



Projet présenté par le Conseil d'Etat

Date de dépôt : 24 avril 2024

Projet de loi **modifiant la loi concernant la Fondation de prévoyance en faveur** **du personnel des Transports publics genevois (LFPTPG) (B 5 40)**

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

Art. 1 Modifications

La loi concernant la Fondation de prévoyance en faveur du personnel des Transports publics genevois, du 29 novembre 2013 (LFPTPG – B 5 40), est modifiée comme suit :

Art. 30, al. 2 (nouvelle teneur), al. 3 (abrogé)

² La cotisation annuelle est à la charge du membre salarié à concurrence de 42% et à la charge de l'employeur à concurrence de 58%.

Art. 54 Dispositions transitoires (nouvelle teneur de la note), al. 2 à 4 (nouveaux)

Cotisations annuelles des membres salariés assurés à la Fondation le jour précédant l'entrée en vigueur de la modification du ... (à compléter)

² La cotisation annuelle à la charge des membres salariés âgés de plus de 23 ans révolus et assurés auprès de la Fondation le jour précédant l'entrée en vigueur de la présente disposition est égale à 9,5% du salaire cotisant et celle à la charge de l'employeur est égale à 21,5% du salaire cotisant.

³ La cotisation annuelle à la charge des membres salariés âgés de moins de 23 ans révolus et assurés auprès de la Fondation le jour précédant l'entrée en

vigueur de la présente disposition est égale à 1% du salaire cotisant et celle à la charge de l'employeur est égale à 2% du salaire cotisant.

⁴ En cas de changement d'employeur affilié à la Fondation postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente disposition, le membre salarié dont l'assurance à la Fondation n'a pas été interrompue conserve le bénéfice des alinéas 2 et 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 2023, 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 employeur/membre du personnel des cotisations aux caisses de prévoyance et 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 des employeurs et des membres du personnel assurés à la Fondation de prévoyance en faveur du personnel des Transports publics genevois (FPTPG), soit une répartition supportée à 58% par l'employeur et à 42% par le membre du personnel, contre 69% par l'employeur et 31% par le membre du personnel jusqu'à présent.

Le département de la santé et des mobilités (DSM) a consulté la Fondation de prévoyance en faveur du personnel des TPG ainsi que les associations représentatives du personnel des TPG, à savoir le Syndicat du personnel des transports TPG (SEV TPG), Transfair, l'Association syndicale indépendante du personnel des Transports publics genevois (ASIP TPG Genève) et l'Association du personnel administratif et des cadres des Transports publics genevois (APAC TPG), sur la modification de la répartition de la cotisation à la FPTPG résumée ci-dessus et présentée plus en détail dans le présent exposé des motifs.

La position de la Fondation de prévoyance en faveur du personnel des TPG s'appuie sur celle de l'expert, cité plus loin dans le présent exposé des motifs, qui souligne, en tenant compte des probabilités de démission et des

projections actuarielles, le risque que la situation financière projective de la Fondation se pèjore avec la modification de la répartition des cotisations des employeurs et des membres du personnel assurés.

Les associations représentatives du personnel des TPG s'inquiètent quant à elles de la baisse du salaire net que cette mesure représenterait pour les personnes cotisantes, avec pour conséquence une pèjoration des conditions de travail et de l'attractivité des métiers exercés aux TPG. Les associations relèvent également qu'une telle mesure contreviendrait au principe de l'égalité de traitement avec des régimes différenciés appliqués en fonction de la date d'engagement d'une collaboratrice ou d'un collaborateur. Ce dernier aspect est traité plus loin dans le présent exposé des motifs.

Le Conseil d'Etat considère qu'il s'agit d'une mesure structurelle à long terme qui ramènera la répartition des cotisations entre employeurs et 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 employés de la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève (CPEG), d'une part, et de la Caisse de prévoyance des fonctionnaires de police et des établissements pénitentiaires (CP), d'autre part.

La mesure

La FPTPG assure environ 2 100 employées et employés des TPG et d'autres employeurs affiliés. Actuellement, les cotisations à la FPTPG se montent à hauteur de 31% du salaire cotisant, dont 31% (soit un taux de cotisation de 9,5% du salaire cotisant) sont à la charge du membre salarié et 69% (soit un taux de cotisation de 21,5% du salaire cotisant) 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 répartition de la cotisation de 58% / 42%, la cotisation de l'employeur doit être diminuée de 21,50%, à 17,98% (soit - 3,52 points de cotisation par rapport à la répartition actuelle). La cotisation des membres du personnel doit, quant à elle, augmenter de 9,50%, à 13,02% (soit + 3,52 points de cotisation par rapport à la répartition actuelle).

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 FPTPG

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 à la FPTPG après l'entrée en vigueur du présent projet de loi.

Les membres du personnel des TPG et des autres employeurs affiliés, qui sont assurés à la FPTPG 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 annuelle.

Les personnes dont l'assurance à la FPTPG débute le jour de l'entrée en vigueur du présent projet de loi ou ultérieurement se verront appliquer le taux prévu par l'article 30 de la loi, à savoir 42% de la cotisation à charge des membres assurés, dès le jour où elles sont assurées à la FPTPG.

En outre, les personnes assurées à la FPTPG la veille de l'entrée en vigueur du présent projet de loi qui quitteraient leur emploi après cette date pour prendre un emploi au sein d'un autre employeur affilié à la FPTPG, demeureront au bénéfice de la mesure transitoire et ne seront dès lors pas concernées par la modification proposée, à la condition que leur assurance auprès de la FPTPG ne soit pas interrompue (une personne affiliée à la FPTPG au 31 décembre 2024, et donc au bénéfice de la mesure transitoire, qui quitterait le cercle des employeurs affiliés en 2025 pour y revenir en 2026 ne bénéficierait plus de la mesure transitoire et serait ainsi soumise à la nouvelle répartition de la cotisation annuelle).

Comparatif de la répartition des cotisations entre employeurs et employées et employés 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 employées et employés 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 encore sur la base des états financiers des caisses.

Au sein de plusieurs caisses, la répartition des cotisations entre employeurs et employées et employés 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 employées et employés.

	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 les TPG et l'Etat

Selon les calculs effectués par l'expert de la FPTPG, le montant des économies par rapport à l'année précédant l'entrée en vigueur du présent projet de loi, 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 nouveaux assurés serait le suivant :

- 0,1 la première année suivant l'entrée en vigueur de la mesure;
- 0,3 la deuxième année suivant l'entrée en vigueur de la mesure;
- 0,5 la troisième année suivant l'entrée en vigueur de la mesure;
- 0,7 la quatrième année suivant l'entrée en vigueur de la mesure;
- 0,9 la cinquième année suivant l'entrée en vigueur de la mesure.

Le total de ces montants, calculés sur les 5 premières années à compter de l'entrée en vigueur du présent projet de loi, représente ainsi 2,5 millions de francs.

L'Etat diminuera la subvention octroyée aux TPG du même montant, dès que la baisse des cotisations sera effective, si bien que l'économie bénéficiera *in fine* à l'Etat (nature 36 charges de transfert – subventions).

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

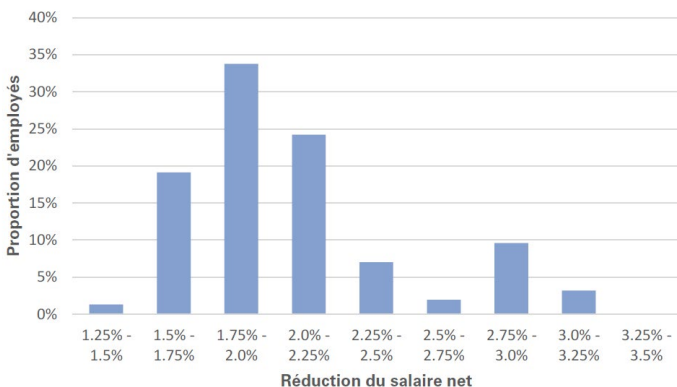
Le graphique suivant présente l'évolution du salaire net en fonction du salaire annuel de base déterminé selon la répartition des cotisations actuelle et selon la répartition des cotisations envisagée pour une employée ou un employé à temps plein. Afin de déterminer le salaire net, l'expert de la Fondation a considéré les différents taux de cotisation (AVS/AI/assurance perte de gain (APG), assurance-chômage (AC), assurance-maternité (AMat) et assurance-accidents (LAA)) applicables en 2024, avec un plafond de salaire LAA de 148 200 francs. La variation du salaire net présentée dans le graphique ci-dessous provient uniquement de la modification du taux de cotisation des employées et employés pour la LPP, qui est de 9,5% actuellement et passerait à 13,02% pour les nouvelles employées et nouveaux employés.



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 1,30% pour la classe 4 échelon 0 (salaire annuel de base de 51 529 francs en 2024) et 3,34% pour la classe 24 échelon 17 (salaire annuel de base de 183 241 francs en 2024).

Afin de mesurer l'impact sur le salaire net pour les nouvelles employées et nouveaux employés par rapport à la situation qui aurait prévalu sans la modification de la répartition des cotisations, ont été utilisées les données salariales des TPG au 31 décembre 2023, pour les membres du personnel qui y ont été affiliés durant l'année 2023.

Le graphique suivant présente la répartition de la réduction du salaire net qui aurait prévalu pour les employées et employés considérés.



Il apparaît ainsi qu'environ un tiers des nouvelles employées et nouveaux employés auraient eu une réduction de salaire net entre 1,75% et 2,00%. Par ailleurs, 46% des nouvelles employées et nouveaux employés auraient eu une réduction du salaire net de plus de 2,00%. La réduction moyenne du salaire net est d'environ 2,20%.

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

A la demande du DSM, la FPTPG a procédé à une analyse de l'impact d'une modification de la répartition de la cotisation sur l'équilibre financier de la Fondation.

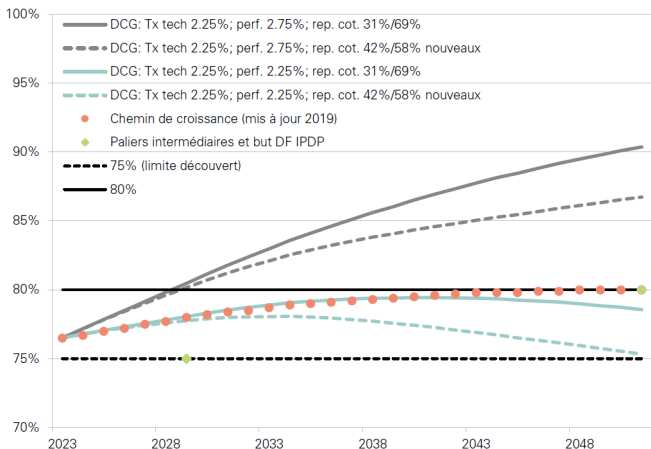
Selon les informations transmises par la FPTPG, l'expert agréé de cette dernière a travaillé sur des modèles projectifs basée sur la situation financière provisoire de la Fondation au 31 décembre 2023. Ces hypothèses sont les suivantes :

- croissance annuelle de l'effectif des assurés actifs de 1,00%;
- adaptation des salaires à l'inflation de 1,00% annuellement;
- indexation annuelle des rentes nulle;
- taux de cotisation de 31,00%;
- tables actuarielles LPP 2020 projetées en 2020;
- taux d'intérêt technique de 2,25%, avec constitution de provision pour abaissement du taux technique à 2,00%;
- taux de revalorisation de la somme des salaires cotisants de 1,00% par année correspondant à l'hypothèse d'adaptation des salaires à l'inflation.

Outre le changement dans la répartition de la cotisation (passage à 42% à charge des assurées et assurés et à 58% à charge de l'employeur pour les nouvelles assurées et nouveaux assurés), les résultats présentés ci-après considèrent différents taux de performance attendus, afin de mesurer la sensibilité du degré de couverture à cette hypothèse. Est donc considérée une espérance de performance de 2,75%, comme dans le modèle de référence de la dernière expertise actuarielle, de même qu'une sensibilité relative à une baisse de l'espérance de performance de 0,35 point.

Par ailleurs, l'expert de la Fondation rappelle qu'un taux de démission de 1,65% est considéré dans les projections actuarielles, ce qui signifie qu'en moyenne 1,65% des assurées et assurés actifs démissionnent chaque année. Les probabilités de démission dépendent toutefois de l'âge de l'assurée ou de l'assuré et de la durée d'affiliation. Une assurée ou un assuré plus jeune, avec moins d'années d'affiliation, possède une probabilité de démission supérieure aux assurées ou assurés plus âgés ayant une durée d'affiliation plus importante.

Le graphique suivant présente l'évolution attendue du degré de couverture global selon les différents scénarios considérés.



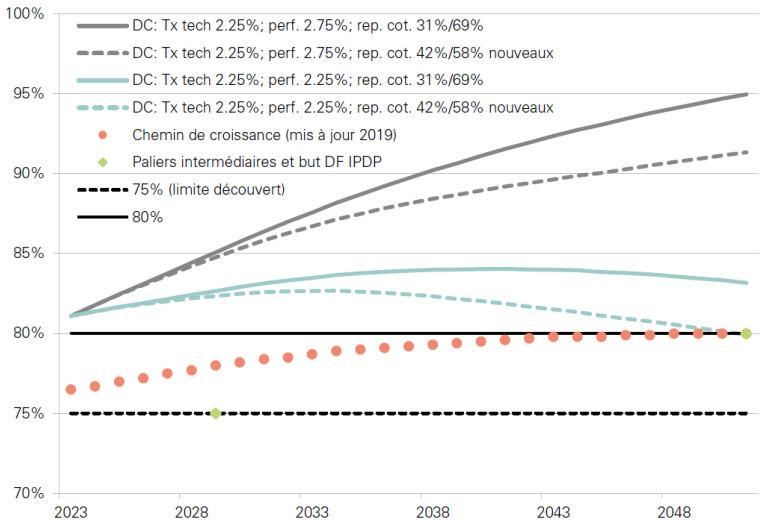
L'expert de la Fondation considère que « l'éventuel changement de répartition des cotisations pèjorerait donc la situation financière projective de la Fondation en comparaison de celle considérant la répartition des cotisations actuelle.

La dégradation de la situation projective constatée est due à l'application de l'article 17 LFLP – qui impose que l'assuré acquiert au moins ses propres cotisations –, ce qui induit une augmentation des capitaux de prévoyance des assurés actifs et une augmentation des prestations versées en cas de sortie. L'impact en termes de degré de couverture global sur un horizon de temps de 28 années est de l'ordre de 3,6 points avec une espérance de performance de 2,75% et de 3,2 points avec une espérance de performance de 2,25%.

En retenant une espérance de performance de 2,75% et l'éventuel changement de la répartition des cotisations pour les nouveaux assurés, la marge par rapport au chemin de croissance est réduite, ce qui implique une plus grande probabilité que celui-ci ne soit pas respecté (même si avec un degré de couverture global final de plus de 80% attendu en moyenne au 1^{er} janvier 2052, les exigences légales fédérales demeureraient respectées). En revanche, le chemin de croissance et l'objectif légal de degré de couverture global de 80% au 1^{er} janvier 2052 ne seraient pas respectés avec une espérance de performance de 2,25%.

En termes de taux de cotisation nécessaire, l'éventuel changement de la répartition de la cotisation engendrerait un renchérissement structurel du plan d'environ 0,75 point de cotisation. Cette sensibilité est déterminée en comparant les taux de cotisation qui seraient nécessaires pour atteindre un degré de couverture global de 80% au 1^{er} janvier 2052.

Le graphique suivant présente l'évolution attendue du degré de couverture légal selon les différents scénarios considérés.



Les impacts en termes de degré de couverture légale sont similaires aux impacts exprimés en termes de degré de couverture global étant donné que la réserve de fluctuation de valeurs est supposée évoluer de manière proportionnelle aux engagements de prévoyance.

Par ailleurs, dans les calculs précédents, le barème de libre passage n'a pas été adapté. Si cette répartition entrerait en vigueur, il serait nécessaire d'adapter le barème de libre passage en accentuant le renforcement relatif à l'article 17 LFLP, ce qui aurait pour conséquence un renchérissement prononcé du rachat pour les assurés jusqu'à plus de 45 ans. »

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 tous les salariés. 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 assuré pris individuellement.

La LPP n'interdit pas la modification du taux de cotisation, à la hausse ni à la baisse, ou la modification de la répartition des cotisations entre l'employeur et les salariées et salariés, pour autant que les minima 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 assurées et assurés peuvent donc être changés par le biais d'une modification de l'acte législatif topique, ici de la LFPTPG. 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 assurées et assurés, 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 et le principe de l'égalité de traitement ou de la bonne foi. Elle consacrerait également une violation du droit fédéral supérieur si elle ne respectait pas la garantie des droits acquis des assurées et assurés.

En matière de prévoyance professionnelle, bénéficient de la protection des droits acquis : le droit à des 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 assurées et assurés. 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. 30 Cotisations annuelles

En vertu de la LPP, le législateur cantonal, et non la FPTPG, est compétent pour décider du financement de la FPTPG. A ce titre, il édicte les dispositions concernant le montant des cotisations et leur répartition entre employeur et membre salarié.

L'article 30 LFPTPG fixe le taux de cotisation annuelle à 31% du traitement cotisant. Avant la présente modification de la LFPTPG, la cotisation était prise en charge à raison de 21,5% par l'employeur et de 9,5% par le membre salarié. Désormais, la cotisation est à charge de l'employeur à hauteur de 58%, et du membre salarié à hauteur de 42%. Cette répartition excède les prescriptions minimales de la LPP, qui prévoit que la somme des cotisations de l'employeur doit être au moins égale à la somme des cotisations de toutes les salariées et tous les salariés.

Désormais, le taux de cotisation à charge des membres salariés s'élève à 13,02% du traitement cotisant, soit 3,52 points de cotisation de plus que selon le régime antérieur.

Art. 54 Cotisations annuelles des membres salariés assurés à la Fondation le jour précédant l'entrée en vigueur de la loi modifiant la loi concernant la Fondation de prévoyance en faveur du personnel des Transports publics genevois du ... (à compléter)

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

Ainsi, la cotisation annuelle à la charge des membres salariés âgés de plus de 23 ans révolus et assurés auprès de la Fondation le jour précédant l'entrée en vigueur du présent projet de loi demeurera, comme à présent, égale à 9,5% du salaire cotisant et celle à la charge de l'employeur égale à 21,5% du salaire cotisant. De même, la cotisation annuelle à la charge des membres salariés âgés de moins de 23 ans révolus et assurés auprès de la Fondation le jour précédant l'entrée en vigueur du présent projet de loi restera égale à 1%

du salaire cotisant et celle à la charge de l'employeur égale à 2% du salaire cotisant.

En revanche, les membres du personnel des TPG et des autres employeurs affiliés 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 à l'article 30 dès la date à laquelle elles et ils seront assurés à la FPTPG.

En outre, si un membre salarié, bénéficiant de la mesure transitoire, change d'employeur affilié à la FPTPG après l'entrée en vigueur du présent projet de loi, il conservera le bénéfice de la mesure transitoire, pour autant que l'assurance à la FPTPG n'ait pas été interrompue entre-temps.

A contrario, si le membre salarié quitte le service d'un employeur affilié et cesse d'être assuré auprès de la FPTPG, il ne pourra pas être mis au bénéfice de la mesure transitoire s'il entre, par la suite et postérieurement à l'entrée en vigueur du présent projet de loi, au service d'un employeur affilié à la FPTPG. Dans une telle hypothèse, il se verra appliquer, dans son nouvel emploi, le taux de cotisation prévu par l'article 30 de la loi, à savoir 42% de la cotisation à sa charge.

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*



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 de la santé et des mobilités (DSM).
- ♦ Objet : Projet de loi modifiant la loi concernant la Fondation de prévoyance en faveur du personnel des Transports publics genevois (LFPTPG - B 5 40).
- ♦ Rubrique budgétaire concernée : 06035000 – 363400 (projet S160100)
- ♦ Numéro et libellé de programme concernés : M01 Transports et mobilité
- ♦ Planification des charges et revenus de fonctionnement du projet de loi :

oui non Le tableau financier annexé au projet de loi intègre la totalité des impacts financiers sur les charges découlant du projet.

(en millions de F)	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	Dès 2029
Ch. personnel	-	-	-	-	-	-	-	-
Biens et services et autres ch.	-	-	-	-	-	-	-	-
Ch. financières	-	-	-	-	-	-	-	-
Subventions	(0.1)	(0.3)	(0.5)	(0.7)	(0.9)	-	-	-
Autres charges	-	-	-	-	-	-	-	-
Total charges	(0.1)	(0.3)	(0.5)	(0.7)	(0.9)	-	-	-
Revenus	-	-	-	-	-	-	-	-
Total revenus	-	-	-	-	-	-	-	-
Résultat net	0.1	0.3	0.5	0.7	0.9	-	-	-

- ♦ Inscription budgétaire et financement (modifier et cocher ce qui convient) :

oui non Les incidences financières de ce projet de loi seront inscrites au projet de budget de fonctionnement dès 2025, conformément aux données du tableau financier.

EVK.
CA 1/2

oui non L'incidence financière de ce projet de loi est prévue dans le plan financier quadriennal 2024-2027 et sera prévue dans le plan financier quadriennal 2025-2028 en cours d'actualisation.

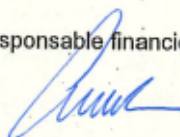
oui non Autre(s) remarque(s) : Les incidences financières de ce projet de loi mentionnées ci-avant dans la planification sont évaluées jusqu'en 2029, année correspondant à l'année d'échéance du contrat de prestations des TPG 2025-2029. Ces incidences perdureront dans le temps, mais elles n'ont pas été valorisées au-delà de 2029.

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 : 11.04.2024

Signature du responsable financier :

Cyril Arnold



2. Approbation / Avis du département des finances

oui non Remarque(s) complémentaire(s) du département des finances :

Genève, le :

Visa du département des finances :

11 avril 2024

EVK.
Eve Weissade Xandis

N.B. : Le présent préavis financier est basé sur le PL, son exposé des motifs, le tableau financier et ses annexes transmis le 08.04.2024.

**PLANIFICATION DES CHARGES ET REVENUS DE FONCTIONNEMENT DÉCOULANT DU PROJET
Projet de loi modifiant la loi concernant la Fondation de prévoyance en faveur du personnel des
Transports publics genevois (LFPTPG – B 5 40)**

Projet présenté par le département de la santé et des mobilités (DSM)

(montants annuels, en mio de F)	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	dès 2032
TOTAL charges de fonctionnement	-0.10	-0.30	-0.50	-0.70	-0.90	0.00	0.00	0.00
Charges de personnel [30]	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
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	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Intérêts [34]	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Amortissements [33 + 366 - 466]	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Subventions [363+369]	-0.10	-0.30	-0.50	-0.70	-0.90	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	0.10	0.30	0.50	0.70	0.90	0.00	0.00	0.00

Remarques :

La modification de la répartition des cotisations LPP entre employeur et employés entraîne une économie progressive, en faveur de l'Etat, sur la subvention versée aux TPG dès 2025 jusqu'à l'échéance du contrat de prestations 2025-2029, actuellement en cours d'élaboration.

Date et signature du responsable financier :