



Projet présenté par le Conseil d'Etat

Date de dépôt : 24 avril 2024

Projet de loi **modifiant la loi sur la Caisse de prévoyance des fonctionnaires** **de police et des établissements pénitentiaires (LCPFP) (B 5 33)**

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

Art. 1 Modifications

La loi sur la Caisse de prévoyance des fonctionnaires de police et des établissements pénitentiaires, du 4 octobre 2013 (LCPFP – B 5 33), est modifiée comme suit :

Art. 4 (nouvelle teneur)

La Caisse a pour but d'assurer les policières et policiers et le personnel des établissements pénitentiaires soumis aux dispositions de la loi sur la police, du 9 septembre 2014, et des chapitres II et IV de la loi sur l'organisation des établissements et le statut du personnel pénitentiaires, du 3 novembre 2016, contre les conséquences économiques de la retraite, de l'invalidité et du décès.

Art. 27, al. 3 (nouvelle teneur)

³ Cette cotisation est à la charge du sociétaire à concurrence de 42% et à la charge de l'employeur à concurrence de 58%.

Art. 28, al. 3 (nouvelle teneur)

³ Cette cotisation est à la charge du sociétaire à concurrence de 42% et à la charge de l'employeur à concurrence de 58%.

Art. 35 Cotisation annuelle de risque décès et invalidité (nouvelle teneur avec modification de la note)

La cotisation annuelle de risque décès et invalidité s'élève à 3% du salaire coordonné selon la loi fédérale.

Art. 36 Cotisation annuelle ordinaire d'épargne (nouvelle teneur de la note)

Art. 37, al. 1 (nouvelle teneur)

¹ Les cotisations sont à la charge de l'affilié à concurrence de 42% et à la charge de l'employeur à concurrence de 58%.

Art. 68 Cotisation annuelle des sociétaires et des affiliés assurés à la Caisse le jour précédant l'entrée en vigueur de la modification du ... (à compléter) (nouveau)

La cotisation annuelle des sociétaires et des affiliés assurés auprès de la Caisse au jour précédant l'entrée en vigueur de la présente disposition est à leur charge à concurrence de $\frac{1}{3}$ et à la charge de l'employeur à concurrence de $\frac{2}{3}$.

Art. 2 Entrée en vigueur

Le Conseil d'Etat fixe la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

Certifié conforme

La chancelière d'Etat : Michèle RIGHETTI-EL ZAYADI

EXPOSÉ DES MOTIFS

Dans le cadre du PFQ 2024-2027, présenté par le Conseil d'Etat le 29 novembre dernier, ce dernier s'est fixé plusieurs priorités. L'une d'elles est le respect des contraintes en termes de déficit telles qu'énoncées dans la loi sur la gestion administrative et financière de l'Etat, du 4 octobre 2013 (LGAF; rs/GE D 1 05). Le Conseil d'Etat tient à assurer une maîtrise budgétaire permettant de garantir des finances publiques saines et durables afin d'éviter l'enclenchement des mécanismes du frein au déficit. A fin 2027, le déficit projeté reste en-dessous de la limite de déficit maximum admissible.

Le respect du déficit maximum admissible est conditionné à la réalisation d'un plan de mesures d'économie pour la législature 2023-2028 permettant d'améliorer le résultat de 229 millions de francs sur la période. Ce plan se compose de mesures structurelles, de mesures touchant la fonction publique ainsi que de mesures d'efficience et autres mesures.

Parmi les mesures les plus importantes en termes d'économies, deux relèvent de la compétence du Grand Conseil. Il s'agit de la modification de la répartition des cotisations aux caisses de prévoyance entre employeur et membres du personnel, ainsi que du transfert aux communes d'une partie des charges et des compétences.

Le présent projet de loi vise à concrétiser la modification de la répartition des cotisations de l'employeur et des membres du personnel assurés à la Caisse de prévoyance des fonctionnaires de police et des établissements pénitentiaires (CPFP), soit une répartition supportée à 58% par l'employeur et à 42% par les membres du personnel, contre $\frac{2}{3}$ par l'employeur et $\frac{1}{3}$ par les membres du personnel jusqu'à présent. Le Conseil d'Etat considère qu'il s'agit d'une mesure structurelle à long terme qui ramènera la répartition des cotisations entre l'employeur et les membres du personnel dans la moyenne des institutions de prévoyance (58% / 42%) selon la statistique de l'année 2022 des caisses de pension de l'Office fédéral de la statistique (OFS).

Il convient de noter que, dans le cadre de son plan de mesures d'économie susmentionné, le Conseil d'Etat a également adopté 2 projets de loi visant à modifier, de manière identique au présent projet de loi, la répartition des cotisations de l'employeur et des employées et employés de la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève (CPEG), d'une part, et de la Fondation de prévoyance en faveur du personnel des Transports publics genevois (FPTPG), d'autre part.

La mesure

La CPFPP assure environ 1 900 fonctionnaires de police et des établissements pénitentiaires. Actuellement, les cotisations à la CPFPP se montent à hauteur de 30,9% du traitement cotisant, dont $\frac{1}{3}$ (soit un taux de cotisation de 10,3% du traitement cotisant) est à la charge du membre salarié et $\frac{2}{3}$ (soit un taux de cotisation de 20,6% du traitement cotisant) sont à la charge de l'employeur. Le Conseil d'Etat propose de modifier la répartition des cotisations pour l'amener dans une proportion de 58% pour l'employeur et de 42% pour le membre salarié.

Pour parvenir à une telle répartition, la cotisation de l'employeur doit être diminuée de 20,60% à 17,92% (soit - 2,68 points de cotisation par rapport à la répartition actuelle). La cotisation des personnes employées doit, quant à elle, augmenter de 10,30% à 12,98% (soit + 2,68 points de cotisation).

Le présent projet de loi n'a, à moyen terme, d'effet ni sur le système de primauté, ni sur le niveau des prestations.

Mesure transitoire pour les assurées et assurés actuels de la CPFPP

Dans un souci de respect des conditions d'engagement des employées et employés actuels, le Conseil d'Etat a décidé que la modification de la répartition s'appliquera uniquement aux nouvelles assurées et nouveaux assurés entrés dans la CPFPP après l'entrée en vigueur du présent projet de loi. Les membres du personnel en fonction et assurés à la CPFPP la veille de l'entrée en vigueur du présent projet de loi ne sont donc pas concernés par cette modification de la répartition de la cotisation.

Les personnes dont l'assurance à la CPFPP débute le jour de l'entrée en vigueur du présent projet de loi ou ultérieurement se verront appliquer les taux prévus par les articles 27, 28 et 37 de la loi, à savoir 42% de la cotisation à charge des sociétaires et affiliées ou affiliés, dès le jour où elles sont assurées à la CPFPP.

Comparatif de la répartition des cotisations entre employeurs et personnes employées dans différents cantons

Comme indiqué plus haut, cette mesure aura pour effet de ramener la répartition des cotisations entre employeurs et employées et employés dans la moyenne des institutions de prévoyance (58% / 42%) selon la statistique de l'année 2022 des caisses de pension de l'OFS.

A titre d'illustration, est présentée ci-après la répartition des cotisations entre employeurs et personnes employées des différentes caisses de prévoyance cantonales. Ces données ont été récoltées sur la base des informations publiques disponibles sur le site Internet des différentes caisses ou différents cantons ou des états financiers des caisses.

Au sein de plusieurs caisses, la répartition des cotisations entre employeurs et personnes employées varie en fonction de l'âge. Ainsi les taux ci-dessous représentent une moyenne qui pourrait varier en fonction de l'évolution du profil de l'effectif assuré. Par ailleurs, dans certaines caisses, les assurées et assurés ont la possibilité d'augmenter leurs cotisations, modifiant ainsi la répartition « de base » entre employeurs et personnes employées.

	Part employeur	Part employée / employé
Fribourg	57%	43%
Jura	56%	44%
Neuchâtel	60%	40%
Valais	57%	43%
Vaud	61%	39%
Argovie	59%	41%
Appenzell Rhodes-Extérieures	50%	50%
Appenzell Rhodes-Intérieures	57%	43%
Berne	58%	42%
Bâle-Campagne	58%	42%
Bâle-Ville	67%	33%
Glaris	57%	43%
Grisons	55%	45%
Lucerne	59%	41%
Nidwald	51%	49%
Obwald	54%	46%
Saint-Gall	55%	45%
Schaffhouse	54%	46%
Schwytz	58%	42%
Soleure	57%	43%

Thurgovie	55%	45%
Tessin	60%	40%
Uri	58%	42%
Zoug	63%	37%
Zurich	60%	40%

Conséquences financières pour l'Etat

Le montant des économies, en millions de francs, découlant d'une modification de la répartition des cotisations à hauteur de 58% par l'employeur et 42% par le membre du personnel s'appliquant uniquement aux nouvelles et nouveaux sociétaires et affiliés, serait le suivant :

Economies de cotisations (variations par rapport à l'année précédente)

	2024	2025	2026	2027	Cumul PFQ ¹
Administration cantonale	0,0	0,3	0,3	0,3	0,9

Impact de la modification de la répartition des cotisations sur le salaire net des employées et employés

Le graphique suivant présente l'évolution du salaire net en fonction du salaire annuel de base déterminé selon la répartition des cotisations actuelle et selon la répartition des cotisations envisagée pour une personne employée à temps plein. L'expert de la CPFPP ne disposant pas des données relatives à l'ensemble des déductions sociales (notamment la cotisation pour l'assurance-accidents (LAA)), ni aux éventuelles primes de risques, l'impact de la nouvelle répartition sur le salaire net a été estimé en tenant compte de la modification de la cotisation LPP et des déductions liées aux assurances sociales suivantes : AVS/AI/APG, assurance-chômage, assurance-maternité.

¹ Plan financier quadriennal. Le principe de cette planification est fixé par l'article 152 de la constitution de la République et canton de Genève, du 14 octobre 2012 (Cst-GE; rs/GE A 2 00). Les modalités en sont précisées à l'article 13 de la loi sur la gestion administrative et financière de l'Etat, du 4 octobre 2013 (LGAF; rs/GE D 1 05).



La réduction du salaire net, qu'elle soit exprimée en francs ou en pourcentage, croît avec le montant du salaire annuel de base. Ainsi, la réduction sera proportionnellement plus importante pour les classes plus élevées et elle s'accroîtra au fur et à mesure que les nouvelles employées et nouveaux employés progresseront dans les échelons. Ainsi, la réduction du salaire net varie entre 2,48% pour la classe 4 annuité 0 (salaire annuel de base de 54 194 francs en 2024) et 3,05% pour la classe 33 annuité 22 (salaire annuel de base de 262 661 francs en 2024).

Concernant l'effectif des nouvelles personnes assurées, la classe d'entrée des policières et des policiers étant la classe 15 annuité 0, nous relevons que la majeure partie des nouvelles personnes assurées de la Caisse auront un salaire annuel de base de 87 958 francs. Ainsi la réduction de salaire net pour cet effectif sera de 2,76%.

Impact de la modification de la répartition des cotisations sur l'équilibre financier de la CFPF

A la demande du département des institutions et du numérique, la CFPF a procédé à une analyse de l'impact d'une modification de la répartition de la cotisation sur son propre équilibre financier futur. Selon les informations transmises par la CFPF, l'expert agréé de cette dernière résume ses projections de la manière suivante :

« La modification de la répartition des cotisations de l'employeur et des employés à la Caisse de prévoyance des fonctionnaires de police et des établissements pénitentiaires (CFPF), soit une répartition de 58% à charge de l'employeur et de 42% à charge du membre du personnel, contre ⅓ par l'employeur et ⅔ par le membre du personnel jusqu'à présent, péjore

légèrement l'équilibre financier à long terme du nouveau plan de prévoyance au 1^{er} janvier 2024 de la CFPF.

L'application de l'article 17 LFLP a en effet pour conséquence de potentielles augmentations des prestations de sortie des assurés en cas de sortie de la CFPF avant l'âge de la retraite. Toutefois, l'évolution attendue du degré de couverture du nouveau plan de prévoyance étant positive et supérieure à 100%, l'impact de la modification de la répartition de la cotisation, qui engendre des flux négatifs supplémentaires, a un impact mineur sur l'évolution attendue du degré de couverture. Relevons que le taux de rente de 68% et la baisse du taux d'intérêt technique dans le nouveau plan engendrent des prestations de libre passage élevées, ce qui atténue l'effet de l'article 17 LFLP sur les capitaux de prévoyance des assurés actifs. Le taux de rotation relativement faible au sein de l'effectif des assurés a quant à lui tendance à réduire l'effet de l'article 17 LFLP sur l'équilibre financier futur de la CFPF.

Le passage de la cotisation des assurés de 10,3% (un tiers de 30,9%) à 1,98% (42% de 30,9%), soit + 2,68 points des traitements cotisants, pour les nouveaux assurés engendre un coût équivalent à 0,1 point de cotisation, en raison de l'augmentation des engagements au bilan et des versements de prestations de libre passage aux assurés sortants. Relevons que la hausse attendue des prestations de sortie des assurés augmente progressivement avec l'effectif impacté par la nouvelle répartition des cotisations. Après 20 ans, nous attendons une hausse annuelle des prestations de sortie d'environ CHF 60 000. A l'horizon 2052, la hausse annuelle des prestations de sortie augmenterait à CHF 120 000.

Il en résulterait potentiellement, toutes hypothèses restant égales par ailleurs, une perte de 0,17 point de couverture sur 20 ans, représentant un coût initial de CHF 2,6 millions (évaluation au 31 décembre 2023) ou un montant de CHF 5,2 millions après 20 ans (à l'horizon 2043).

Relevons que sur la base de l'évolution observée, l'impact de la modification de la répartition de la cotisation engendrerait une diminution de l'ordre de 0,34 point de degré de couverture à l'horizon 2052, représentant un coût de CHF 4,6 millions au 31 décembre 2023 ou un montant de CHF 12,0 millions à l'horizon 2052. »

Droits acquis des assurées et assurés et mesure transitoire

Le département des finances, des ressources humaines et des affaires extérieures a fait procéder, dans le cadre du projet de loi 13021 déposé le 16 septembre 2021, à une analyse des éventuels effets concernant les

possibles droits acquis des assurées et assurés (en lien avec leur prestation de libre passage et les éventuelles mesures transitoires des modifications de loi antérieures).

L'article 66, alinéa 1, de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité, du 25 juin 1982 (LPP; RS 831.40), prévoit que la somme des cotisations de l'employeur doit être au moins égale à la somme des cotisations de chaque personne salariée. Cette norme s'applique également aux institutions de prévoyance de droit public. Il s'agit d'une parité collective, qui n'impose pas que la cotisation de l'employeur soit supérieure à celle de chaque personne assurée prise individuellement.

La LPP n'interdit pas la modification du taux de cotisation, à la hausse comme à la baisse, ou la modification de la répartition des cotisations entre l'employeur et les personnes salariées, pour autant que les minimas légaux de la LPP soient respectés.

S'agissant d'institutions de prévoyance de corporations de droit public, le taux de cotisation ainsi que sa répartition entre employeur et personnes assurées peuvent donc être changés par le biais d'une modification de l'acte législatif topique, ici de la LCPFP. En effet, c'est la corporation de droit public, à savoir l'Etat de Genève, qui est compétent pour édicter les dispositions concernant le financement, dans le respect des termes de l'article 50, alinéa 2 LPP.

Une loi modifiant la proportion des cotisations acquittées par l'employeur, respectivement les personnes assurées, ne serait ainsi contraire au droit que si elle consacrait une violation des principes généraux que sont le principe de l'interdiction de l'arbitraire, le principe de l'égalité de traitement ou celui de la bonne foi. Elle consacrerait également une violation du droit fédéral supérieur si elle ne respectait pas la garantie des droits acquis des personnes assurées.

En matière de prévoyance professionnelle, bénéficient de la protection des droits acquis : le droit aux prestations d'assurance en cours et la valeur actuelle de la prestation de libre passage. En revanche, le droit au maintien des expectatives lorsque l'éventualité assurée ne s'est pas encore réalisée, soit le montant futur de l'avoir de vieillesse et le montant exact des prestations financées par les cotisations, ne fait pas l'objet de la garantie des droits acquis, sous réserve d'une promesse qualifiée et irrévocable. De même, il n'existe pas de droit à ce que l'employeur verse un montant défini de cotisations.

Le présent projet de loi n'a aucune incidence sur les rentes en cours. Il n'a pas d'incidence non plus sur le montant des prestations acquises de libre

passage des personnes assurées. Il ne consacre ainsi pas de violation de la garantie des droits acquis.

Le fait que la modification envisagée implique une baisse du traitement net des nouvelles employées et nouveaux employés ne consacre pas une violation de la garantie des droits acquis dès lors que la collectivité publique est libre de revoir sa politique en matière de salaire et d'emploi.

En outre, les différences que le régime transitoire introduit entre des situations qui ont pris naissance, respectivement, avant ou après la date d'entrée en vigueur du présent projet de loi sont admissibles au regard du droit, dès lors que les modalités retenues ne comportent pas de distinctions arbitraires ou contraires à la garantie de l'égalité de traitement.

L'adoption du régime transitoire est en conséquence conforme au droit.

Commentaire article par article

Art. 4 ***But***

La terminologie de cette disposition a été adaptée pour tenir compte de la nouvelle loi sur la police, du 9 septembre 2014. Il n'y a plus de fonctionnaires de police, mais des policières ou policiers. Ladite adaptation a été suggérée par la Caisse de prévoyance (cf. courrier en annexe).

Art. 27 ***Cotisation annuelle ordinaire***

Selon la LPP, le législateur cantonal, et non la Caisse de prévoyance, est compétent pour décider du financement de la caisse. A ce titre, il édicte les dispositions concernant le montant des cotisations et leur répartition entre employeur et personnes salariées.

L'article 27, alinéa 1 LCPFP fixe le taux de cotisation annuelle à 30,9% du traitement cotisant. Selon l'alinéa 3, cette cotisation est supportée à raison de $\frac{1}{3}$ par le sociétaire et de $\frac{2}{3}$ par l'employeur. Désormais, la cotisation est diminuée pour l'employeur à hauteur de 58%, respectivement majorée pour le sociétaire à hauteur de 42%. Dans la mesure où la part de l'employeur s'avère égale ou supérieure à celle des personnes salariées, cette répartition respecte les prescriptions minimales exigées par la LPP.

Art. 28 ***Cotisation annuelle de risque décès et invalidité***

Les sociétaires de moins de 23 ans révolus ne sont assurés auprès de la CFPF que pour les risques invalidité et décès. Ils ne constituent donc pas une épargne vieillesse.

L'article 28, alinéa 1 LCPFP fixe le montant de la cotisation annuelle de risque décès et invalidité des sociétaires de moins de 23 ans révolus à 3% du traitement cotisant. L'alinéa 3 reprend la répartition qui est appliquée pour la cotisation annuelle des sociétaires de plus de 23 ans révolus. Il convient donc de la modifier dans la même mesure, soit à la charge de l'employeur à hauteur de 58% et du sociétaire à hauteur de 42%. Cette répartition respecte également les prescriptions minimales exigées par la LPP.

Art. 35 *Cotisation annuelle de risque décès et invalidité*

La modification de l'article 35 LCPFP et de sa note n'a pas de portée matérielle. Elle a pour objectif d'uniformiser la terminologie légale. Le terme de cotisation est préféré à celui de prime, reprenant ainsi la terminologie employée aux articles précédents.

Art. 36 *Cotisation annuelle ordinaire d'épargne*

L'uniformisation de la terminologie vaut également pour cette disposition, de sorte que le terme de prime est remplacé par celui de cotisation.

Art. 37 *Répartition entre l'employeur et l'affilié*

La répartition de la cotisation entre l'employeur et l'affilié est identique à celle de la cotisation entre l'employeur et le sociétaire. Elle est ainsi amenée à 58% à la charge de l'employeur et à 42% à la charge de l'affilié, pour refléter la modification de l'article 27 LCPFP.

Art. 68 *Cotisation annuelle des sociétaires et des affiliés assurés à la Caisse le jour précédant l'entrée en vigueur du présent projet de loi*

Il a été décidé de mettre les sociétaires et affiliés qui étaient assurés à la CPFPP avant la date d'entrée en vigueur du présent projet de loi au bénéfice d'une mesure transitoire.

Ainsi, la cotisation annuelle des sociétaires et des affiliés assurés à la CPFPP le jour précédant l'entrée en vigueur du présent projet de loi restera répartie, comme à présent, à concurrence de $\frac{1}{3}$ à la charge des sociétaires et des affiliés et de $\frac{2}{3}$ à la charge de l'employeur.

En revanche, les membres du personnel dont les rapports de service commencent le jour de l'entrée en vigueur du présent projet de loi ou à une date ultérieure se verront appliquer la répartition prévue aux articles 27, 28 et 37 dès la date à laquelle ils seront assurés à la CPFPP.

Au bénéfice de ces explications, nous vous remercions de réserver un bon accueil au présent projet de loi.

Annexes :

- 1) Préavis financier*
- 2) Planification des charges et revenus de fonctionnement découlant du projet*
- 3) Courrier du 8 mars 2024 de la Caisse de prévoyance des fonctionnaires de police et des établissements pénitentiaires*
- 4) Tableau comparatif*



REPUBLIQUE ET
CANTON DE GENEVE

PREAVIS FINANCIER

Ce préavis financier ne préjuge en rien des décisions qui seront prises en matière de politique budgétaire.

1. Attestation de contrôle par le département présentant le projet de loi

- ♦ Projet de loi présenté par le département des institutions et du numérique.
- ♦ Objet : Projet de loi modifiant la loi sur la Caisse de prévoyance des fonctionnaires de police et des établissements pénitentiaires (LCPFP – B 5 33).
- ♦ Rubriques budgétaires concernées : CR 0404 nature 305 et CR 0405 nature 305
- ♦ Numéros et libellés de programmes concernés : H01 Sécurité publique et H02 Privation de liberté et mesures d'accompagnement.
- ♦ Planification des charges et revenus de fonctionnement du projet de loi :

Les tableaux financiers annexés au projet de loi intègrent oui non la totalité des impacts financiers découlant du projet.

(en mios de fr.)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Dès 2031
Ch. personnel	-	(0.3)	(0.5)	(0.8)	(1.0)	(1.3)	(1.5)	(1.7)
Biens et services et autres ch.	-	-	-	-	-	-	-	-
Ch. financières	-	-	-	-	-	-	-	-
Amortissements	-	-	-	-	-	-	-	-
Subventions	-	-	-	-	-	-	-	-
Autres charges	-	-	-	-	-	-	-	-
Total charges	-	(0.3)	(0.5)	(0.8)	(1.0)	(1.3)	(1.5)	(1.7)
Revenus	-	-	-	-	-	-	-	-
Total revenus	-	-	-	-	-	-	-	-
Résultat net	-	0.3	0.5	0.8	1.0	1.3	1.5	1.7

- ♦ Inscription budgétaire et financement:

Les incidences financières de ce projet de loi seront inscrites au projet de budget de fonctionnement dès 2025, oui non

BLX

conformement aux données du tableau financier.

Les incidences financières de ce projet de loi sont inscrites oui non
au plan financier quadriennal 2024-2027 et seront inscrites
au plan financier quadriennal 2025-2028 lors de son
actualisation.

Autre(s) remarque(s) : _____

Le département atteste que le présent projet de loi est conforme à la loi sur la
gestion administrative et financière de l'Etat (LGAF), à la loi sur les indemnités
et les aides financières (LIAF), au modèle comptable harmonisé pour les
cantons et les communes (MCH2) et aux dispositions d'exécution adoptées
par le Conseil d'Etat.

Genève, le : 10.4.2024

Signature du responsable financier :

 Michel CLAVEL


2. Avis du département des finances

Remarque(s) complémentaire(s) du département des finances : _____

Genève, le :

Visa du département des finances :

4 avril 2024


Eric Vuissard Koudis

N.B. : Le présent préavis financier est basé sur le PL, son exposé des motifs, le tableau financier
et ses annexes transmis le 4 avril 2024.

PLANIFICATION DES CHARGES ET REVENUS DE FONCTIONNEMENT DÉCOULANT DU PROJET
Projet de loi modifiant la loi sur la Caisse de prévoyance des fonctionnaires de police et des établissements pénitentiaires (LCPPF – B 5 33)

Projet présenté par le département des institutions et du numérique

(montants annuels, en mios de fr.)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	dès 2031
TOTAL charges de fonctionnement	0.00	-0.28	-0.55	-0.80	-1.03	-1.26	-1.47	-1.67
Charges de personnel [30]	0.00	-0.28	-0.55	-0.80	-1.03	-1.26	-1.47	-1.67
³⁰ Salaires	0.00	-0.28	-0.55	-0.80	-1.03	-1.26	-1.47	-1.67
ETP Nombre Equivalent Temps Plein	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Biens et services et autres charges [31]	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Charges financières [34]	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
1.375%								
Amortissements [33 + 366 - 466]	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Subventions [363+369]	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Autres charges [30-36]	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TOTAL revenus de fonctionnement	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Revenus [40 à 46]	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
RESULTAT NET FONCTIONNEMENT	0.00	0.28	0.55	0.80	1.03	1.26	1.47	1.67

Remarques :

Date et signature du responsable financier :

10.4.2024



CAISSE DE PREVOYANCE DES
FONCTIONNAIRES DE POLICE ET
DES ETABLISSEMENTS PENITENTIAIRES

Petit-Lancy, le 8 mars 2024

Route de Chancy 10
1213 PETIT-LANCY
Téléphone 022 879 80 70
Fax 022 793 90 10
Mail info@cphpolice.ch
Site internet www.cphpolice.ch

Monsieur Sébastien Grosdemange
Secrétaire général adjoint
Département des institutions et du
numérique – DIN SG
Case postale 3952
1211 Genève 3

Concerne : projet de loi modifiant la loi sur la Caisse de prévoyance des fonctionnaires de police et des établissements pénitentiaires (LCPFP – B 5 33)

Monsieur le Secrétaire général adjoint,

Nous avons pris bonne note de votre courrier de consultation formelle du 12 février 2024 sur l'avant-projet de loi modifiant la loi sur la Caisse de prévoyance des fonctionnaires de police et des établissements pénitentiaires (LCPFP – B 5 33) et vous remercions.

Selon votre demande, vous trouverez ci-dessous les commentaires de la CP relatifs à cet avant-projet :

Sur le principe tout d'abord, à partir du moment où le financement global du plan de prévoyance reste inchangé et ne menace pas l'équilibre financier à long terme, la CP prend acte du projet de loi et s'abstient de toute prise de position sur les motifs et le bien-fondé de cette modification.

Nous constatons toutefois que la modification de la répartition des cotisations de l'employeur et des employés péjore légèrement l'équilibre financier structurel de la CP. En effet, l'application de l'article 17 LFLP a pour conséquence de potentielles augmentations des prestations de libre passage des assurés en cas de sortie de la Caisse avant l'âge de la retraite. Le coût de cette mesure a été estimé par notre expert à 0.1% de cotisation par an en raison de l'augmentation des engagements au bilan et des versements de prestations de libre passage aux assurés sortants.

A cela s'ajoutent les coûts liés à cette modification, à la fois réglementaires, administratifs et informatiques, ainsi que les futurs coûts de fonctionnement, qui seront inévitablement plus élevés puisqu'il s'agira de gérer deux populations distinctes avec des taux de cotisations différents au sein d'un même plan de prévoyance.

Nous partons du principe que la conformité des mesures proposées avec le droit fédéral a fait l'objet de vérifications préalables, notamment la question d'équité entre assurés d'un même plan de prévoyance.

Se pose également la question de la « garantie » des droits acquis pour les fonctionnaires qui, suite à un changement de poste au sein de l'Etat, seraient amenés à changer de caisse de prévoyance, par exemple de la CPEG à la CP ou vice-versa. Auraient-ils toujours droit à la garantie de la répartition des cotisations selon l'ancien système (2/3 – 1/3) ou celle-ci serait-elle perdue ? Il nous semble que le projet de loi ne prévoit rien à ce sujet.

Cette même question se pose par rapport au projet de loi PL13068 actuellement à l'étude au Grand-Conseil, qui prévoit le libre choix d'affiliation des ex-agents de la police de la sécurité internationale. La question de la garantie de l'ancienne répartition de la cotisation de prévoyance deviendrait bien évidemment déterminante dans ce cadre spécifique.

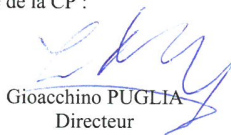
Enfin, il nous paraîtrait opportun de profiter de cette modification de la LCPFP – B 5 33 pour y intégrer d'autres modifications en attente. Nous pensons en particulier à l'article 4 sur la définition du cercle des assurés, qui se réfère toujours à l'ancienne loi sur la police du 26 octobre 1957, ainsi qu'à certains articles devenus superflus suite à l'adoption du nouveau plan. C'est très volontiers que nous soumettrons des propositions dans ce sens si vous le souhaitez.

En restant à disposition pour tout complément d'information, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Secrétaire général adjoint, l'assurance de notre parfaite considération.

Pour le Comité de la CP :



Olivier DROZ
Président



Gioacchino PUGLIA
Directeur

Tableau comparatif
Projet de loi sur la Caisse de prévoyance des fonctionnaires de police et des établissements pénitentiaires (LCPFP - B 5 33)

Teneur actuelle	Nouvelle teneur	Commentaires
<p>Art. 4 But</p> <p>La Caisse a pour but d'assurer les fonctionnaires de police et des établissements pénitentiaires soumis aux dispositions des chapitres VI et VII de la loi sur la police, du 26 octobre 1957, et des chapitres II et IV de la loi sur l'organisation des établissements et le statut du personnel pénitentiaires, du 3 novembre 2016, contre les conséquences économiques de la retraite, de l'invalidité et du décès.</p>	<p>Art. 4 But</p> <p>La Caisse a pour but d'assurer les policières et policiers et le personnel des établissements pénitentiaires soumis aux dispositions de la loi sur la police, du 9 septembre 2014, et des chapitres II et IV de la loi sur l'organisation des établissements et le statut du personnel pénitentiaires, du 3 novembre 2016, contre les conséquences économiques de la retraite, de l'invalidité et du décès.</p>	<p>La terminologie de cette disposition a été adaptée pour tenir compte de la nouvelle loi sur la police, du 9 septembre 2014. Il n'y a plus de fonctionnaires de police, mais des policières ou policiers.</p>
<p>Art. 27 Cotisation annuelle ordinaire</p> <p>¹ Pour les sociétaires de plus de 23 ans révolus, le taux de la cotisation annuelle est fixé à 30,9% du traitement cotisant.</p> <p>² Cette cotisation est perçue tant que le sociétaire est en fonction mais au maximum pendant 37 années d'assurance. Elle cesse en cas de démission, d'invalidité, de retraite ou de décès. Les années rachetées sont considérées comme des années d'assurance.</p> <p>³ Cette cotisation est à la charge du sociétaire à concurrence de $\frac{1}{2}$ et à la charge de l'employeur à concurrence des $\frac{1}{3}$.</p> <p>⁴ Toute augmentation du taux de cotisation fixé à l'alinéa 1 est à la charge de l'employeur, à concurrence de la moitié.</p>	<p>Art. 27 Cotisation annuelle ordinaire</p> <p>¹ <i>Inchangé.</i></p> <p>² <i>Inchangé.</i></p> <p>³ Cette cotisation est à la charge du sociétaire à concurrence de 42% et à la charge de l'employeur à concurrence de 58%.</p> <p>⁴ <i>Inchangé.</i></p>	<p>Seul le taux de répartition des cotisations entre l'employeur et le sociétaire a été modifié.</p>
<p>Art. 28 Cotisation annuelle de risque décès et invalidité</p> <p>¹ Pour les sociétaires de moins de 23 ans révolus, le taux de la cotisation annuelle est fixé à 3% du traitement cotisant.</p> <p>² Cette cotisation est perçue tant que le sociétaire est en fonction. Elle cesse de l'être en cas de démission, d'invalidité ou de décès.</p> <p>³ Cette cotisation est à la charge du sociétaire à concurrence de $\frac{1}{3}$ et à la charge de l'employeur à concurrence des $\frac{2}{3}$.</p>	<p>Art. 28 Cotisation annuelle de risque décès et invalidité</p> <p>¹ <i>Inchangé.</i></p> <p>² <i>Inchangé.</i></p> <p>³ Cette cotisation est à la charge du sociétaire à concurrence de 42% et à la charge de l'employeur à concurrence de 58%.</p>	<p>Seul le taux de répartition des cotisations entre l'employeur et le sociétaire a été modifié.</p>

<p>Art. 35 Prime de risque La prime annuelle de risque décès et invalidité s'élève à 3% du salaire coordonné selon la loi fédérale.</p>	<p>Art. 35 Cotisation annuelle de risque décès et invalidité La cotisation annuelle de risque décès et invalidité s'élève à 3% du salaire coordonné selon la loi fédérale</p>	<p>Harmonisation de la terminologie du titre et du corps de la disposition.</p>
<p>Art. 36 Prime d'épargne Dès le 1^{er} janvier qui suit son 24^e anniversaire, mais, au plus tôt, dès le début de sa rémunération par l'Etat de Genève, il est constitué, en faveur de l'affilié, un avoir de vieillesse alimenté et géré selon les dispositions de la loi fédérale.</p>	<p>Art. 36 Cotisation annuelle d'épargne <i>Inchangé.</i></p>	<p>Harmonisation de la terminologie du titre de la disposition.</p>
<p>Art. 37 Répartition entre l'employeur et l'affilié ¹ Les primes prévues pour les affiliés sont prises en charge à raison de 2/3 par l'employeur et de 1/3 par l'affilié. ² Leur prélèvement est effectué selon les mêmes règles que pour les sociétaires.</p>	<p>Art. 37 Répartition entre l'employeur et l'affilié ¹ Les cotisations sont à la charge de l'affilié à concurrence de 42% et à la charge de l'employeur à concurrence de 58%. ² <i>Inchangé.</i></p>	<p>Le taux de répartition des cotisations entre l'employeur et l'affilié a été modifié. La terminologie a aussi été harmonisée.</p>
	<p>Art. 68 Cotisation annuelle des sociétaires et des affiliés assurés à la Caisse le jour précédant l'entrée en vigueur de la modification du ... (à compléter) La cotisation annuelle des sociétaires et des affiliés assurés auprès de la Caisse le jour précédant l'entrée en vigueur de la présente disposition est à leur charge à concurrence de 1/5 et à la charge de l'employeur à concurrence de 1/4.</p>	<p>La disposition transitoire définit le cercle des bénéficiaires de ce régime, à savoir ceux qui étaient affiliés au jour précédent la modification légale. Pour ces personnes, la répartition reste inchangée entre les personnes affiliées et les sociétaires, et l'employeur.</p>