements est affilié à la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève. Sont réservés les droits du personnel, ou, si elle existe, de la représentation des travailleurs au choix de leur institution de prévoyance conformément à l'article 11 de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité, du 25 juin 1982* » ne modifie en rien l'affiliation pour ceux qui le souhaitent. Cependant, avec la suppression de cet article, l'Etat se distancie de toute obligation de subvention ou autre aide éventuelle à une telle affiliation. Finalement, chacun des établissements décide librement du choix de sa caisse.

Cependant, il est important pour le secteur de malgré tout garantir des conditions-cadres de qualité et c'est pourquoi, chacun des employeurs doit veiller, au minima, à respecter l'application de l'article 5.10.3 de la CCT qui impose le principe d'une répartition du taux de cotisation et un minimum de cotisation total, à savoir : « *conformément aux dispositions de la loi sur la prévoyance professionnelle (LPP), l'employé est tenu de s'affilier au fonds de prévoyance de l'établissement. La participation au paiement des primes se fait en fonction des prescriptions en vigueur dans les institutions. Les parties conviennent cependant du principe d'une répartition 2/3 pour l'employeur et 1/3 pour l'employé et d'un taux de cotisation total fixé au minimum à 18% du salaire de l'employé et d'un montant de coordination maximum à hauteur du salaire minimal d'affiliation obligatoire selon la LPP* ».

Cet article garantit des conditions de prévoyance qui offrent des dispositions plus généreuses que ce que prescrit la loi sur la prévoyance professionnelle (LPP) en termes de prestations minimales, à savoir : une répartition de 2/3-1/3, un taux de cotisation minimum de 18% mais avec une déduction de coordination abaissée au minimum.

Cet article fait suite à des travaux menés par la commission de négociation en 2002 (SIT représenté par Monsieur Teylouni et FEGEMS par son président Monsieur Quaglia).

A l'époque, la commission de négociation était au regret de constater qu'elle n'arrivait pas à un accord concernant une prévoyance professionnelle uniforme dans les établissements médico-sociaux du canton de Genève.

A l'époque déjà, les syndicats tenaient à une affiliation à la CEH et la FEGEMS souhaitait laisser le choix aux établissements.

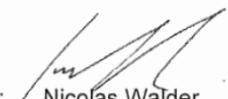
Les parties étaient d'accord de proposer des conditions plus favorables aux employés du secteur et c'est pourquoi, elles recommandaient l'application des trois points mentionnés dans cet article.

Concernant le taux de financement de 18%, il est retenu pour un salaire de base AVS sans indemnité et non plafonné. Cependant, il est tenu compte d'une déduction de coordination pouvant aller de CHF 12'360.- à 18'540.-. (chiffres 2001) correspondant à CHF 14'100.- à CHF 21'150.- au 01.01.15.

Il est donc important de relever que ce taux de 18% est sur le salaire après déduction du montant de coordination. Aujourd'hui, les plans qui ont des taux en dessous (par exemple 15% en moyenne sur l'ensemble de la carrière du plan) mais qui n'appliquent pas de montant de coordination (taux sur le salaire dès le 1^{er} franc) répondent à cette recommandation. Par ailleurs, il est également important de relever que la commission de négociation n'a jamais confirmé si ces 18% incluaient le taux de l'assurance risque ou pas (de l'ordre de 2.5 à 3%).

Pour terminer, les syndicats défendaient ce taux de cotisation unique pour toutes les catégories d'âge mais la FEGEMS défendait le fait de moduler ce taux de cotisation en fonction des tranches d'âge.

Le groupe de travail recommande de **laisser le choix aux établissements** de leur caisse de prévoyance. Par-contre le groupe encourage vivement les établissements, plus particulièrement les organes paritaires de leur caisse, à s'assurer que leur plan de prévoyance respecte au minimum les **conditions d'assurance décrites à l'article 5.10.3 de la CCT**.

Pour le Comité :  Nicolas Walder
Président

Pour tout contact :
Anne-Laure Repond, secrétaire générale a.i.
repond@fegems.ch – Tél. 022 718 18 66

Genève, le 7 octobre 2015

ⁱ Source : www.cpeg.ch

ⁱⁱ Source : www.cpeg.ch

Convention collective de travail

conclue entre

**La Fédération genevoise des établissements
médico-sociaux (Fegems)**

d'une part

**l'Association suisse des infirmier-e-s,
section genevoise (ASI)**

**le Syndicat interprofessionnel des travailleuses
et travailleurs (SIT)**

le Syndicat des services publics (SSP/VPOD)

le Syndicat interprofessionnel SYNA

UNIA

d'autre part

Genève, le 21 décembre 2009

Convention collective de travail

conclue entre

**La Fédération genevoise des établissements
médico-sociaux (Fegems)**

d'une part

**l'Association suisse des infirmier-e-s,
section genevoise (ASI)**

**le Syndicat interprofessionnel des travailleuses
et travailleurs (SIT)**

le Syndicat des services publics (SSP/VPOD)

le Syndicat interprofessionnel SYNA

UNIA

d'autre part

Genève, le 21 décembre 2009

Table des matières

1	But et champ d'application	4
2	Début et fin de contrat	4
2.1	Engagement du personnel.....	4
2.2	Etat de santé et contrôles médicaux.....	4
2.3	Période d'essai.....	5
2.4	Modification et fin des rapports de service.....	5
2.4.1	Pendant le temps d'essai.....	5
2.4.2	Contrat d'une durée déterminée.....	5
2.4.3	Contrat d'une durée indéterminée.....	5
2.5	Limite d'âge.....	5
2.6	Suppression de fonction.....	5
2.7	Modification du contrat.....	5
2.8	Certificat de travail.....	6
3	Parcours professionnel - gestion des ressources humaines	6
3.1	Cahier des charges.....	6
3.2	Appréciation périodique.....	6
3.3	Mobilité interne.....	6
3.4	Affectation.....	6
3.5	Perfectionnement et formation continue du personnel.....	6
3.5.1	Principes généraux.....	6
3.5.2	Accès à la formation.....	7
3.5.3	Types de formation pris en considération.....	7
3.6	Protection de la personnalité de l'employé.....	7
3.7	Droits syndicaux.....	8
3.8	Protection des données.....	9
3.9	Devoirs du personnel.....	9
3.9.1	Annonce aux autorités.....	9
3.9.2	Exercice de la fonction.....	9
3.9.3	Obligation de garder le secret.....	10
3.9.3.1	Devoir de discrétion.....	10
3.9.3.2	Secret professionnel.....	10
3.9.4	Absences.....	10
3.9.5	Matériel et objets confiés.....	10
3.9.6	Interdiction d'accepter des cadeaux.....	10
3.9.7	Occupation accessoire.....	10
3.9.8	Charge publique.....	11
3.9.9	Interdiction de fumer et de consommer des boissons alcoolisées.....	11
3.10	Sanctions.....	11
4	Organisation du travail	11
4.1	Durée du travail.....	11
4.1.1	Heures de nuit, week-end et jours fériés.....	12
4.1.2	Heures complémentaires.....	12
4.2	Heures supplémentaires.....	12
4.3	Travail de nuit.....	12
4.4	Vacances.....	12
4.5	Service de piquet.....	13
4.6	Congés.....	13
4.6.1	Congés officiels.....	14

4.6.2	Congés spéciaux.....	14
4.6.2.1	Pont de fin d'année.....	15
4.6.3	Congé maternité.....	15
4.6.4	Congés syndicaux.....	16
4.6.5	Congés extraordinaires.....	16
4.6.6	Service militaire.....	16
4.6.7	Aménagement des conditions de travail des collaborateurs en fin de carrière.....	16
5	Rémunération	16
5.1	Dispositions générales.....	16
5.2	Salaire en cas de maladie.....	17
5.3	Salaire en cas de maladie professionnelle.....	17
5.4	Salaire en cas d'accident professionnel.....	17
5.5	Salaire en cas d'accident non professionnel.....	17
5.6	Mécanismes salariaux.....	17
5.6.1	Traitement initial ou salaire à l'engagement.....	17
5.6.2	Détermination des annuités à l'engagement.....	18
5.6.3	Adaptation au coût de la vie.....	18
5.6.4	Tâches supplémentaires.....	18
5.6.5	Augmentations annuelles.....	18
5.6.6	Treizième salaire.....	18
5.6.7	Promotion.....	18
5.6.8	Rétrogradation.....	18
5.6.9	Mise à la retraite.....	19
5.7	Allocation de naissance.....	19
5.8	Prestations en cas de décès.....	19
5.9	Déplacements professionnels.....	19
5.10	Assurances et assurances sociales.....	19
5.10.1	Harmonisation des cotisations et des prestations.....	19
5.10.2	Responsabilité civile.....	19
5.10.3	Prévoyance professionnelle.....	20
5.10.4	Assurance-maladie.....	20
5.10.5	Assurance perte de gain.....	20
5.10.6	Assurance accident.....	20
5.10.7	Assurance accident complémentaire.....	20
6	Engagements paritaires	20
6.1	Respect de la Convention collective de travail.....	20
6.2	Situations acquises.....	21
6.3	Droit supplétif.....	21
6.4	Adhésion à la Convention collective de travail.....	21
6.5	Modification de la Convention collective de travail.....	21
6.6	Dénonciation de la Convention collective de travail.....	21
6.7	Entrée en vigueur de la Convention collective de travail.....	21
	Annexe No 1 – Respect de la Convention	23
	Composition de la Commission paritaire.....	23
	Compétences et attributions.....	23
	Répertoire des métiers	24

Convention collective de travail

La forme masculine utilisée dans ce texte, par mesure de simplification, s'entend bien évidemment pour les deux genres.

1 But et champ d'application

1.1 La présente convention régit les rapports de travail entre :

- les établissements médico-sociaux accueillant des personnes âgées, ci-après dénommés «employeurs», membres de la Fegems. La fédération adresse en début de chaque année une liste à jour des membres aux parties contractantes. Les employeurs sont tenus de respecter la convention jusqu'à son échéance même s'ils démissionnent de leur association.
- l'ensemble du personnel, ci-après «employé», travaillant dans les établissements susmentionnés, qu'il soit membre ou non de l'un des syndicats ou associations professionnelles signataires de la présente convention, à l'exception des directeurs, des médecins répondants, des collaborateurs indépendants ainsi que des apprentis sous réserve de l'art 1.6, des élèves et stagiaires au bénéfice de contrats ou conventions spéciaux.

1.2 Les établissements de droit public appliquent la CCT à titre supplétif.

1.3 Les directeurs ne sont pas soumis à la CCT.

1.4 L'employé qui poursuit des études secondaires ou tertiaires et peut se prévaloir d'une inscription dans un établissement scolaire pourra avec son accord être mis au bénéfice d'un contrat dit étudiant. Il n'est pas soumis aux articles de la CCT.

1.5 L'employé faisant l'objet d'un engagement de trois mois ou moins n'est pas soumis aux articles de la CCT suivants : 2.2 al 2; 2.3; 2.4; 2.4.1; 2.4.3; 2.5; 2.6; 3.5.1; 3.5.2; 3.5.3; 5.10.2.

1.6 Les apprentis sont au bénéfice d'un contrat d'apprentissage et soumis à différentes règles, conformément aux dispositions fédérales et cantonales. A titre supplétif, les articles 3.6 (protection de la personnalité) et 4.6.1 à 4.6.3 (congés) s'appliquent.

2 Début et fin de contrat

2.1 Engagement du personnel

L'engagement est confirmé par un contrat écrit de droit privé, qui stipule le taux d'activité et précise les conditions propres à la fonction et à la personne; l'employé reçoit un exemplaire de la présente CCT, partie intégrante du contrat, ainsi que son cahier des charges.

2.2 Etat de santé et contrôles médicaux

L'employé doit jouir d'un état de santé lui permettant de remplir les devoirs de sa fonction.

Il est soumis, avant ou lors de son engagement, à un examen médical pratiqué sous la responsabilité du médecin-conseil de l'établissement. Le certificat médical devra préciser l'aptitude de l'employé à exercer sa fonction. Cette consultation est à la charge de l'employeur.

L'employé sera soumis régulièrement à des examens de contrôle, en fonction de son activité, selon les directives en la matière.

2.3 Période d'essai

Les trois premiers mois sont considérés comme période d'essai.

2.4 Modification et fin des rapports de service

Lorsque l'une des parties désire mettre fin aux rapports de service, elle le fait par lettre recommandée.

2.4.1 Pendant le temps d'essai

Par lettre recommandée, avec un préavis d'une semaine pour la fin d'une semaine.

2.4.2 Contrat d'une durée déterminée

Les rapports de service cessent dès que le contrat arrive à échéance. S'il est prolongé au-delà, il devient un contrat à durée indéterminée.

2.4.3 Contrat d'une durée indéterminée

Après la période d'essai, si l'une ou l'autre des parties désire résilier le contrat de travail, elle le fait par lettre recommandée pour la fin d'un mois, moyennant les délais suivants:

- | | |
|-------------------------------------|------------------------------|
| - pendant la 1 ^{ère} année | 1 mois pour la fin d'un mois |
| - la 2 ^e année | 2 mois pour la fin d'un mois |
| - dès la 3 ^e année | 3 mois pour la fin d'un mois |

2.5 Limite d'âge

Les rapports de service cessent à la fin du mois au cours duquel l'employé a atteint l'âge AVS.

2.6 Suppression de fonction

En cas de suppression de fonction, le titulaire sera déplacé, dans la mesure du possible, à un poste de travail correspondant à ses aptitudes et connaissances. Il devra l'accepter.

2.6.1 En cas de refus, le contrat de travail sera résilié dans les délais conventionnels.

2.6.2 Si l'employeur ne peut pas proposer un poste de travail correspondant et en cas de fermeture de l'établissement, le délai de résiliation sera porté à 4 mois.

2.7 Modification du contrat

Toute modification du contrat doit se faire en la forme écrite en respectant, à défaut d'accord entre les parties, un délai équivalent au délai de congé.

2.8 Certificat de travail

L'employé a droit en tout temps et notamment lorsqu'il quitte l'établissement, à un certificat. Celui-ci doit être complet et ne se limiter à la nature et à la durée des rapports de service que si l'employé l'exige par écrit.

3 Parcours professionnel - gestion des ressources humaines

3.1 Cahier des charges

L'employeur remet à l'employé un cahier des charges propre à la fonction qu'il occupe. Ce cahier des charges est adapté notamment lors d'une restructuration, d'un changement de fonction ou d'une promotion.

3.2 Appréciation périodique

Dans le but d'être en phase avec les objectifs et le bon fonctionnement de l'établissement ainsi qu'avec les besoins de développement et de perfectionnement de l'employé, il est procédé à une appréciation régulière. Celle-ci aura lieu dans le cadre d'un entretien entre l'employé et sa hiérarchie, basé sur l'ouverture et le dialogue. Elle a lieu à la fin de la période d'essai et, par la suite, au minimum tous les trois ans, selon la politique de l'établissement.

3.3 Mobilité interne

L'employeur s'engage, dans toute la mesure du possible et en tenant compte de ses besoins, à faciliter la mobilité interne du personnel.

3.3.1 Toute modification du contrat doit se faire en la forme écrite. A défaut d'accord entre les parties, l'article 2.7 s'applique.

3.4 Affectation

L'affectation de l'employé dépend des besoins de l'employeur.

3.5 Perfectionnement et formation continue du personnel

3.5.1 Principes généraux

L'employeur s'engage à encourager la formation professionnelle et la formation continue des employés dans le but d'assurer l'adéquation de leurs compétences à leur poste, à leur place dans l'équipe, ainsi qu'aux projets de l'établissement, en conformité avec les dispositions légales.

Par «formation professionnelle» et «formation continue», il faut entendre les cours, les séminaires, les stages, les groupes d'analyse de la pratique, les démarches telles qu'un bilan de compétences ou la validation d'acquis, auxquels peut participer un employé, toutes actions de formation qui contribuent à réaliser son cahier des charges, maintenir, actualiser et accroître ses connaissances, développer les méthodes liées à l'évolution de son travail, collaborer à un projet d'établissement, accéder à une qualification professionnelle ou faire face à une évolution ou un changement de poste.

Au travers de son engagement pour la formation des employés, l'employeur manifeste ainsi le souci de leur employabilité et contribue à la qualité générale des prestations au sein du réseau des EMS genevois.

3.5.2 Accès à la formation

Pour remplir leur mission relative aux compétences de leur personnel, l'ensemble des établissements a :

- d'une part, un montant équivalant au minimum à 0.5 % de la masse salariale pour la formation, inscrit dans son budget annuel, toutes fonctions confondues.
- d'autre part, l'accès aux prestations de la Fegems, dans les trois domaines que sont la formation continue, l'accompagnement du management, du changement, de la qualité et la formation professionnelle.

Les employés peuvent être appelés ou demander à suivre une formation.

Toute action de formation fait l'objet d'un accord écrit entre l'employé et l'employeur.

3.5.3 Types de formation pris en considération

1. Les actes de formation proposés ou décidés par l'employeur ou par le secteur, et pour lui, par la Fegems. L'intégralité des frais est prise en charge par l'employeur, par la Fegems ou par un dispositif de financement ad hoc. Pendant la durée de la formation, la totalité du salaire est versée. Le temps de formation est pris sur le temps de travail.
2. Les actes de formation désirés par l'employé et coïncidant avec les intérêts de l'établissement. Les frais sont pris en charge selon accord. Pendant la durée de formation, la totalité du salaire est versée. Le temps de formation est réparti selon accord.
3. Les actes de formation liés à un projet de développement personnel, demandés et argumentés par l'employé, sans rapport direct avec sa fonction/profession, dans le sens de permettre un mieux-être et/ou un épanouissement de l'individu, dans l'intérêt de l'établissement également. Ces formations s'effectuent en dehors du temps de travail. Les frais de cours sont pris en charge par l'employé.

Pour les formations en emploi qui le nécessitent, l'employeur met à disposition de l'employé les ressources et les compétences d'encadrement d'un professionnel.

Dans le cadre des formations de type 1 et 2, l'employé peut être amené à développer, dans le cadre de la formation, un projet pour l'établissement, en s'appuyant sur les ressources de ce dernier.

3.6 Protection de la personnalité de l'employé

Chaque employé a droit à un traitement correct et respectueux de la part de ses supérieurs, ses collègues et des usagers, dans le cadre de son activité professionnelle, permettant de garantir le respect et l'intégrité de la personnalité de chacun. L'employeur veille à la protection de la personnalité de l'employé par des mesures de prévention et d'information.

L'employeur examine avec diligence toutes plaintes relatives à l'atteinte à la personnalité de l'employé, notamment celles concernant le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique (mobbing), et prendra les sanctions qui s'imposent contre la personne qui aura porté préjudice à l'employé.

Le harcèlement sexuel constitue une atteinte illicite à la personnalité. Est considéré comme harcèlement sexuel toute conduite se manifestant une ou plusieurs fois par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle,

unilatéraux et non désirés, qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique de la personne, à empoisonner le climat de travail ou à mettre en péril son emploi.

Le harcèlement psychologique (mobbing) constitue une atteinte à la personnalité. Par harcèlement psychologique, on entend toute conduite abusive d'une ou plusieurs personnes qui vise à agresser ou à mettre en état d'infériorité un employé, de manière constante ou répétée, pendant plusieurs mois. Ces conduites ont de graves répercussions sur la santé physique et psychique de l'employé, ou sur son environnement social et professionnel.

Une personne extérieure à l'établissement, formée en matière de résolution de conflits, est chargée :

- a. de recevoir l'employé qui s'estime atteint dans ses droits de la personnalité et de lui fournir aide et conseils;
- b. d'informer et d'entendre les personnes mises en cause;
- c. d'entreprendre des démarches informelles et confidentielles en vue d'une solution;
- d. de transmettre des propositions de solutions aux intéressés, y compris à l'employeur.

L'employé qui s'estime atteint dans ses droits de la personnalité peut se faire accompagner d'une personne de son choix susceptible de lui fournir le soutien dont il pourrait avoir besoin lors des auditions. Les frais liés à cette démarche sont à la charge de l'employeur. Chaque employé reçoit avec son contrat d'engagement la liste des personnes compétentes agréées par les parties contractantes.

3.7 Droits syndicaux

Les parties contractantes reconnaissent la liberté mutuelle d'opinion, ainsi que les droits pour chacun d'adhérer librement et d'œuvrer pour le syndicat et/ou l'association professionnelle de son choix.

L'employeur s'engage à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat ou à une association professionnelle pour arrêter sa décision en ce qui concerne l'engagement, l'organisation du travail, la promotion, les mesures disciplinaires et le licenciement.

Il s'engage également à ne faire aucune pression sur l'employé en faveur d'un syndicat ou d'une association professionnelle particulière.

Le temps passé en commission paritaire et en rencontres avec l'employeur par l'employé délégué est considéré comme temps de travail et n'est pas imputé sur le temps de congé syndical ou associatif.

L'affichage des communications des parties signataires de la présente Convention collective de travail s'effectue sur des panneaux prévus à cet usage.

Tout licenciement jugé par une autorité compétente comme abusif parce que lié directement à une activité syndicale donne droit, à la demande de la personne, à sa réintégration. Ce droit est subordonné à l'obligation pour l'employé prenant une activité syndicale, de le communiquer à son employeur, par écrit, dans le mois suivant sa nomination.

3.8 Protection des données

Conformément à la Loi fédérale sur la protection des données (LPD), l'employeur veille au respect de la sphère privée de l'employé.

- 3.8.1 L'employeur n'exige de l'employé et ne conserve électroniquement que les données personnelles qui sont en relation avec les rapports de travail.
- 3.8.2 Les employés ont le droit de connaître l'intégralité des données personnelles collectées par l'employeur et d'être renseignés sur leur utilisation; ils peuvent exiger la rectification d'indications éventuellement erronées.
- 3.8.3 Les employeurs doivent s'organiser et prendre les mesures techniques qui s'imposent pour protéger les données personnelles contre l'accès, la modification et la transmission illicites.
- 3.8.4 La transmission de données personnelles à des tiers n'est autorisée que si l'employé y consent ou dans la mesure autorisée par la loi, à savoir notamment leur communication à un nouvel employeur, pour autant qu'il ne s'agisse ni de données sensibles, ni de profil de personnalité.
- 3.8.5 A la fin des rapports de travail, le dossier de l'employé sera archivé pendant une période maximale de dix ans. Ce dossier comprend les données personnelles de l'employé, à l'exclusion des données sensibles ainsi que d'un éventuel profil de personnalité qui doivent être détruits. L'employeur prendra toute mesure utile pour protéger le dossier de l'employé contre tout traitement illicite et veillera à sa destruction à la fin de la période d'archivage.

3.9 Devoirs du personnel

3.9.1 Annonce aux autorités

L'employé doit s'annoncer aux services administratifs compétents, conformément aux prescriptions légales (notamment en matière de permis de travail et droit de pratique).

3.9.2 Exercice de la fonction

L'employé se doit par son attitude :

- a. de remplir tous les devoirs de sa fonction consciencieusement et avec diligence.
- b. d'assumer personnellement son travail et de s'abstenir de toute occupation étrangère au service pendant les heures de travail.
- c. de faire preuve de tact et de gentillesse envers les résidants et leurs proches, user de patience et de compréhension et s'empresse à secourir et à rendre service.
- d. d'entretenir des relations dignes et correctes avec ses supérieurs, ses collègues et ses subordonnés; de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes. En cas de nécessité exceptionnelle et limitée dans le temps, les employés se doivent de s'entraider, notamment lors de maladie ou de congé.
- e. de respecter l'intérêt de l'établissement et s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice, de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont les établissements pour personnes âgées doivent être l'objet.

- f. d'établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec les visiteurs.
- g. de se tenir au courant des modifications et des perfectionnements nécessaires à l'exécution de son travail; il peut à cet effet demander ou être appelé à suivre des cours de perfectionnement.
- h. Lorsque les circonstances l'exigent, il doit accepter des travaux qui, tout en répondant à ses connaissances professionnelles ou à ses aptitudes, ne correspondent pas à son emploi habituel.

3.9.3 Obligation de garder le secret

3.9.3.1 Devoir de discrétion

L'employé qui, dans l'exercice de ses fonctions, prend connaissance de faits de caractère privé, notamment sur des maladies, le comportement ou les conditions personnelles des personnes confiées à ses soins et de leurs proches, s'abstiendra d'en tirer profit et de les divulguer. Il est tenu de les garder secrets, même après l'expiration du contrat de travail.

3.9.3.2 Secret professionnel

L'employé qui a accès, dans l'exercice de ses fonctions, à des données médicales est en outre soumis au secret professionnel dont la violation est sanctionnée par le code pénal (article 321 CPS).

3.9.4 Absences

L'employé empêché de se présenter à son lieu de travail à l'heure prescrite doit en informer le plus tôt possible son supérieur hiérarchique et justifier son absence.

Tout accident ou maladie doit être signalé dans le plus bref délai à l'employeur, par la voie hiérarchique.

La production d'un certificat médical est exigée dès le troisième jour d'absence.

L'employeur peut toutefois en faire la demande avant, mais en aucun cas rétroactivement.

L'employeur est en droit de demander une visite médicale, à ses frais.

3.9.5 Matériel et objets confiés

L'employé doit prendre le plus grand soin du matériel, de l'équipement et des objets qui lui sont confiés. Il répond de toute perte ou détérioration, excédant les risques professionnels, résultant de sa négligence ou de l'inobservation des instructions reçues.

Il lui est interdit, en particulier, d'utiliser à des fins personnelles le matériel, les médicaments et la nourriture destinés aux résidents.

3.9.6 Interdiction d'accepter des cadeaux

L'employé a l'interdiction de solliciter, d'accepter ou de se faire promettre, pour lui ou pour des tiers, des dons ou autres avantages.

3.9.7 Occupation accessoire

L'employé engagé à plein temps ne peut exercer aucune autre activité rémunérée sans l'autorisation de l'employeur.

L'autorisation est refusée lorsque l'activité envisagée est incompatible avec la fonction de l'intéressé ou qu'elle peut porter préjudice à l'accomplissement des devoirs de service.

Une réduction de traitement peut être opérée lorsque l'activité accessoire empiète notablement sur l'activité professionnelle.

L'employé à temps partiel ne peut exercer une activité incompatible avec sa fonction ou qui peut porter préjudice à l'accomplissement de ses devoirs de service. Il doit informer son employeur de la nature de cette activité.

3.9.8 Charge publique

L'employé qui désire exercer une charge publique non obligatoire à teneur de la législation fédérale, cantonale ou communale, doit demander l'accord de l'employeur.

Cet accord fixe notamment le temps de congé nécessaire et une éventuelle réduction de salaire ou de vacances.

3.9.9 Interdiction de fumer et de consommer des boissons alcoolisées

L'établissement étant ouvert au public, la fumée y est interdite, conformément à la législation en vigueur. L'employé doit s'abstenir de consommer des boissons alcoolisées durant les heures de service.

3.10 Sanctions

L'employé qui enfreint ses devoirs généraux ou particuliers, soit intentionnellement, soit par négligence ou imprudence, est passible de sanctions, sans préjudices de celles, pénales ou civiles, qui pourraient être prononcées contre lui.

Les sanctions disciplinaires sont les suivantes, par ordre croissant de gravité:

- a. l'avertissement écrit
- b. le blâme écrit
- c. le licenciement

L'employeur doit préalablement inviter l'employé intéressé à s'exprimer sur les motifs invoqués contre lui. Il peut se faire accompagner par la personne de son choix.

Demeurent réservées les dispositions relatives au licenciement pour juste motif.

Les sanctions sont notifiées à l'employé par lettre recommandée, avec indication des motifs.

4 Organisation du travail

4.1 Durée du travail

La durée moyenne du travail est de :

- 40 heures par semaine pour un plein temps.
- 520 heures par trimestre pour un plein temps.

En principe, la durée du travail hebdomadaire est répartie sur cinq jours.

Les EMS tendent vers l'introduction d'un horaire de jour de 8 heures, en principe.

La planification des horaires doit être à disposition du personnel 30 jours à l'avance.

Les plannings doivent en principe indiquer le solde horaire ainsi que les vacances et fériés. Les variations de solde doivent demeurer dans une fourchette raisonnable.

4.1.1 Heures de nuit, week-end et jours fériés

Pour chaque heure de travail effectuée entre 20h00 et 07h00, une indemnité correspondant à celle des Etablissements publics médicaux (EPM) est versée. La compensation prévue par la Loi sur le travail s'applique en plus de cette indemnité.

Pour chaque heure de travail effectuée le samedi, le dimanche et les jours fériés, une indemnité correspondant à celle des EPM est versée.

Ces deux indemnités ne peuvent être cumulées.

Le montant de ces indemnités est communiqué chaque année par la Fegems en fonction des directives des EPM.

4.1.2 Heures complémentaires

L'employeur ne peut obliger l'employé engagé avec un taux d'activité réduit à travailler au-delà du temps contractuel qu'avec son accord et seulement pendant une durée limitée.

Ces heures sont compensées ou rémunérées sans majoration.

Un refus de l'employé ne peut être motif à des sanctions.

4.2 Heures supplémentaires

Lorsque les besoins l'exigent, l'employé peut être astreint exceptionnellement à des heures de travail supplémentaires. Toutefois, pour les employés ayant des responsabilités familiales, le consentement pour effectuer des heures de travail supplémentaires est requis, conformément à la Loi sur le travail. Ces heures sont compensées le plus tôt possible par un congé d'égale durée. Aucune heure supplémentaire n'est prise en compte si elle n'est pas ordonnée par l'employeur, via la direction et les chefs de service.

Si, exceptionnellement, cette compensation ne peut pas se faire sans compromettre la bonne marche du service dans un délai de 3 mois, elle donne alors droit à une rétribution proportionnelle au salaire, majorée de 50%.

4.3 Travail de nuit

L'employé ne peut pas être affecté au travail de nuit sans son consentement. Occasionnellement, l'employé peut être tenu d'assurer du travail de nuit pendant une période limitée en lieu et place du travail de jour.

4.4 Vacances

- L'employé a droit à des vacances annuelles de 25 jours ouvrables.
- Jusqu'à l'âge de 20 ans révolus et dès l'âge de 60 ans révolus : 6 semaines, soit 30 jours ouvrables.
- La personne salariée engagée pour 3 mois ou moins a droit à une indemnité pour vacances de 10,64% ;
- La personne salariée engagée pour 3 mois ou moins et âgée de moins de 20 ans révolus ou de plus de 60 ans révolus a droit à une indemnité pour vacances de 13,04%.

Les vacances sont fixées par l'employeur qui tient compte des vœux de l'employé, pour autant qu'ils soient compatibles avec les exigences du service. Elles peuvent être fractionnées, mais comprennent une fois 3 semaines consécutives.

Lorsque l'employé entre en service ou quitte l'établissement dans le courant de l'année, les vacances sont proportionnelles à la période d'activité. Si l'employé quitte en ayant bénéficié de ses vacances pour l'année en cours, les jours pris en trop seront déduits du salaire.

L'employé ne peut pas reporter son droit aux vacances d'une année à l'autre sans autorisation de l'employeur.

Les jours d'absence non justifiés sont déduits des vacances, subsidiairement du salaire.

En cas d'absence pour cause de service militaire, maladie, ou accident non professionnel, les vacances annuelles fixées à 5 ou 6 semaines sont réduites respectivement de 2,5 ou 3 jours ouvrables, par tranche de 25 jours ouvrables dépassant:

- a. 100 jours ouvrables en cas de service militaire,
- b. 75 jours ouvrables en cas de maladie ou d'accident non professionnel.

Au bout d'une année civile d'absence, le droit aux vacances pour l'année concernée s'éteint.

En cas de maladie ou d'accident durant les vacances, les jours ainsi perdus, attestés par un certificat médical, ne sont pas considérés comme jours de vacances.

Il est interdit à l'employé de se livrer à un travail professionnel rémunéré pendant les vacances.

4.5 Service de piquet

L'employé qui, pour des raisons de sécurité, technique, responsabilité, doit assurer une permanence afin d'être atteignable en tout temps, recevra une compensation en temps ou en espèces.

Les heures d'intervention seront compensées ou indemnisées à raison de 150%.

4.6 Congés

Les congés ont pour but de libérer l'employé de ses obligations professionnelles, afin qu'il puisse satisfaire à certains devoirs, tâches ou obligations non professionnels.

Si une cause de congé survient pendant une période de vacances, le droit au congé ne naît pas, sauf pour les congés officiels.

A moins qu'ils ne soient déduits de la durée des vacances annuelles, les congés que l'employé est autorisé à prendre pour tout motif étranger à ceux expressément prévus par la présente Convention collective de travail, sont soumis aux dispositions relatives aux congés extraordinaires.

4.6.1 Congés officiels

Les jours de congé fériés officiels sont:

- 1^{er} janvier
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- 1^{er} août
- Le Jeûne genevois
- 25 décembre
- 31 décembre (Restauration de la République et Canton de Genève)

L'employé à temps plein qui assure, ces jours-là, un service permanent ou de nécessité est mis au bénéfice d'un congé de remplacement sans majoration.

L'employé engagé à un temps partiel déterminé a droit, au titre de jours fériés, à un congé de remplacement proportionnel à son activité.

4.6.2 Congés spéciaux

Les congés spéciaux sont accordés au moment de l'événement. L'employé doit informer son employeur dès qu'il a connaissance de la cause de congé.

Si l'un des événements prévus par cet article se produit en cours d'absence (maladie, accident, service militaire, congés hebdomadaires, jours fériés, vacances, congé maternité, etc.), il n'est pas accordé de congé supplémentaire au retour de l'intéressé.

- | | |
|--|----------------------|
| a. Mariage ou partenariat enregistré | 5 jours |
| b. Mariage ou partenariat enregistré d'un enfant ou d'un enfant du conjoint ou du partenaire enregistré | 1 jour |
| c. Naissance d'un enfant | 5 jours |
| d. Décès du conjoint ou du partenaire enregistré | 5 jours consécutifs* |
| e. Décès d'un ascendant ou descendant au 1 ^{er} degré (père, mère ou enfant): | 5 jours consécutifs* |
| f. Décès d'un ascendant ou descendant au 2 ^e degré (grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille) | 3 jours |
| g. Décès d'un ascendant ou descendant au 1 ^{er} degré du conjoint ou du partenaire enregistré | 2 jours |

h. Décès d'un ascendant ou descendant au 2 ^e degré du conjoint ou du partenaire enregistré	1 jour
i. Décès d'un frère ou d'une sœur	2 jours
j. Décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur	2 jours
k. Décès d'un oncle ou d'une tante	1 jour
l. Décès d'une bru ou d'un gendre	2 jours
m. Déménagement (une fois par an)	2 jours
n. ¹ Maladie grave	
- du conjoint ou du partenaire enregistré, de l'enfant de plus de six ans, avec certificat médical dès le 1 ^{er} jour	10 jours par année
- de l'enfant de moins de six ans, avec certificat médical dès le 3 ^e jour	10 jours par année
n. ² Maladie grave du père, de la mère ou d'une personne en faveur de laquelle l'employé remplit une obligation et fait ménage commun, avec certificat médical dès le 1 ^{er} jour	10 jours par année**
n. ³ Maladie grave du père, de la mère ou d'une personne en faveur de laquelle l'employé remplit une obligation et ne fait pas ménage commun, avec certificat médical dès le 1 ^{er} jour	10 jours par année***

* congé hebdomadaire, jours fériés, samedi et dimanche compris
** avec retenue de 25% du salaire
*** avec retenue de 50 % du salaire

4.6.2.1 Pont de fin d'année

Le pont de fin d'année est attribué en fonction de l'arrêté annuel du Conseil d'Etat.

4.6.3 Congé maternité

En cas de maternité, l'employée qui, le jour de l'accouchement, est au bénéfice d'un contrat de travail de plus de 9 mois dans l'EMS concerné, a droit à un congé maternité payé à 100 % pendant 20 semaines.

L'employée qui, le jour de l'accouchement, aura cotisé pendant 3 mois à l'assurance maternité, mais au bénéfice d'un contrat de travail de moins de 9 mois dans l'EMS concerné, a droit à un congé maternité de 16 semaines payé à 80%.

L'employée qui, le jour de l'accouchement, aura cotisé moins de 3 mois à l'assurance maternité, a droit à un congé maternité de 8 semaines. Son salaire lui sera versé à 80% pendant 8 semaines.

Si pour des raisons médicales attestées par un certificat médical, l'absence doit précéder ou se prolonger au-delà des congés maternité, les dispositions relatives à la maladie et aux accidents sont applicables.

L'employée a la possibilité d'obtenir un congé sans salaire à la suite du congé maternité. La durée totale de ces absences ne doit cependant pas excéder une année. Elles sont sans incidences sur le régime de l'annuité applicable à l'employée.

Le père a également la possibilité d'obtenir un congé sans traitement à la suite de la naissance de son enfant. La durée totale de ce congé ne peut excéder une année. Il est sans incidence sur le régime de l'annuité de l'employé.

La direction informe l'employé des conséquences d'un congé sans salaire en matière d'assurances sociales et sur les contraintes éventuelles liées au maintien d'un permis de séjour ou d'un permis frontalier.

L'adoption est traitée par analogie avec la maternité, pour autant qu'il s'agisse de l'adoption d'enfants qui ne soient pas âgés de plus de 10 ans.

4.6.4 Congés syndicaux

Un congé sans retenue de salaire, de 5 jours ouvrables au maximum par année, peut être accordé à l'employé mandaté par les organisations syndicales et professionnelles pour représenter ces dernières à une réunion d'ordre syndical ou pour participer à des travaux de commissions constituées par ces organisations.

L'employé qui entend bénéficier de ces congés doit en formuler la demande à la direction de l'établissement, au moins un mois à l'avance, sauf cas d'urgence.

4.6.5 Congés extraordinaires

L'employeur peut, à titre exceptionnel, accorder à l'employé un congé extraordinaire, sans salaire.

A son retour, l'employé a l'assurance de retrouver son poste.

La direction informe l'employé des conséquences d'un congé sans salaire en matière d'assurances sociales et sur les contraintes éventuelles liées au maintien d'un permis de séjour ou d'un permis frontalier.

4.6.6 Service militaire

En cas d'absence pour cause de service militaire, de protection civile, d'avancement ou de service civil en Suisse, l'employé a droit à la totalité de son salaire. Les allocations pour pertes de salaire et de gain dues par la Caisse de compensation sont acquises à l'établissement, jusqu'à concurrence du salaire versé.

L'employeur n'est pas tenu au paiement du salaire lorsque l'employé accomplit un service volontaire ou doit subir une peine privative de liberté relative à ses obligations militaires, de protection civile ou de service civil en dehors des périodes de service.

4.6.7 Aménagement des conditions de travail des collaborateurs en fin de carrière

Dès l'âge de 57 ans, les membres du personnel qui le souhaitent peuvent demander à être libérés de toute obligation de travail de nuit.

5 Rémunération

5.1 Dispositions générales

Le salaire des employés est fixé par analogie aux principes et mécanismes salariaux de l'Etat pour la fonction publique.

Un répertoire des métiers est établi à cet effet. Son adoption et ses modifications sont soumises à la commission de négociation.

L'employé a droit à son salaire dès le jour où il occupe son emploi et jusqu'au jour où il cesse de l'occuper pour cause de démission ou pour toute autre cause. Le salaire est payé tous les mois, avec remise d'un décompte faisant mention du mode de paiement.

5.2 Salaire en cas de maladie

En cas d'absence pour cause de maladie attestée par un certificat médical, le salaire est remplacé par une indemnité, selon les contrats d'assurance en vigueur, pour incapacité temporaire de travail.

Pendant la période d'essai, l'absence pour raison de maladie est payée à 100% pendant une durée de 3 semaines.

Après la période d'essai, l'indemnité est équivalente de 100% du salaire les 12 premiers mois et de 80% du 13^e au 24^e mois. Les personnes assurées à 80% du salaire brut peuvent contracter, par l'intermédiaire de leur employeur, une assurance complémentaire à leurs frais pour la période considérée.

L'indemnité pour incapacité de travail peut être réduite ou supprimée en cas d'abus ou lorsque la maladie est due à une faute grave de l'employé.

5.3 Salaire en cas de maladie professionnelle

En cas d'absence due à une maladie professionnelle dûment établie, le salaire est versé en entier pendant toute la durée de l'incapacité temporaire de travail. La part des frais médicaux incombant à l'employé est prise en charge par l'établissement.

Les indemnités pour perte de gain versées par les assurances sont acquises à l'établissement.

5.4 Salaire en cas d'accident professionnel

En cas d'absence due à un accident professionnel, le salaire est versé selon les contrats d'assurance en vigueur.

5.5 Salaire en cas d'accident non professionnel

En cas d'absence pour cause d'accident attestée par un certificat médical, le salaire est remplacé par une indemnité selon la loi fédérale du 20-03-1981 (LAA) et les contrats d'assurance en vigueur pour incapacité temporaire de travail.

L'indemnité pour incapacité de travail peut être réduite ou supprimée en cas d'abus ou lorsque l'accident est dû à une faute grave de l'employé.

5.6 Mécanismes salariaux

5.6.1 Traitement initial ou salaire à l'engagement

Le salaire à l'engagement se situe dans la classe de fonction exercée.

En principe, pour que la personne engagée puisse bénéficier de la classe d'engagement prévue, elle doit avoir la formation requise ou une formation jugée équivalente.

Pour les professions de la santé, seule la formation spécifique est prise en considération.

Si, lors de l'engagement, la personne n'a pas encore la formation requise pour la fonction, sa classe d'engagement se situera une ou deux classes en dessous de la classe prévue par l'échelle de traitements.

Le fait de posséder un niveau de formation professionnelle supérieur à celui qui est requis pour la fonction exercée ne donne droit ni à une classification particulière, ni à une promotion automatique.

5.6.2 Détermination des annuités à l'engagement

La personne candidate ayant acquis antérieurement à son engagement une expérience utile au poste qu'elle doit occuper peut bénéficier d'une majoration du traitement initial correspondant à une annuité de la classe d'engagement par année d'expérience reconnue.

Les années d'expérience sont prises en compte à partir de l'âge de 18 ans.

Toutes les activités utiles au poste de travail envisagé sont prises en compte quelque soit leur durée, à condition qu'il n'y ait pas d'interruption de 10 ans ou plus. Sur le total ainsi calculé, les fractions d'années n'entrent pas en ligne de compte.

5.6.3 Adaptation au coût de la vie

L'indexation des traitements ainsi que l'allocation vie chère est basée sur les calculs des services de l'administration cantonale.

5.6.4 Tâches supplémentaires

Lorsque des tâches supplémentaires d'un niveau connexe ou supérieur sont confiées à l'employé, les organes de direction de l'établissement ont la possibilité de lui attribuer au maximum deux classes en plus de la classe de fonction.

5.6.5 Augmentations annuelles

Le salaire de l'employé suit les augmentations annuelles prévues par l'Etat pour son personnel.

5.6.6 Treizième salaire

L'employé a droit à un 13^e salaire, aux conditions applicables à la fonction publique.

5.6.7 Promotion

L'employé appelé à une fonction supérieure et qui répond aux exigences de cette fonction en est informé par écrit.

Les avantages et obligations de la nouvelle fonction lui sont également communiqués par écrit (cahier des charges, salaire selon art. 5.1, compétences, horaires, etc.).

Le salaire est coulissé dans la classe de la nouvelle fonction. L'augmentation de salaire prend effet dès la prise de la nouvelle fonction.

Si la personne n'a pas encore la formation requise pour la fonction, son salaire pourra être situé une ou deux classes au-dessous de la classe prévue. L'établissement s'engage à ce que cette personne acquière la formation requise dans les plus brefs délais.

5.6.8 Rétrogradation

Lors d'une demande de changement de poste situé dans une classe inférieure à celle dans laquelle la personne se trouve, le calcul est le même que pour la promotion, mais à l'inverse.

5.6.9 Mise à la retraite

Lors de la mise à la retraite après 10 ans au moins d'activité au sein des établissements membres de la Fegems, l'employé reçoit son dernier traitement doublé.

Versement du 13^e salaire pour l'employé au bénéfice d'un régime de compensation :

- a. Régime de compensation immédiate: la moitié du 13^e salaire lui est versée si le départ à la retraite survient entre le 1^{er} janvier et le 30 juin inclus et la totalité du 13^e salaire, s'il survient entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre.
- b. Régime de compensation temporaire: la moitié du 13^e salaire lui est versée si le départ à la retraite survient entre le 1^{er} janvier et le 30 juin inclus et la totalité du 13^e salaire, s'il survient entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre pour autant que le solde de compensation le permette.

Pour l'employé qui ne bénéficie pas d'un régime de compensation et prend sa retraite en cours d'année, le 13^e salaire est calculé prorata temporis.

5.7 Allocation de naissance

L'employé reçoit une allocation de CHF 300.-- lors de la naissance de chacun de ses enfants.

Si le couple travaille dans l'institution, une seule allocation est versée.

L'adoption est traitée par analogie avec la naissance, pour autant qu'il s'agisse de l'adoption d'enfants qui ne soient pas âgés de plus de dix ans.

5.8 Prestations en cas de décès

Lors du décès d'un employé, laissant un conjoint, des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien, l'employeur verse une allocation globale égale à trois mois du dernier salaire, en sus de celui du mois en cours.

5.9 Déplacements professionnels

L'employeur prend à sa charge les frais de déplacement professionnel. Les conditions de cette prise en charge correspondent aux indemnités des EPM.

5.10 Assurances et assurances sociales

5.10.1 Harmonisation des cotisations et des prestations

Les parties s'entendent sur leur volonté commune d'harmoniser les prélèvements sociaux. L'objectif est l'harmonisation des prélèvements sociaux pour tous les employés quel que soit leur employeur. Elles s'engagent pour ce faire à récolter les données nécessaires d'ici au 31 décembre 2010.

5.10.2 Responsabilité civile

La responsabilité de l'employé pour des dommages causés à des tiers dans l'exercice de sa fonction est couverte par une assurance dont les primes sont à la charge de l'employeur.

Le recours de l'assurance responsabilité civile en cas de négligence grave de l'employé reste réservé.

5.10.3 Prévoyance professionnelle

Conformément aux dispositions de la loi sur la prévoyance professionnelle (LPP), l'employé est tenu de s'affilier au fonds de prévoyance de l'établissement.

La participation au paiement des primes se fait en fonction des prescriptions en vigueur dans les institutions. Les parties conviennent cependant du principe d'une répartition 2/3 pour l'employeur et 1/3 pour l'employé et d'un taux de cotisation total fixé au minimum à 18% du salaire de l'employé et d'un montant de coordination maximum à hauteur du salaire minimal d'affiliation obligatoire selon la LPP.

5.10.4 Assurance-maladie

L'employé est tenu de s'assurer, à ses frais, contre les risques résultant de la maladie, notamment pour les frais médicaux, pharmaceutiques et hospitaliers en chambre commune, auprès d'une caisse/assurance de son choix.

5.10.5 Assurance perte de gain

L'employeur couvre l'employé par une assurance perte de gain, en cas de maladie.

Dans le cas où l'employé participe au financement de cette assurance, le taux de cette participation est fixé en fonction des prescriptions en vigueur dans les établissements.

5.10.6 Assurance accident

L'employeur est tenu de conclure une assurance accident selon la LAA.

La prime relative aux accidents professionnels est entièrement à charge de l'employeur. La participation au paiement de la prime relative aux accidents non professionnels se fait en fonction des prescriptions en vigueur dans l'établissement.

5.10.7 Assurance accident complémentaire

L'employeur conclut une assurance accident complémentaire pour les risques non couverts par la LAA.

La participation au paiement des primes se fait en fonction des prescriptions en vigueur dans l'établissement.

6 Engagements paritaires

6.1 Respect de la Convention collective de travail

Les parties veillent à l'observation de la Convention collective de travail ; à cette fin, elles interviennent auprès de leurs membres en usant, au besoin, des moyens que leur confèrent leurs statuts et la loi.

Chaque partie s'efforce de trouver des solutions négociées, conformément à l'esprit de la présente convention.

La composition et les compétences de la commission paritaire sont décrites dans l'annexe relative à la commission paritaire.

La commission paritaire fonctionne comme organe de recours. Ses décisions ont force exécutoire.

La compétence des tribunaux est cependant réservée. Le for juridique est à Genève.

6.2 Situations acquises

La présente Convention collective de travail ne peut en aucun cas porter atteinte aux avantages acquis individuellement ou collectivement.

6.3 Droit supplétif

Pour tous les cas non prévus par la présente Convention collective de travail, les parties se référeront à la législation en la matière (législations fédérale et cantonale: notamment Code des obligations, Loi fédérale sur le travail, Loi cantonale sur le travail).

6.4 Adhésion à la Convention collective de travail

Avec le consentement des parties signataires de la présente Convention collective de travail les établissements médico-sociaux accueillant des personnes âgées, non membres d'une association patronale signataire, peuvent adhérer à ladite Convention collective de travail en se soumettant individuellement par une déclaration écrite.

6.5 Modification de la Convention collective de travail

La Convention collective de travail peut être amendée ou complétée par les parties contractantes. Les négociations ont lieu en principe chaque année pendant le 2^e semestre. Hors de cette période, les parties peuvent, d'un commun accord, procéder à une ou des modifications mineures de la Convention collective de travail. Pendant la période des discussions, l'ancien texte reste valable.

6.6 Dénonciation de la Convention collective de travail

La partie qui fait usage du droit de dénonciation doit notifier formellement par écrit son intention ainsi que ses propositions de modification six mois avant l'échéance de la présente convention. Durant les discussions et jusqu'à la fin du délai de dénonciation, l'ancien texte reste valable.

A défaut, la Convention collective de travail est prorogée tacitement d'année en année.

6.7 Entrée en vigueur de la Convention collective de travail

La présente Convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2010 pour une durée de cinq ans.

Pour la Fegems

Mme Madeleine BERNASCONI
Présidente



M. Neil ANKERS
Secrétaire général

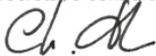


Mme Anne-Laure REPOND BUSCHE
Juriste



Pour SYNA

Mme Chantal HAYOZ CLEMENT
Secrétaire centrale



Mme Marguerite BOUGET
Secrétaire syndicale



Pour Unia

M. Jamshid POURANPIR
Secrétaire syndical



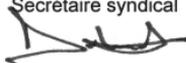
Pour l'ASI

Mme Catherine BARBEY
Présidente



Pour le SIT

M. Julien DUBOUCHET CORTHAY
Secrétaire syndical



Pour le SSP/VPOD

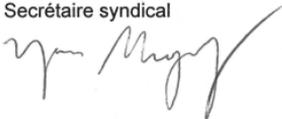
Mme Regina STAUFFER
Vice-présidente nationale



M. David ANDENMATTEN
Co-président de la région



M. Yves MUGNY
Secrétaire syndical



Annexe No 1 – Respect de la Convention

En référence à l'art 6.1

Composition de la commission paritaire **Compétences et attributions**

1 Composition

La commission paritaire est formée de trois délégués des établissements et de trois délégués des syndicats et associations professionnelles, signataires de la Convention collective de travail.

Deux suppléants par délégation sont désignés. Ils peuvent assister aux séances comme auditeurs.

2 Fonctionnement

La commission paritaire prend ses décisions à la majorité des délégués présents. Les deux parties doivent être représentées par un nombre égal de délégués.

Chaque année, la commission paritaire nomme son président et son secrétaire choisis alternativement l'un dans la délégation des établissements pour personnes âgées, l'autre dans la délégation syndicale ou professionnelle.

La commission paritaire peut consulter des experts ou des commissions techniques, notamment lors de discussions sur les questions de classification.

3 Séances

La commission paritaire siège aussi souvent qu'il est nécessaire, mais au moins une fois par an. Elle est convoquée par le président, de sa propre initiative ou à la requête de l'un des membres. La convocation, mentionnant l'ordre du jour, doit parvenir aux membres au moins dix jours à l'avance.

Les délégués à la commission paritaire sont tenus à la discrétion la plus stricte quant aux informations et constatations relatives à la sphère privée.

Les membres de la commission paritaire représentant un organisme impliqué dans un litige soumis à la commission paritaire ou en dépendant, ne peuvent siéger durant toute la durée des séances consacrées à celui-ci.

Les protocoles des séances de la commission paritaire sont transmis aux parties contractantes.

4 Compétences

La commission paritaire a les compétences que lui attribuent la Convention collective de travail et le présent règlement.

La commission paritaire veille à l'application de la Convention collective de travail. Elle se prononce sur les questions d'interprétation que cette dernière pourrait soulever. Elle peut en tout temps proposer des modifications de la Convention collective de travail aux autres parties contractantes.

Lorsqu'un litige survient entre un établissement et un membre du personnel, la commission paritaire peut être requise par l'une ou l'autre des parties. Dans tous les cas, elle tente la conciliation. La commission paritaire se dote d'un règlement.

5 Frais

Les frais de la commission paritaire sont supportés par les parties.

La procédure devant la commission paritaire est gratuite.

Répertoire des métiers

En référence à l'art 5.1

La «Grille des fonctions» (Annexe 3) sera progressivement remplacée par le «Répertoire des métiers». Ce document évolutif fait partie intégrante de la Convention collective de travail. Sa réactualisation est donc soumise à la commission de négociation et pour approbation au service d'évaluation des fonctions de l'Etat de Genève (SEF). Le «Répertoire des métiers» actualisé est toujours disponible auprès de la Fegems et sur son site.

Pour tout renseignement

Fegems
Clos-Belmont 2
1208 Genève

Tél. 022 328 33 00
Fax 022 328 33 87

info@fegems.ch
www.fegems.ch

PREVEMSS

FONDATION DE PRÉVOYANCE
POUR ÉTABLISSEMENTS
MÉDICO-SOCIAUX



UNE PRÉVOYANCE CONÇUE
POUR LE DOMAINE MÉDICO-SOCIAL

PREVEMSS

FONDATION DE PRÉVOYANCE
POUR ÉTABLISSEMENTS
MÉDICO-SOCIAUX

CONTACT

Volontiers à votre disposition

Vous êtes intéressé par le modèle de PREVEMSS pour le 2^e pilier de votre institution sociale? Vous souhaitez en savoir plus sur notre organisation et notre fonctionnement? N'hésitez pas à prendre contact avec nous, nous sommes volontiers à votre disposition!

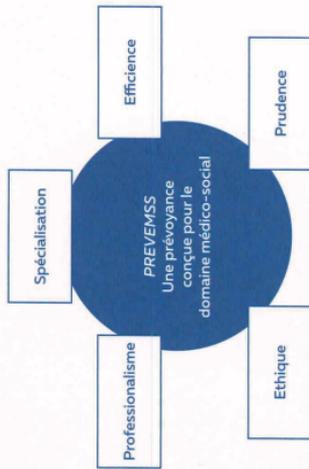
PREVEMSS

Rue Jacques-Croissetin 8 - CH-1227 Carouge
Tél: 022-769-2121 - Fax: 022-769-33-90
info@prevemss.ch - www.prevemss.ch

Une prévoyance conçue pour le domaine médico-social

En tant que fondation de prévoyance, PREVMSS se distingue par sa spécialisation dans le domaine médico-social. Les employeurs qui composent aujourd'hui le cercle de ses affiliés sont, en effet, des institutions de ce domaine (notamment, des EMS), ou qui présentent des similarités (notamment, des crèches). Cette spécialisation nous permet d'offrir des solutions de prévoyance particulièrement adaptées aux besoins de nos affiliés.

PREVMSS propose trois plans distincts, qui se différencient par leur échelle de financement en fonction de l'âge de l'assuré. La fondation est gérée dans le cadre d'une organisation claire et en fonction de valeurs fortes. Elle est réassurée auprès d'une compagnie d'assurance pour l'invalidité et le décès, ce qui s'inscrit dans le cadre de la volonté d'une gestion efficiente orientée sur l'intérêt des entreprises affiliées.



Répondre aux besoins spécifiques du domaine médico-social

PREVMSS assure le personnel des employeurs affiliés contre les conséquences économiques résultant de la vieillesse, de l'invalidité et du décès. Son but est d'offrir des prestations attractives du point de vue de l'employeur comme des employés, et adaptées aux besoins spécifiques du domaine médico-social.

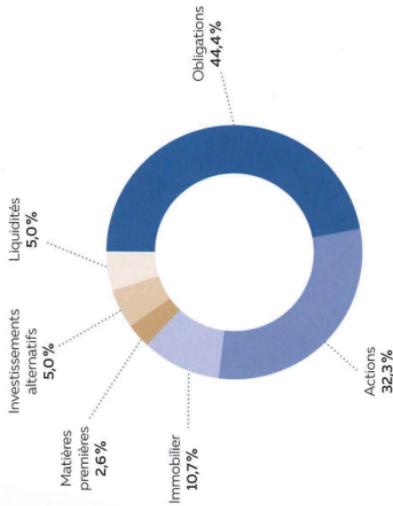
Aperçu des prestations

Rente de retraite (64 / 65 ans)	Capital-retraite multiplié par le taux de conversion
Rente d'enfant de retraite	Comprise dans la rente de retraite
Rente d'invalidité	Maximum entre rente de retraite projetée à 4% et 60% du dernier salaire assuré, au maximum 80% du dernier salaire assuré
Rente d'enfant d'invalidé	8% du dernier salaire assuré
Rente de conjoint	30% du dernier salaire assuré (décès avant la retraite) ou 60% de la rente de retraite (décès après la retraite)
Rente d'orphelin	8% du dernier salaire assuré (décès avant la retraite) ou 20% de la rente de retraite (décès après la retraite)
Capital en cas de décès	Compte individuel accumulé au moment du décès, sous déduction du capital constitutif des rentes de conjoints et/ ou conjoints divorcés + 100% du salaire assuré si conjoint ou orphelin bénéficiaires de rentes
Encouragement à la propriété du logement	Mise en gage ou versement anticipé conformément aux dispositions légales
En cas de divorce	Transfert de la part à l'institution du conjoint, possibilité de rachat des prestations
En cas de sortie	Egale au montant du compte épargne de l'assuré(e), crédit des intérêts

PREVMSS délivre annuellement à ses assurés(e)s un certificat de prévoyance sur lequel figure leur droit aux prestations. Elle assure périodiquement leur information conformément aux dispositions légales, notamment pour tout ce qui concerne sa gestion financière.

Politique de placement durable

La fortune de la PREVEVSS est déposée auprès de la banque UBS. Elle est investie dans le respect des contraintes légales et selon des objectifs de prudence et de durabilité. La fondation s'adjoint les services d'une société de conseil en investissement pour une partie de ses placements, alors qu'elle confie un mandat de gestion de portefeuille titres à une banque de la place.



Performance 2014

Taux d'intérêt technique	3,25%
Performance annuelle	6,25%
Degré de couverture (selon OPP2)	105,6%

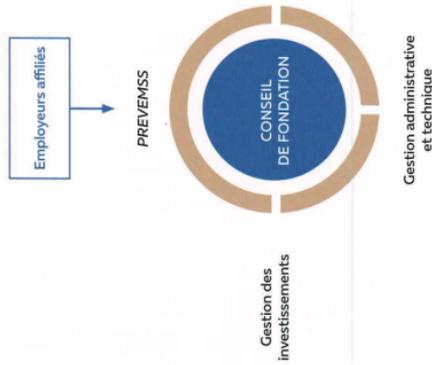
Partenaires

Gestion administrative	HPR
Expert en prévoyance	Pittet Associés
Conseil financier	DE Planification
Gestion de fortune obligataire	Lombard Odier

ORGANISATION

Professionnelle, prudente et responsable

PREVEVSS est une fondation collective de prévoyance au sens de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP). Elle est gérée de manière professionnelle (notamment grâce à l'aide de spécialistes externes), prudente et responsable pour entretenir la confiance des assurés(e)s et garantir son équilibre financier à long terme.



EXERCICE 2014

Chiffres clés au 31 décembre

Nombre d'employeurs affiliés	23
Nombre d'actifs	1445
Age moyen (actif)	43
Somme des salaires assurés (CHF)	90'770'375
Salairé assuré moyen (CHF)	62'129
Avoir de vieillesse moyen (CHF)	66'863
Nombre de rentiers	201
Age moyen (rentiers)	62.4
Somme des rentes versées (CHF)	2'992'411
Rente versée moyenne (CHF)	14'888

Rapport démographique	1 bénéficiaire de rente pour 77 assurés actifs
Somme du bilan (CHF)	156'122'302
Fortune disponible (CHF)	148'085'851
Engagements de prévoyance (actifs) (CHF)	99'835'330
Engagements de prévoyance (rentiers) (CHF)	35'728'771
Provisions techniques (CHF)	4'720'351
Total des engagements (CHF)	140'284'452
Réserve de fluctuation de valeurs (CHF)	7'801'399
Fonds libres (CHF)	0
Degré de couverture selon OPP2	105,6%
Bases techniques	LPP 2010
Taux d'intérêt technique	3,25%

FINANCEMENT

Cotisations paritaires

Conformément à la loi cadre de la prévoyance professionnelle, les prestations de PREVEMSS sont financées paritairement par l'employé(e) et l'employeur, selon un barème qui évolue progressivement avec l'âge.

Plan d'épargne standard

Ages	COTISATIONS D'ÉPARGNE		TOTALES
	de l'assuré	de l'entreprise	
18 - 24 ans	0,0%	0,0%	0,0%
25 - 34 ans	2,5%	5,0%	7,5%
35 - 44 ans	3,5%	7,0%	10,5%
45 - 54 ans	5,0%	10,0%	15,0%
dès 55 ans	6,0%	12,0%	18,0%

Plan d'épargne +

Ages	COTISATIONS D'ÉPARGNE		TOTALES
	de l'assuré	de l'entreprise	
18 - 24 ans	0,0%	0,0%	0,0%
25 - 34 ans	3,75%	5,0%	8,75%
35 - 44 ans	5,25%	7,0%	12,25%
45 - 54 ans	7,50%	10,0%	17,5%
dès 55 ans	9,00%	12,0%	21,0%

Plan d'épargne ++

Ages	COTISATIONS D'ÉPARGNE		TOTALES
	de l'assuré	de l'entreprise	
18 - 24 ans	0,0%	0,0%	0,0%
25 - 34 ans	5,0%	7,0%	10,0%
35 - 44 ans	7,0%	7,0%	14,0%
45 - 54 ans	10,0%	10,0%	20,0%
dès 55 ans	12,0%	12,0%	24,0%