Projet présenté par le Conseil d'Etat

Date de dépôt : 26 juin 2013

Projet de 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 :

Chapitre I Généralités

Art. 1 Objet

La présente loi règle l'organisation de la Fondation de prévoyance en faveur du personnel des Transports publics genevois (ci-après : la Fondation) et définit les tâches et les compétences de celle-ci.

Art. 2 Forme juridique et siège

- ¹ La Fondation est une fondation de prévoyance de droit public.
- ² Le siège et l'administration de la Fondation sont dans le canton de Genève.

Art. 3 Surveillance et inscription

- ¹ La Fondation est soumise à la surveillance de la prévoyance professionnelle et est inscrite au registre de la prévoyance professionnelle.
- ² Elle est également inscrite au registre du commerce.

Art. 4 But

La Fondation a pour but d'assurer le personnel des Transports publics genevois (ci-après : TPG) ou leurs ayants droit, ainsi que les autres employeurs affiliés, contre les conséquences économiques de la retraite, de l'invalidité et du décès.

PL 11230 2/60

Art. 5 Relation avec la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité

¹ La Fondation participe à l'assurance obligatoire prévue par la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité, du 25 juin 1982 (ci-après : la loi fédérale).

² Elle fournit des prestations conformément à la présente loi et à ses règlements, mais au moins les prestations prévues par la loi fédérale.

Art. 6 Types de plans

La Fondation applique un plan principal défini dans le règlement général de la Fondation.

Chapitre II Employeurs et garantie

Art. 7 Employeurs

Les employeurs affiliés sont :

- a) les TPG;
- b) les entreprises liées économiquement aux TPG affiliées conventionnellement ou de par la loi (entreprises externes);
- c) la Fondation de prévoyance.

Art. 8 Entreprises liées économiquement aux TPG et convention d'affiliation

- ¹ Les entreprises liées économiquement aux TPG sont les personnes morales de droit public ou de droit privé affiliées à la Fondation par convention.
- ² Le contenu et les modalités de résiliation de la convention d'affiliation liant les entreprises externes sont fixés par règlement de la Fondation.
- ³ L'agrément par le Conseil d'Etat ou l'autorité qu'il a déléguée et le Grand Conseil, ainsi que l'accord du comité de la Fondation, de l'entreprise concernée et de son personnel ou de sa représentation sont requis pour la conclusion d'une telle convention. Lorsque l'institution externe est une institution de droit public, l'agrément par le Grand Conseil n'est pas requis.
- ⁴ La validité de la résiliation de la convention par l'entreprise concernée présuppose l'accord de son personnel ou de sa représentation, ainsi que la sortie des membres salariés et des pensionnés qui doivent être repris par une autre institution de prévoyance.

Art. 9 Garantie de l'Etat

- ¹ L'Etat de Genève garantit la couverture des prestations suivantes :
 - a) prestations de vieillesse, de risque et de sortie;
 - b) prestations de sortie dues à l'effectif des membres salariés sortants en cas de liquidation partielle;
 - c) découverts techniques affectant l'effectif des membres salariés et pensionnés restants en cas de liquidation partielle.
- ² La garantie s'étend à la part des engagements pour les prestations qui ne sont pas entièrement financées en capitalisation sur la base des taux de couverture initiaux visés par l'article 72a, alinéa 1, lettre b, de la loi fédérale.
- ³ La garantie s'étend aux effectifs des membres salariés des entreprises externes dont l'affiliation a été agréée, en particulier lorsque l'obligation de financement en cas de liquidation partielle conduirait l'entreprise externe à l'insolvabilité.
- ⁴ La garantie est subsidiaire à l'obligation de la Fondation de prendre toutes les mesures nécessaires pour maintenir son équilibre financier.

Art. 10 Liquidation partielle

- ¹ La Fondation dispose d'un règlement de liquidation partielle, approuvé par l'autorité de surveillance.
- ² Ce règlement fixe les obligations de financement du découvert actuariel en capitalisation intégrale par l'employeur, lors de la liquidation partielle, notamment en cas de fin d'affiliation d'une entreprise externe.
- ³ Des obligations spécifiques moindres peuvent être fixées en cas de transfert collectif de membres salariés et pensionnés à une autre institution de prévoyance de droit public.

Chapitre III Assurés et ayants droit

Art. 11 Assurance des membres salariés

- ¹ L'assurance par la Fondation est obligatoire pour tous les membres salariés du personnel des employeurs affiliés.
- ² Le règlement de la Fondation définit les catégories de personnes qui, pour des motifs particuliers, sont admises ou exclues de l'assurance, notamment en raison d'un engagement pour une durée limitée dans le temps.
- ³ La Fondation ne pratique pas l'assurance facultative prévue par la loi fédérale.

PL 11230 4/60

Art. 12 Membres pensionnés

Les retraités et les invalides ont la qualité de membres pensionnés.

Art. 13 Ayants droit

- ¹ Sont des ayants droit les personnes qui reçoivent :
 - a) des pensions de conjoint survivant;
 - b) des pensions de conjoint survivant divorcé;
 - c) des prestations à un proche, notamment en cas de communauté de vie;
 - d) des pensions d'enfant de retraité et d'invalide;
 - e) des pensions d'orphelin;
 - f) des prestations à des personnes à charge de l'assuré;
 - g) des capitaux retraite et décès.
- ² Les personnes liées par un partenariat enregistré selon le droit fédéral sont considérées comme des conjoints.

Art. 14 Début et fin de l'assurance

- ¹ L'assurance commence en même temps que les rapports de service.
- ² Les membres salariés âgés de plus de 23 ans révolus sont assurés pour la retraite et contre les risques de décès et d'invalidité. Auparavant, l'assurance s'étend uniquement à la couverture des risques de décès et d'invalidité.
- ³ L'affiliation à la Fondation prend fin le jour où cessent, sous réserve de l'article 26a de la loi fédérale, les rapports de service, pour une cause autre que l'invalidité ou la retraite.
- ⁴ Durant un mois après la fin des rapports avec la Fondation et à défaut d'entrer dans une autre institution de prévoyance, le membre salarié demeure assuré pour les risques de décès et d'invalidité.

Chapitre IV Salaires

Art. 15 Salaire déterminant

- ¹ Le salaire déterminant est le salaire annuel de base de l'échelle des traitements du personnel des TPG ou celui défini par les employeurs affiliés.
- ² En cas de multi-activité du membre salarié pour le compte d'un ou plusieurs employeurs affiliés à la Fondation, le salaire déterminant correspond à la somme des salaires déterminants annoncés pour chaque activité.
- ³ Le taux d'activité est annoncé par l'employeur.
- ⁴ La Fondation définit, par analogie, le salaire déterminant pour le personnel des entreprises liées économiquement aux TPG affiliées.

Art. 16 Salaire cotisant

¹ Le salaire cotisant sert de base au calcul des cotisations des membres salariés et de l'employeur.

- ² Le salaire cotisant annuel des membres salariés est égal au salaire déterminant annuel, diminué d'une déduction de coordination avec l'assurance fédérale vieillesse et survivants (ci-après : AVS).
- ³ Le salaire cotisant annuel ne peut excéder 10 fois le montant annuel maximum de la rente AVS.
- ⁴ La détermination du traitement cotisant se fait sur une base annuelle.

Art. 17 Déduction de coordination

- ¹ La déduction de coordination des membres salariés est égale au montant annuel maximum de la rente AVS, augmenté de 16 ²/₃ %. Entre 2 adaptations ou révisions de rentes AVS, la déduction de coordination peut être adaptée par le comité de la Fondation en même temps que le salaire déterminant, en fonction de l'évolution de l'échelle des traitements des TPG.
- ² La déduction de coordination est multipliée par le taux d'activité effectif.
- ³ Le membre salarié demeure au bénéfice de son précédent salaire cotisant aussi longtemps qu'une augmentation de la déduction de coordination n'est pas compensée par une hausse du salaire déterminant; la comparaison s'effectue sur la base d'un taux d'activité constant.

Art. 18 Salaire coordonné au sens de la loi fédérale

Le salaire coordonné au sens de la loi fédérale sert de base pour la tenue des comptes individuels de vieillesse.

Art. 19 Somme revalorisée des salaires

- ¹ La somme revalorisée des salaires détermine le calcul des prestations de sortie, de vieillesse, de survivants et d'invalidité de la Fondation.
- ² Sa définition et les modalités de sa mise en œuvre sont fixées par règlement de la Fondation.

Art. 20 Modification du salaire déterminant

En cas de modification du salaire déterminant, le salaire cotisant est modifié en conséquence, selon les modalités fixées par la Fondation.

PL 11230 6/60

Chapitre V Prestations

Art. 21 Principe

¹ La Fondation verse des prestations de retraite, pour survivants et d'invalidité.

Art. 22 Règlement de prestations

La Fondation fixe les dispositions générales, communes et particulières s'appliquant aux prestations, dans le cadre du financement fixé par la présente loi.

Chapitre VI Ressources et système financier de la Fondation

Section 1 Dispositions générales

Art. 23 Ressources

La Fondation est alimentée par :

- a) les cotisations;
- b) les rachats;
- c) les prestations d'entrée;
- d) le rendement de ses biens;
- e) les dons et les legs.

Art. 24 Système financier

- ¹ La Fondation applique un système de capitalisation partielle, avec l'approbation de l'autorité de surveillance.
- ² Il a pour but de maintenir la fortune de prévoyance de la Fondation à un niveau lui permettant, conformément aux articles 72a, 72b et 72e de la loi fédérale :
 - a) de couvrir intégralement les engagements pris envers les bénéficiaires de pensions;
 - b) de maintenir les taux de couverture au moins à leur valeur initiale pour l'ensemble des engagements de l'institution de prévoyance, ainsi que pour les engagements envers les membres salariés jusqu'à la capitalisation complète;
 - c) le financement intégral de toute augmentation des prestations par la capitalisation

² La Fondation applique un plan principal défini dans le règlement général.

³ Si les taux de couverture intermédiaires prescrits à la lettre c des dispositions transitoires de la modification du 17 décembre 2010 de la loi fédérale, soit 60% à partir du 1^{er} janvier 2020 et 75% à partir du 1^{er} janvier 2030, ne sont pas atteints, l'Etat de Genève s'acquitte d'un intérêt égal au taux minimum selon l'article 15, alinéa 2, de la loi fédérale sur la part du découvert inférieur au palier.

⁴ Le plan de financement de la Fondation selon la capitalisation partielle doit permettre d'atteindre un taux de couverture des engagements totaux pris envers les membres pensionnés et les membres salariés d'au moins 80% dans les 40 ans à compter du 1^{er} janvier 2012.

Art. 25 Equilibre financier

- ¹ La fortune de prévoyance est égale à l'ensemble des actifs à la date du bilan et à la valeur du marché, diminué de l'ensemble des passifs exigibles. Les comptes indiquent le taux de couverture légal.
- ² La Fondation est en équilibre financier sur une base annuelle lorsque sa fortune de prévoyance est au moins égale au niveau fixé par l'article 24, alinéa 2, lettres a et b. Elle est en équilibre financier à long terme si son plan de financement est conforme à l'article 27, alinéa 2.
- ³ Les capitaux de prévoyance et provisions techniques y relatives devant être financés par capitalisation sont égaux au montant des engagements de prévoyance envers les bénéficiaires de pensions, majoré du montant des engagements de prévoyance envers les membres salariés multiplié par le taux de couverture de ces derniers à sa valeur initiale.
- ⁴ Les capitaux de prévoyance et provisions techniques y relatives devant être financés par capitalisation sont en tous les cas au moins égaux à l'ensemble des engagements de prévoyance multiplié par le taux de couverture global à sa valeur initiale.
- ⁵ Le degré d'équilibre sur une base annuelle est mesuré par le rapport entre la fortune de prévoyance et les capitaux de prévoyance et provisions techniques v relatives devant être financées par capitalisation.
- ⁶ La Fondation fournit à l'autorité de surveillance les informations nécessaires au contrôle et à l'approbation de son plan de financement ainsi qu'à la poursuite de sa gestion selon le système de la capitalisation partielle.

PL 11230 8/60

Art. 26 Taux

- ¹ Le taux d'intérêt technique est fixé par le comité de la Fondation.
- ² Celui-ci prend en considération les recommandations de la Chambre suisse des actuaires—conseils.
- ³ Les taux servant au calcul des prestations minimales obligatoires sont fixés conformément à la loi fédérale.

Art. 27 Equilibre financier à long terme

- ¹ La Fondation est tenue d'assurer son équilibre financier à long terme, par une approche prospective, en tenant compte d'un objectif de taux de couverture à 80% sur 40 ans à compter du 1^{er} janvier 2012 et, dans ce cadre, de maintenir les taux de couverture acquis et de respecter les taux de couverture prescrits par la présente loi.
- ² Les calculs prospectifs sont effectués à partir de projections des budgets annuels selon la technique de la caisse ouverte. Les calculs doivent montrer que le degré d'équilibre de la Fondation, fixé au début de la période de projection à un taux de 100%, augmenté de la moitié de l'objectif de la réserve de fluctuation de valeurs, est maintenu au moins à son niveau initial au terme de la période de projection du financement (20 ans), sans que, dans l'intervalle, le degré de couverture passe en dessous des degrés de couverture découlant des articles 72a, alinéas 1 et 2, et 72b de la loi fédérale et en s'assurant que le degré de couverture final atteigne 80%, augmentés de la moitié de l'objectif de la réserve de fluctuation de valeurs.
- ³ En cas de déséquilibre financier structurel prévisible à long terme, attesté par l'expert en prévoyance professionnelle, la Fondation doit en informer le Conseil d'Etat et l'autorité de surveillance dans les 3 mois. La Fondation établit également dans les meilleurs délais un rapport fixant le catalogue des mesures envisageables pour rétablir l'équilibre. Ce rapport est adressé, avec le préavis de l'expert en prévoyance professionnelle, à l'autorité de surveillance et au Conseil d'Etat qui en informe le Grand Conseil.
- ⁴ La Fondation décide des mesures à prendre pour rétablir l'équilibre à long terme et informe les employeurs, les membres salariés et les bénéficiaires de pensions du déséquilibre, de ses causes et des mesures prises.
- ⁵ Lorsque, au début de la période de projection, la réserve de fluctuation de valeurs n'est pas constituée à hauteur de la moitié de son objectif, la Fondation procède à une projection de contrôle compte tenu de la réserve de fluctuation de valeurs disponible et vérifie annuellement, par la suite, si les projections à long terme se confirment.

Chemin de croissance Art. 28

La Fondation est tenue d'atteindre un taux de couverture d'au minimum :

- a) 62% d'ici au 1^{er} janvier 2020; b) 66% d'ici au 1^{er} janvier 2025; c) 70% d'ici au 1^{er} janvier 2030;
- d) 73% d'ici au 1^{er} janvier 2035; e) 76% d'ici au 1^{er} janvier 2040;
- f) 78% d'ici au 1^{er} ianvier 2045.

Art. 29 Mesures en cas de découvert temporaire

- ¹ La Fondation est en découvert temporaire lorsque la fortune de prévoyance est inférieure aux capitaux de prévoyance et provisions techniques devant être financées par capitalisation au sens de l'article 24, alinéa 2, lettres a et b. à l'échéance d'un exercice annuel ou lorsque les taux de couverture fixés par l'article 28 ne sont pas atteints.
- ² En cas de découvert temporaire, la Fondation prend les mesures d'assainissement nécessaires dans le but de résorber le découvert dans un délai approprié, sur la base d'un rapport de l'expert en prévoyance professionnelle. Les mesures envisageables sont notamment les suivantes :
 - a) suspension des versements anticipés pour l'accession à la propriété;
 - b) réexamen de la stratégie des placements:
 - c) suspension partielle ou totale de l'indexation des pensions et prélèvement d'une cotisation temporaire maximale de 1% des salaires cotisants prise en charge à raison de la moitié par l'employeur et de la moitié par le membre salarié.
- ³ Les autres mesures d'assainissement possibles sont précisées par règlement de la Fondation. Dans tous les cas, elles doivent être proportionnelles et adaptées au degré de couverture et s'inscrire dans un concept global équilibré.
- ⁴ Le rapport de l'expert en prévoyance professionnelle se fonde sur un calcul prospectif spécifique. Il est effectué sur la base du découvert établi par le bilan technique à l'échéance de l'exercice annuel considéré. Il mesure l'effet attendu des mesures envisagées par la Fondation en vue du rétablissement de l'équilibre financier sur la période d'assainissement retenue.
- ⁵ La Fondation informe le Conseil d'Etat, qui en informe le Grand Conseil, l'autorité de surveillance, les autres employeurs, les membres salariés et les bénéficiaires de pensions du découvert, de ses causes et des mesures prises.

PL 11230 10/60

Section 2 Cotisations, rachats, remboursements et prestations d'entrée

Art. 30 Cotisations annuelles

- ¹ Le taux de la cotisation annuelle est fixé à 31% du salaire cotisant pour les membres salariés de plus de 23 ans révolus et à 3% pour les membres salariés de moins de 23 ans révolus.
- ² Pour les membres salariés de plus de 23 ans révolus, la cotisation annuelle à la charge du membre salarié est de 9,5% du salaire cotisant et celle à la charge de l'employeur de 21,5% du salaire cotisant.
- ³ Pour les membres salariés de moins de 23 ans révolus, la cotisation annuelle à la charge du membre salarié est de 1% du salaire cotisant et celle à la charge de l'employeur de 2% du salaire cotisant.

Art. 31 Perception des cotisations et autres prélèvements

- ¹ La cotisation annuelle est perçue tant que le membre salarié est en fonction. Elle cesse de l'être en cas d'invalidité, de retraite ou de décès, mais au plus tard au premier jour du mois qui suit le 65^e anniversaire.
- ² La cotisation est prélevée par l'employeur et versée par ce dernier à la Fondation.
- ³ La perception des cotisations annuelles et des autres prélèvements périodiques s'effectue 12 fois par an.
- ⁴ Les soldes de cotisations et d'amortissements de rachats sont compensés sur les prestations de la Fondation en cas de démission, d'invalidité, de retraite ou de décès.

Art. 32 Prestations d'entrée

- ¹ Lors de l'entrée dans la Fondation, le membre salarié doit informer et faire verser à la Fondation toutes les prestations de sortie provenant de ses précédentes institutions de prévoyance, y compris les comptes et polices de libre passage.
- ² La Fondation est en droit de refuser le transfert tardif d'une prestation de sortie après le début du cas de prévoyance.
- ³ Le membre salarié peut procéder à un rachat par l'apport de la prestation d'entrée. Celle-ci n'excède pas le plus élevé des montants de la prestation de sortie réglementaire ou minimale selon l'article 17 de la loi fédérale sur le libre passage dans la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité, du 17 décembre 1993. Le barème selon cet article 17 est basé sur le taux de cotisation en vigueur.

⁴ La part de la prestation d'entrée qui n'est pas absorbée pour le rachat maximum possible à l'entrée dans la Fondation est versée sur un compte ou une police de libre passage ou, sur demande, affectée au rachat supplémentaire pour retraite anticipée.

Art. 33 Rachat

- ¹ La Fondation détermine les barèmes et les modalités de calcul applicables lors de l'entrée et, par analogie, lors de rachats ou de remboursements.
- ² Le rachat ne peut augmenter le taux de pension de retraite à un taux supérieur à 75% à l'âge terme.
- ³ La Fondation règle les modalités du rachat volontaire, excédant les prestations rachetées par le transfert de la prestation de sortie lors de l'entrée dans la Fondation. Elle est autorisée, le cas échéant, à émettre des réserves de santé dont elle fixe les modalités, voire de refuser le rachat en cas d'incapacité de travail durable.

Art. 34 Rachat supplémentaire pour retraite anticipée

- ¹ Un rachat supplémentaire pour retraite anticipée est possible lorsque toutes les autres possibilités de rachat et de remboursement sont épuisées.
- ² Le membre salarié doit informer par écrit la Fondation de son intention de prendre une retraite avant l'âge terme.
- ³ Afin de compenser la réduction de prestations en cas de retraite anticipée, depuis l'âge de 58 ans minimum, le membre salarié peut effectuer des versements complémentaires, au plus une fois par an.
- ⁴ Les prestations de préretraite effectives totales ne doivent pas excéder les prestations réglementaires à l'âge terme de la retraite.
- ⁵ Le montant maximum à racheter est calculé et communiqué par la Fondation en fonction de l'âge de la retraite anticipée annoncé par le membre salarié.
- ⁶ En cas de départ à la retraite à un âge ultérieur à celui prévu, les prestations de retraite effectivement versées ne doivent pas dépasser de plus de 5% les prestations réglementaires à l'âge terme calculées sans le rachat pour la retraite anticipée. La Fondation fixe les conséquences d'un dépassement. Les autres limitations légales, notamment fiscales, doivent être respectées.
- ⁷ En cas d'invalidité ou de décès avant l'ouverture du droit à la pension de retraite, le montant du rachat est versé au pensionné, respectivement à ses survivants ou, à défaut, aux ayants droit du capital-décès.

PL 11230 12/60

Section 3 Placements et comptabilité

Art. 35 Placements

La fortune de la Fondation est placée de manière à garantir la sécurité des placements, à obtenir un rendement correspondant au moins au taux technique ainsi qu'une répartition appropriée des risques et la couverture des besoins prévisibles en liquidités.

Art. 36 Comptabilité

- ¹ La Fondation établit un rapport annuel de gestion, avec les comptes annuels qui se composent du bilan, du compte d'exploitation et de l'annexe. Ils contiennent les chiffres de l'exercice précédent.
- ² L'exercice financier annuel s'ouvre le 1^{er} janvier et se clôt le 31 décembre.
- ³ Les comptes sont établis conformément aux exigences du droit fédéral de la prévoyance professionnelle, y compris concernant le calcul du degré de couverture.

Chapitre VII Organisation et administration

Section 1 Participation des membres salariés et pensionnés

Art. 37 Principe

Les membres salariés et pensionnés participent à la gestion et à l'administration de la Fondation.

Section 2 Organisation de la Fondation

Art. 38 Organes de la Fondation

Les organes de la Fondation sont :

- a) le comité;
- b) l'administration.

Art. 39 Incompatibilité

Les fonctions de membre du comité et de membre de l'administration de la Fondation sont incompatibles.

Section 3 Comité

Art. 40 Composition

¹ Le comité est composé de 12 membres. La Fondation fixe la durée du mandat de membre et les modalités de son remplacement en cas de démission. Le mandat des membres du comité est renouvelable.

- ² La gestion de la Fondation est paritaire. 6 membres du comité sont désignés par l'employeur, 6 par les membres assurés.
- ³ Les représentants des membres salariés sont élus selon le système majoritaire, à la majorité absolue au premier tour et à la majorité relative si un deuxième tour est nécessaire, par collège électoral.
- ⁴ Pour le surplus, la Fondation définit un règlement de représentation au sein de la Fondation.

Art. 41 Présidence et vice-présidence

¹ Le comité est présidé en alternance par un membre du comité représentant l'employeur ou par un membre du comité représentant les membres salariés. Le changement intervient à mi-mandat.

² L'un ou l'autre sont en fonction pour la durée du mandat.

Art. 42 Compétences

¹ Le comité assure la direction générale de la Fondation, veille à l'exécution des tâches légales de celle-ci et en détermine les objectifs et principes stratégiques ainsi que les moyens permettant de les mettre en œuvre. Il définit l'organisation de la Fondation, notamment son administration, veille à sa stabilité financière et en surveille la gestion.

- ² Il remplit les tâches suivantes, qui sont intransmissibles et inaliénables :
 - a) définir les objectifs en matière de prestations, les plans de prévoyance et les principes relatifs à l'affectation des excédents de financement;
 - b) décider de l'indexation des pensions;
 - c) édicter et modifier les règlements;
 - d) établir et approuver les comptes annuels;
 - e) définir le taux technique et les autres bases techniques;
 - f) définir l'organisation, en particulier l'administration;
 - g) organiser la comptabilité;
 - h) garantir l'information des assurés;
 - i) conclure les conventions d'affiliation avec les institutions externes;
 - j) nommer et révoquer l'expert en matière de prévoyance professionnelle et l'organe de révision;

PL 11230 14/60

- k) engager, nommer et révoquer le directeur;
- 1) fixer le statut du personnel de l'administration de la Fondation;
- m) définir les objectifs et principes en matière d'administration de la fortune, d'exécution du processus de placement et de surveillance de ce processus;
- n) contrôler périodiquement la concordance à moyen et à long termes entre la fortune placée et les engagements, eu égard au système de la capitalisation partielle;
- o) définir les conditions applicables au rachat de prestations;
- p) fixer l'indemnité appropriée à verser à ses membres pour l'accomplissement de leur mandat;
- q) garantir la formation initiale et la formation continue de ses membres:
- r) désigner les personnes qui ont le pouvoir de représentation de la Fondation, avec signature collective à deux;
- s) procéder à l'inscription de la Fondation au registre du commerce;
- t) publier les rémunérations de ses organes dans son rapport annuel;
- u) intervenir dans les cas de détresse:
- v) trancher dans l'esprit de la loi et des règlements les cas non explicitement prévus.
- ³ Le comité peut attribuer à des commissions et/ou à certains de ses membres la charge de préparer et d'exécuter ses décisions et de surveiller certaines affaires dans les domaines qui lui sont réservés. Il veille à ce que ses membres soient informés de manière appropriée.
- ⁴ Le comité est consulté par le Conseil d'Etat sur les projets de révision de la présente loi.

Art. 43 Représentation

- ¹ La Fondation est valablement représentée par la signature collective à deux du président ou du directeur ou, en leur absence, d'un membre désigné du comité.
- ² Le comité peut déléguer son pouvoir de signature à l'administration pour certains actes d'administration ou de gestion.

Section 4 Administration

Art. 44 Principes

- ¹ L'administration est dirigée par le directeur, qui assiste aux séances du comité avec voix consultative.
- ² L'administration met en œuvre les décisions du comité et assure la gestion et l'accomplissement des activités de la Fondation, y compris les tâches qui lui sont déléguées par le comité.
- ³ L'administration élabore des propositions et fournit les études nécessaires aux décisions du comité.

Chapitre VIII Contrôle

Art. 45 Organe de révision

- ¹ L'organe de révision exécute les tâches qui lui sont dévolues par la loi. Il vérifie notamment chaque année la légalité des comptes annuels, des comptes des personnes assurées, la gestion et les placements de la Fondation.
- ² Il établit, à l'intention du comité, un rapport écrit sur le résultat de ses vérifications

Art. 46 Expert en matière de prévoyance professionnelle

L'expert exécute les tâches qui lui sont dévolues par la loi. Il est notamment chargé de déterminer périodiquement :

- a) si la Fondation offre la garantie qu'elle peut remplir ses engagements;
- b) si les dispositions réglementaires de nature actuarielle, relatives aux prestations et au financement, sont conformes aux prescriptions légales;
- c) si la Fondation est en mesure d'assurer son équilibre financier à long terme, par une approche prospective, compte tenu d'un objectif de taux de couverture de 80% à 40 ans.

Chapitre IX Incompatibilité et récusation

Art. 47 Incompatibilité

- ¹ Les membres du comité qui siègent dans un organe d'une entreprise à but lucratif traitant directement ou indirectement avec la Fondation sont tenus d'en informer le comité.
- ² Le comité décide si ce mandat ou cet engagement est compatible avec la fonction de membre du comité.

PL 11230 16/60

³ En cas d'incompatibilité, le comité avise l'autorité ou l'organe compétent pour la désignation d'une personne remplaçante.

Art. 48 Intégrité, loyauté et récusation

- ¹ Les personnes chargées de gérer ou d'administrer la Fondation ou sa fortune doivent jouir d'une bonne réputation et offrir toutes les garanties d'une activité irréprochable. Elles sont tenues de respecter le devoir de diligence fiduciaire et de servir les intérêts des membres salariés de la Fondation dans l'accomplissement de leurs tâches. A cette fin, elles veillent à ce que leurs situations personnelle et professionnelle n'entraînent aucun conflit d'intérêts.
- ² Les règles de récusation selon la loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985, sont applicables par analogie aux membres du comité et de l'administration.
- ³ Si la Fondation passe des actes juridiques avec des personnes proches, ceux-ci doivent se conformer aux conditions usuelles du marché, garantir les intérêts de la Fondation et doivent être annoncés à l'organe de révision dans le cadre du contrôle des comptes annuels.

Chapitre X Secret de fonction et responsabilité

Art. 49 Secret de fonction

- ¹ Les membres du comité, des commissions et de l'administration, ainsi que l'organe de contrôle et l'expert en prévoyance professionnelle sont soumis au secret de fonction.
- ² Les membres du comité, les personnes chargées de la gestion et de l'administration, ainsi que l'organe de révision et l'expert en prévoyance professionnelle répondent du dommage qu'ils causent à la Fondation intentionnellement ou par négligence.

Chapitre XI Contentieux

Art. 50 Voies de droit

- ¹ En cas de contestation concernant l'application de la présente loi ou de la réglementation de la Fondation, la personne assurée, l'employeur, la Fondation ou tout autre ayant droit peut ouvrir action auprès de la chambre des assurances sociales de la Cour de justice, sous réserve des objets relevant de la compétence de l'autorité de surveillance.
- ² Toutefois, avant l'ouverture de l'action, les contestations doivent être annoncées, ainsi que les motifs, à la Fondation.

Chapitre XII Dispositions finales et transitoires

Art. 51 Nouveau plan de prestations

- ¹ Le nouveau règlement général de la Fondation est approuvé, la première fois, par arrêté du Conseil d'Etat. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2014, le comité étant ensuite seul compétent pour l'édicter, l'amender et l'abroger.
- ² Jusqu'au 31 décembre 2013, la Fondation applique les plans d'assurance (cercle des personnes assurées, prestations et financement) prévus par les statuts et règlements de la Fondation en vigueur au 31 décembre 2012.

Art. 52 Clause abrogatoire

La loi approuvant les statuts de la Fondation de prévoyance en faveur du personnel des Transports publics genevois, du 9 novembre 1990, est abrogée.

Art. 53 Entrée en vigueur

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

Art. 54 Disposition transitoire

Les membres du comité de la Fondation restent en fonction jusqu'au prochain renouvellement.

Certifié conforme La chancelière d'Etat : Anja WYDEN GUELPA PL 11230 18/60

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames et Messieurs les députés,

1. La Fondation de prévoyance des TPG avant la réforme

La Fondation de prévoyance en faveur du personnel des TPG (FPTPG; ci-après : la Fondation) assure le personnel des TPG ainsi que le personnel des entreprises économiquement liées aux TPG (TPG Publicité, le personnel de la Fondation).

En 2012, elle assure près de 1 900 collaborateurs actifs et verse quelques 900 pensions, dont environ 500 pensions de retraités.

Les membres de la Fondation sont assurés par un plan en primauté des prestations sur le dernier salaire cotisant. L'âge de départ à la retraite est fixé à 63 ans et il nécessite 40 ans de cotisations pour obtenir les prestations maximum. Le taux de cotisation s'élève à 25,5% du salaire cotisant. 1/3 de la cotisation est à la charge des employés et 2/3 à la charge de l'employeur.

La Fondation affiche un degré de couverture de 61,5% au 31 mai 2012. Comme le prévoit son système financier actuel, elle capitalise intégralement les engagements des pensionnés et a constitué une réserve de fluctuation de valeurs équivalente à 9,2 % en sus des réserves mathématiques des actifs.

Ainsi, la Fondation, dans le cadre du système financier actuellement en vigueur, respecte les dispositions réglementaires qui lui sont applicables.

Néanmoins, l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions fédérales impose une profonde modification du système financier actuel de la Fondation. En effet, celle-ci doit dorénavant garantir une recapitalisation à hauteur de 80% de l'ensemble de ses engagements d'ici le 1^{er} janvier 2052.

Par ailleurs, l'évolution positive de l'espérance de vie implique des charges nouvelles qui affectent négativement l'équilibre financier de la Fondation.

Enfin, les résultats financiers de la dernière décennie se sont avérés inférieurs aux objectifs fixés par la Fondation. Conformément à la volonté du Conseil d'Etat et en conformité avec les recommandations de la Chambre suisse des actuaires-conseils, la Fondation a réduit son taux d'intérêt technique de 4,5% à 3,5%.

2. Système de capitalisation partielle

A l'instar de la future Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève, la FPTPG fonctionne selon un système de capitalisation partielle.

Les mécanismes de la capitalisation partielle ont été exposés en détail dans le cadre de l'exposé des motifs à l'appui de la loi instituant la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève (LCPEG), la garantie de l'Etat étant par ailleurs une disposition requise par la loi.

Les modifications législatives sont directement liées aux contraintes juridiques nouvellement émises en matière d'organisation et de financement des institutions de prévoyance de droit public (réforme structurelle du deuxième pilier).

Ces changements législatifs se sont matérialisés par des modifications de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle, vieillesse, survivants et invalidité (LPP) qui ont été adoptées par les Chambres fédérales en 2010.

Ainsi, la FPTPG doit dès lors adapter son système financier de façon à atteindre d'ici 2052 un taux de capitalisation de 80% de l'ensemble de ses engagements, tout en couvrant intégralement les engagements envers les pensionnés. Actuellement la FPTPG présente un taux de couverture de 100% des pensionnés, de 0% des actifs avec 9,2% de réserve de fluctuation de valeurs.

Comme indiqué précédemment, le bilan de la FPTPG respecte au 31 mai 2012 les critères réglementaires actuels ainsi que les exigences de couverture initiales posées par le droit fédéral. Cependant, elle ne dispose que d'une réserve de fluctuation de valeurs initiale limitée, et le chemin à parcourir pour atteindre l'objectif de 80% est important.

En effet, pour pouvoir être autorisée à appliquer les principes de la capitalisation partielle, la FPTPG doit disposer d'un plan de financement montrant notamment qu'elle devrait atteindre 80% de couverture globale dans 40 ans. Or les plans de prévoyance et de financement actuels ne permettent pas d'atteindre cet objectif. Le rapport du 29 août 2012 de l'expert en matière de prévoyance professionnelle de la Fondation note ainsi : « Compte tenu d'un taux de performance de la fortune de 4%, le taux de cotisation nécessaire, si aucune mesure n'est prise par la Fondation et si les tables LPP 2010 à 3,5% sont appliquées, est de 35,4 %. ».

Il manque donc actuellement près de 10 points de cotisations par rapport aux 25,5% actuels. Sans toucher aux prestations, il faudrait donc augmenter de près de 40% le financement pour respecter les exigences fédérales. Le plan en vigueur n'est donc pas viable. A défaut d'une réforme, l'autorité de surveillance ne validerait pas la poursuite de la gestion en capitalisation

PL 11230 20/60

partielle eu égard aux exigences fédérales. Les plans de prévoyance et de financement doivent donc être adaptés pour se mettre en conformité avec le nouveau droit, au plus tard au 1^{er} janvier 2014.

3. Principes de base de la réforme

Le principe d'une répartition équitable entre chaque partie a été un point central de la mise en œuvre du nouveau plan de prévoyance.

Ainsi les pensionnés, les assurés actifs et l'employeur se voient contribuer équitablement à l'effort nécessaire afin de garantir la stabilité financière de la FPTPG à long terme.

Après la suppression de l'indexation automatique des pensionnés, la répartition de l'effort restant entre les employés et l'employeur est de 50% chacun.

Parmi les alternatives étudiées par la Fondation, les variantes retenant une recapitalisation partielle par l'employeur, à l'instar de l'Etat qui versera un montant de 800 millions de francs à la CIA, tout en augmentant sensiblement le montant total de ses cotisations annuelles d'employeur à la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève (CPEG), ont été écartées. Compte tenu de la couverture actuelle à 100% des engagements envers les pensionnés, la Fondation n'est pas en effet dans la situation de devoir être capitalisée pour satisfaire aux exigences de couverture initiale. La réforme propose en conséquence que les TPG voient leur cotisation annuelle augmenter de 3,5%, ce qui représente un coût annuel à leur charge de 3,5 millions de francs.

Le coût annuel de cotisation supplémentaire de 3,5 millions de francs à la charge de l'employeur sera financé par les TPG en tant que mesure d'efficience, sans adaptation de la subvention de l'Etat. La réforme n'induira donc pas de charge pour l'Etat, ni en capital ni en fonctionnement.

Les employés ont préféré ne pas augmenter la part salariale des cotisations, mais revoir le niveau des prestations (primauté du salaire moyen de carrière revalorisé remplaçant la primauté des prestations sur le dernier salaire) tout en ajoutant une année supplémentaire d'assurance à accomplir afin d'obtenir les prestations complètes du nouveau plan de prévoyance, soit un passage de 40 à 41 années de carrière. De plus, les prestations en cas de retraite anticipée ont étés réduites afin que le coût de la retraite anticipée soit supporté exclusivement par la personne qui fait ce choix. Par l'introduction de la primauté du salaire moyen revalorisé, il a été manifesté la volonté d'introduire pour la Fondation une flexibilité efficace dans la gestion du risque financier à long terme.

4. Adaptations du plan de prévoyance

L'effort nécessaire à l'assainissement de la FPTPG afin d'assurer une stabilité financière à long terme de l'institution repose sur un ensemble de mesures.

En premier lieu, l'indexation automatique des pensions est supprimée. Les projections futures sont calculées à un taux d'indexation de 0%. La Fondation pourra néanmoins indexer les pensions si la situation financière de l'institution le permet.

Cette mesure équivaut à près d'un tiers de l'effort global nécessaire. Le reste de l'effort a été réparti paritairement entre l'employeur et les employés.

Pour les employés, le choix s'est porté sur une augmentation de la durée d'assurance plutôt que sur une hausse des cotisations. Ainsi, les assurés de la Fondation devront travailler 41 années, jusqu'à l'âge de 64 ans, afin d'obtenir un même taux de rente qu'actuellement. De plus, les facteurs de réduction en cas de retraite anticipée avant 64 ans sont modifiés et les personnes qui prendront une retraite anticipée subiront une réduction de rente égale au coût réel actuariel. Il s'agit d'un doublement des réductions effectuées par le règlement de prévoyance actuel. Enfin, le calcul des prestations ne s'effectue plus sur le dernier salaire assuré, mais sur la somme revalorisée des salaires annuels assurés.

S'agissant de l'employeur, l'option de recapitalisation initiale de la Fondation n'ayant pas été retenue, la participation de l'employeur à l'effort est donc reportée en totalité sur le taux de cotisation avec une hausse de 3,5%, soit l'équivalent d'un coût annuel de 3,5 millions de francs par an sur la base de l'effectif estimé des affiliés pour 2014.

Le détail de l'ensemble des modifications réglementaires du nouveau plan de prévoyance de la FPTPG est résumé ainsi :

PL 11230 22/60

| Type de plan | Plan actuel Primauté des prestations sur le dernier salaire assuré déterminant | Nouveau plan Primauté des prestations sur la somme revalorisée des salaires cotisants |
|---|---|---|
| Durée d'assurance cible | 40 ans | 41 ans |
| Age terme de la retraite | 63 ans | 64 ans |
| Taux d'intérêt technique | 4,5% | 3,5% |
| Age maximal de rachat | 50 ans | Plus de limite |
| Rachat supplémentaire pour retraite anticipée | Impossible | Possible |
| Age de début d'assurance pour la retraite | 23 ans | Inchangé |
| Déduction de coordination | Montant annuel maximum de la rente AVS, augmenté de 16,7% | Inchangé |
| Salaire cotisant | Salaire brut, diminué de la déduction de coordination | Inchangé |
| Objectif de rente | 75% | Inchangé |
| Pension de retraite à l'âge terme | 1,875% x Durée d'assurance x Dernier salaire assuré déterminant | 1,829% x Somme revalorisée des salaires cotisants |
| Pension de conjoint survivant | 60% de la pension d'invalidité assurée ou de la pension en cours | Inchangé |
| Pension d'enfant | 20% de la pension d'invalidité assurée ou de la pension en cours | Inchangé |
| Age de projection de la pension en cas d'invalidité | 60 ans | Inchangé |
| Facteurs de retraite en cas d'anticipation ou d'ajournement | 3% par année | Actuariels |
| | | |

5. Entre primauté des prestations et primauté des cotisations

Le plan change de structure de manière importante en abandonnant la primauté des prestations sur le dernier salaire. Celle-ci est remplacée par la primauté fondée sur la somme revalorisée des salaires, parfois appelée moyenne revalorisée des salaires de carrière.

Ce système est à mi-chemin entre la primauté des prestations pure et la primauté des cotisations. Ce n'est plus le dernier salaire qui est pris en compte pour le calcul de la prestation de retraite, mais le montant de la somme revalorisée des salaires de carrière.

Cette somme revalorisée consiste en une moyenne de l'ensemble des salaires de la carrière (constituant le salaire moyen) qui, chaque année, est revalorisée à un taux de 2,3%. L'objectif défini par la Fondation consiste à atteindre, au terme de la carrière, l'équivalent du dernier salaire assuré dans le cadre d'une carrière « standard », si la revalorisation annuelle a lieu.

En termes de pilotage de la Fondation, l'avantage d'un tel système réside dans sa souplesse qui permet de garantir la stabilité financière de l'institution à long terme. En effet, le Comité de la Fondation aura la possibilité de décider, chaque fin d'année, d'allouer en tout ou en partie le montant de la revalorisation aux assurés, en fonction de la situation financière de la Fondation.

Cette capacité de pilotage permet de supprimer l'un des principaux défauts du système habituel de la primauté des prestations qui consiste à rémunérer les prestations au taux technique de la Fondation, même si les réserves financières de celle-ci sont épuisées ou que les marchés financiers ne produisent pas durablement le rendement attendu.

Ce levier de gestion, s'il est activé, a un impact potentiel considérable. En effet, la non-revalorisation de 2,3% de la somme des salaires cotisants sur une année a une incidence directe sur le niveau des prestations futures. De plus, elle représente au maximum l'équivalent d'une cotisation annuelle d'environ 5,6% à charge exclusive des employés.

Cette moyenne peut être revalorisée à d'autres taux, tels que l'inflation et/ou l'évolution des traitements sur décision du comité de la Fondation.

Le fait de revaloriser est le principe qui s'applique par exemple dans l'AVS, dans laquelle tous les salaires sont pris en compte avec un correctif.

Pour cela, le système est un compromis entre les deux types de primauté : formule de calcul de la primauté des prestations, mais flexibilité de pilotage de la primauté de cotisation.

Il faut préciser que le changement n'est pas rétroactif.

PL 11230 24/60

Pour assurer la transition vers le nouveau système, les années d'assurance accomplies au 31 décembre 2013 sont considérées comme étant totalement revalorisées. Un assuré de 54 ans sera ainsi soumis pendant 10 ans au nouveau système.

Ce système ne nécessite plus de cotisation de rappel en cas de promotion. Il est dès lors logique d'intégrer dans le financement de base employeur / employés, les montants moyens auparavant consacrés à cet objectif.

La cotisation actuelle de base est de 25,5% (17% employeur, 8,5% employés). Si on intègre les cotisations de rappel, on atteint ainsi 18% de taux de cotisation employeur et 9,5% de taux de cotisation employés.

Sans modification du plan de prévoyance, 10 points de cotisation supplémentaire auraient été nécessaires.

Les pensionnés prennent en charge 3,5 points de l'effort par le biais de la suppression de l'indexation.

L'adaptation du plan, consistant essentiellement en un rallongement d'un an de la durée de cotisation, a une contrevaleur monétaire équivalant à 3,5 points de taux de cotisation. C'est la participation des employés à l'effort. Il y a une augmentation de 1 point du taux de cotisation, représentant l'intégration collective du rappel.

En cas d'assainissement nécessitant l'activation du levier de gestion du taux de revalorisation, les employés pourraient supporter un effort pouvant aller jusqu'à 5,6% supplémentaires de cotisations par an.

Pour l'employeur, la hausse de cotisation est de 3,5 points de cotisation de base supplémentaires, et 1 point de cotisation de rappel intégré dans la cotisation de base. Dans le détail, la cotisation de rappel de l'employeur s'est élevée à 1,15% des salaires assurés en moyenne ces 5 dernières années. Il en résulte que la hausse de charge pour l'employeur est de + 3,5% + 1% - 1,15%, soit 3,35% des salaires assurés.

La masse des salaires assurés projetée par l'expert en matière de prévoyance professionnelle, Pittet Associés SA, pour 2014 est de 104 millions de francs. La hausse des coûts pris en charge par les TPG pour 2014 est de 3,5 millions de francs. Ce montant évolue ensuite en fonction de la masse des salaires assurés. Il continuera à être assuré intégralement par les TPG à travers des gains d'efficience.

Pour les employés, l'effet financier global sera équivalent, mais se matérialisera pour l'essentiel en expectatives de rentes réduites ou par le fait de devoir retarder sa retraite pour bénéficier de rentes inchangées. En termes de cotisations, il faut noter que l'ensemble des assurés verra son taux de

cotisation augmenter de 1 point. Cependant, plus personne ne devra payer de rappel de cotisation en cas d'augmentation de salaire significative. Globalement, l'effet est neutre, mais individuellement, il y aura donc des différences selon le parcours professionnel de chacun.

6. La répartition du taux de cotisation employés/employeur $(\frac{1}{3} - \frac{2}{3})$

N'étant pas dans la nécessité d'une recapitalisation initiale de la Caisse vis-à-vis des pensionnés et renonçant à toute option de recapitalisation partielle, la réforme proposée, comportant un effort non directement monétaire de la part des employés, induit naturellement une variation dans la répartition du taux de cotisation employés-employeur. Celui-ci passe de $^{1}/_{3}$ - $^{2}/_{3}$, soit 25,5% répartis entre 8,5% et 17% à l'origine, à 30% – 70%, soit 31% répartis entre 9,5% et 21,5%.

En cas de situation d'assainissement à la charge des assurés actifs, l'absence de revalorisation représenterait au maximum l'équivalent d'une cotisation de 5,6%. Si, dans un calcul purement théorique, cette cotisation virtuelle était intégrée, on aboutirait à une répartition de 51% à la charge de l'employeur et 49% à la charge des employés.

Le présent projet de loi vise à éviter une modification ultérieure du plan de financement en donnant au Comité, au travers de la possibilité de modifier le taux de revalorisation du salaire moyen, une marge de manœuvre en cas de difficultés financières de la Fondation.

7. Comparaison des plans de prévoyance de la CPEG et de la FPTPG

Il est important de remettre en perspective le taux de cotisation ainsi que le taux de rente de la Fondation afin de permettre une comparaison pertinente entre les deux Caisses. Cette mise en perspective est liée à l'assiette de calcul et à la déduction de coordination.

A la CPEG, la réforme a notamment impliqué un élargissement de l'assiette de cotisation, visant à atténuer la baisse des prestations pour les bas salaires.

A la FPTPG, la continuité du modèle est privilégiée afin de faciliter la comparaison pour les assurés, la structure des salaires étant plus homogène aux TPG.

Comme la déduction de coordination est plus importante, le taux de cotisation s'applique à un salaire plus faible. C'est pour compenser ce phénomène que le taux de rente est plus élevé.

PL 11230 26/60

En d'autres termes, il convient de neutraliser ces différences afin de pouvoir comparer les systèmes.

A titre d'exemple, pour un assuré actif ayant un salaire AVS brut annuel de 90 000 F, le montant de la cotisation annuelle à la Fondation s'élève à 19,7%. Pour un même assuré de la CPEG, le taux de cotisation à la CPEG s'élève à 20,5%.

Ainsi, à l'inverse de ce qu'il paraît, en comparant le taux de cotisation de chaque Caisse, celui de la Fondation de prévoyance des TPG reste inférieur à celui de la CPEG

De la même manière, le taux de rente maximum à la FPTPG est de 75% mais il est calculé sur un salaire cotisant plus faible en raison de la déduction de coordination plus importante à la FPTPG qu'à la CPEG. Si les prestations projetées sont très proches entre la FPTPG et la CPEG, il est néanmoins difficile de comparer celles-ci en raison du fait que les prestations projetées pour la FPTPG reposent sur une valorisation annuelle de 2,3% du salaire de carrière, décidée chaque année par la Fondation. Par définition, la revalorisation est potentiellement variable et non garantie quant à son taux, de sorte que la prestation finale qui sera effectivement versée ne peut être déterminée de manière certaine à l'avance. Par contre, à la CPEG, les prestations finales sont garanties sur le dernier salaire de carrière.

En résumé, les différences principales entre le plan de la CPEG et celui de la FPTPG sont les suivantes :

- un système de primauté sur la somme des salaires valorisés impliquant une meilleure souplesse de gestion de la Fondation;
- pas de versement en capital initial, mais une augmentation du taux de cotisation de l'employeur de 3,5%;
- un taux de cotisation plus élevé, mais un salaire après déduction de coordination plus bas, ce qui a pour effet d'impliquer une charge financière globale plus faible pour la FPTPG en termes de cotisation que dans le cas de la CPEG;
- une répartition du taux de cotisation modifiée à 30% 70% sans recapitalisation initiale, mais, en contrepartie, un levier de pilotage permettant de maintenir l'équilibre financier de la Fondation en cas de difficultés sur les marchés financiers;
- un âge de retraite identique à 64 ans, mais une durée de 41 ans à atteindre au lieu de 40 au sein de la CPEG pour obtenir une pension complète.

8. Adaptations structurelles

Pour le surplus des modifications requises, la FPTPG est déjà dotée de la personnalité juridique et ne nécessite pas d'ajustement de ce point de vue.

Le présent projet de loi reprend la structure de la LCPEG. Elle contient l'ensemble du financement de la Fondation. Comme pour la CPEG, les prestations sont déterminées dans un règlement qui sera modifiable par son Comité, comme l'exige désormais le droit fédéral, après approbation par le Conseil d'Etat.

9. Commentaires article par article

Chapitre I – Généralités

Art. 1 à 6 – Objet, forme juridique et siège, surveillance et inscription, but, relation avec la LPP et types de plans

Les premières dispositions du projet de loi règlent l'organisation de la Fondation de prévoyance en faveur du personnel des Transports publics genevois.

La Fondation est une fondation de prévoyance de droit public. Son siège et son administration sont dans le canton de Genève.

Elle a pour but d'assurer le personnel des TPG et leurs ayants droit, ainsi que les autres employeurs affiliés, contre les conséquences économiques de la vieillesse, de l'invalidité et du décès.

Dès lors qu'elle participe à l'assurance obligatoire prévue par la LPP, elle est inscrite au registre de la prévoyance professionnelle. La loi prévoit par ailleurs qu'elle est inscrite au registre du commerce, eu égard à la nécessaire protection de sa raison sociale et des nombreuses tâches économiques qu'elle accomplit.

Enfin, il est prévu que la Caisse applique un plan principal en primauté de prestations sans toutefois exclure la possibilité d'instaurer d'autres plans, avec l'accord du Conseil d'Etat.

Chapitre II – Employeur et garantie

Art. 7 – Employeurs

La Fondation affilie l'ensemble du personnel des TPG ainsi que l'ensemble du personnel des entreprises liées économiquement aux TPG et au bénéfice d'une convention d'affiliation avec la Fondation.

De plus elle affilie le personnel de la Fondation.

PL 11230 28/60

Art. 8 – Entreprises liées économiquement aux TPG et convention d'affiliation

Des institutions externes aux TPG, à savoir des personnes de droit public ou de droit privé, peuvent être affiliés à la Caisse par convention. Dans ce cas, l'affiliation découle de la convention et non d'une loi du Grand Conseil.

L'accord du Conseil d'Etat, ou de l'autorité qu'il aura déléguée, et du Grand Conseil à cet effet, est nécessaire pour la conclusion d'une telle convention en raison de la garantie accordée par l'Etat aux institutions de prévoyance fonctionnant selon le système de la capitalisation partielle.

Actuellement, les personnels affiliés à la Fondation, employés par des institutions externes sont les 3 collaborateurs de la Fondation et les 11 collaborateurs de la société TPG Publicité SA.

Art. 9 – Garantie de l'Etat

Seules sont autorisées à fonctionner selon le système de la capitalisation partielle les institutions de prévoyance qui disposent d'une garantie d'une collectivité publique.

L'article 72c de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité, dans sa modification du 17 décembre 2010, définit la portée de la garantie de la collectivité.

La garantie porte sur la part non entièrement financée sur la base des capitaux de couverture initiaux :

- a) des prestations de vieillesse, de risque et de sortie exigibles;
- b) des prestations de sortie dues à l'effectif d'assurés sortant en cas de liquidation partielle;
- c) des découverts techniques affectant l'effectif d'assurés restant en cas de liquidation partielle.

La garantie s'étend non seulement aux engagements en relation avec les collaborateurs des employeurs affiliés au jour de l'entrée en vigueur de la présente loi mais également à ceux qui pourraient s'y affilier dans le futur.

Ainsi, pour la Fondation, la garantie de l'Etat doit porter sur la différence entre le total des engagements de prévoyance et de la fortune disponible à la date de l'entrée en vigueur de la présente loi après constitution de la réserve de fluctuation de valeurs. Au 31 décembre 2012, la somme garantie s'élève à 257 millions de francs.

Comme actuellement, cette garantie est subsidiaire. Il ne peut y être fait appel que dans l'hypothèse où la Fondation ne serait plus en mesure de faire

face à ses obligations ou qu'un employeur devait ne pas être en mesure d'acquitter le coût d'une liquidation partielle, par exemple en cas de résiliation de la convention d'affiliation.

Art. 10 – Liquidation partielle

Selon l'article 53b, alinéa 1, LPP, une liquidation partielle doit être décidée lorsque l'effectif du personnel affilié à une institution de prévoyance subit une réduction considérable, en cas de restructuration au sein de l'employeur, ou lorsqu'un contrat d'affiliation est résilié. La liquidation partielle implique la distribution de fonds libres en faveur de l'effectif sortant lorsque l'institution de prévoyance présente un taux de couverture supérieur à 100%. Lorsqu'au contraire l'institution de prévoyance présente un découvert technique à la date de la liquidation partielle, la liquidation partielle impliquera la déduction proportionnelle du découvert technique de la prestation de libre passage de l'effectif sortant.

La procédure de liquidation partielle vise à garantir l'équité entre les assurés sortants et les assurés restants, soit dans le but de les faire participer à un éventuel excédent, soit dans le but d'éviter, en cas de découvert, que seul l'effectif restant soit en charge d'assainir la caisse de pensions.

Le droit fédéral impose que les conditions et la procédure de liquidation partielle figurent dans un règlement de l'institution de prévoyance à cet effet. La Fondation établira donc un règlement de liquidation partielle qui fixera les obligations de financement du découvert actuariel en capitalisation intégrale par l'employeur, notamment lors de la fin de l'affiliation d'une institution externe.

Chapitre III – Assurés et ayants droit

Remarques liminaires

La loi a recours à la notion de membre salarié de la Fondation. Celle-ci correspond aux salariés des employeurs affiliés. La notion de membre renvoie au droit social de participation à la gestion de la Caisse qui est reconnue aux salariés, en vertu du principe général de la gestion paritaire (art. 51 LPP).

Les retraités et les personnes invalides ont également la qualité de membres pensionnés.

Les membres salariés et pensionnés se distinguent des ayants droit à des pensions de conjoints survivants, d'enfants et d'orphelins ainsi qu'à des capitaux-retraite et décès.

PL 11230 30/60

Art. 11 – Assurance des membres salariés

Tous les salariés du personnel des employeurs affiliés sont assurés par la Fondation sauf lorsqu'il s'agit de catégories de personnes qui, pour des motifs particuliers, sont admises ou exclues de l'assurance, notamment en raison d'un engagement pour une durée limitée dans le temps.

Art. 12 et 13 – Membres pensionnés et ayants droit

Les membres pensionnés et les ayants droit correspondent aux catégories actuelles d'assurés de la Caisse.

Art. 14 – Début et fin de l'assurance

Cette disposition est calquée sur l'article 10 LPP. Les assurés âgés de plus de 23 ans révolus sont assurés pour la retraite et contre les risques du décès et de l'invalidité.

Chapitre IV - Salaires

Art. 15 – Salaire déterminant

Le salaire déterminant est la base qui permet de définir le traitement cotisant, servant au calcul des cotisations. Le salaire déterminant est égal au salaire annuel de base de l'échelle des traitements du personnel des TPG. Le salaire déterminant tient compte du taux d'activité, qui est annoncé par l'employeur.

S'agissant des entreprises liées économiquement aux TPG et bénéficiant d'une convention d'affiliation et appliquant une échelle de salaire différente de celle des TPG, c'est la Fondation qui définit quel est le salaire déterminant pour le personnel de cette entreprise.

Art. 16 et 17 – Salaire cotisant et déduction de coordination

Le salaire cotisant est celui qui sert directement de base pour les calculs des cotisations des membres salariés et de l'employeur. Le salaire cotisant de la Caisse correspond au salaire déterminant défini à l'article 15, moins une déduction de coordination qui est égale au montant annuel maximum de la rente AVS, augmenté de 16 ²/₃ %. Le membre salarié bénéficie de son précédent traitement cotisant aussi longtemps que la déduction de coordination n'est pas compensée par une hausse du salaire déterminant.

Art. 18 à 20 – Salaire coordonné au sens de la LPP, somme revalorisée des salaires et modification du salaire déterminant

La Fondation tiendra également des comptes individuels de vieillesse, comme le lui impose le droit fédéral, sur la base du salaire coordonné défini par la LPP.

Ce sont le salaire assuré, la durée d'assurance et le taux moyen d'activité qui vont déterminer le calcul des prestations de vieillesse, de survivants et d'invalidité de la Caisse. Ces notions et les modalités de leur mise en œuvre sont fixées par le règlement de la Fondation qui sera édicté initialement par le Conseil d'Etat et susceptible d'être amendé à l'avenir par le comité de la Fondation.

Chapitre V – Prestations

Art. 21 et 22 – Principe et règlement de prestations

La Fondation verse des prestations de retraite, pour survivants et d'invalidité et applique un plan principal en primauté sur la somme revalorisée du salaire moyen.

La nature et l'étendue de ces prestations sont définies par le règlement général de la Fondation, qui est édicté initialement par le Conseil d'Etat pour ensuite relever de la compétence de la Fondation. Ces prestations sont définies dans le strict cadre du financement défini au chapitre VI de la présente loi.

Chapitre VI – Ressources et système financier de la Fondation

Art. 23 – Ressources

La Fondation est alimentée par les cotisations, les rachats, les prestations d'entrée, le rendement de ses biens ainsi que les dons et les legs.

Art. 24 à 28 — Système financier, équilibre financier, taux, équilibre financier à long terme et chemin de croissance

La Fondation applique un système de capitalisation partielle qui découle directement de l'application du droit fédéral. Son système financier est soumis à l'approbation de l'autorité de surveillance.

Le système de capitalisation partielle mis en œuvre par la Fondation a pour but de maintenir la fortune de prévoyance à un niveau permettant de couvrir intégralement les engagements pris envers les bénéficiaires de rentes, de maintenir un taux de couverture des membres salariés au moins égal à sa valeur initiale, et ce, jusqu'à capitalisation complète. Il doit en outre

PL 11230 32/60

permettre de préserver un taux de couverture de l'ensemble des engagements de prévoyance au moins à sa valeur initiale et le financement intégral de toute augmentation des prestations par la capitalisation.

Conformément aux nouvelles exigences de la LPP en matière de financement des institutions de prévoyance de corporations de droit public, le système financier de la Fondation doit en outre lui permettre d'atteindre un degré de couverture d'au moins 80% de l'ensemble des engagements de prévoyance dans les 40 ans. Le droit fédéral fixe en outre des seuils intermédiaires en exigeant des institutions de prévoyance de corporations de droit public de présenter un taux de couverture de 60% à partir du 1^{er} janvier 2020 et de 75% à partir du 1^{er} janvier 2030. Si ces taux ne sont pas atteints, et toujours pour se conformer aux exigences du nouveau droit fédéral, l'Etat devra s'acquitter d'un intérêt égal à celui fixé par l'article 15, alinéa 2, LPP. Cet intérêt sera dû sur la part du découvert inférieur aux paliers mentionnés ci-dessus.

L'équilibre financier de la Fondation est calculé sur une base annuelle. Il est réalisé lorsque la fortune de prévoyance est au moins égale au niveau fixé par l'article 24, alinéa 2, lettres a et b. Le degré d'équilibre sur une base annuelle est mesuré par le rapport entre la fortune de prévoyance et les provisions actuarielles devant être financées par capitalisation (art. 25, al. 5).

La Fondation est en outre tenue de fournir à l'autorité de surveillance les informations nécessaires au contrôle et à l'approbation de son plan de financement ainsi qu'à la poursuite de sa gestion (art. 25, al. 6).

Le taux d'intérêt technique est fixé par le Comité de la Caisse tandis que les taux servant au calcul des prestations minimales obligatoires sont fixés conformément à la LPP (art. 26).

L'article 27 introduit des règles nouvelles en ce qui concerne l'équilibre financier de la Fondation. Ainsi, la Fondation est tenue d'assurer son équilibre financier à long terme, par une approche prospective sur 20 ans. Les calculs prospectifs sont effectués à partir de projections des budgets annuels selon la technique de la « Caisse ouverte ». Ces projections prennent en compte également la nécessité pour la Caisse de constituer une réserve de fluctuation de valeur qui doit contribuer à lisser les effets de la volatilité des placements financiers, dans un but de sécurité. La Fondation est en outre tenue de maintenir les taux de couverture acquis.

En cas de déséquilibre financier structurel prévisible à long terme, attesté par l'expert agréé, la Fondation doit en informer le Conseil d'Etat et l'autorité de surveillance dans les trois mois et établir dans les meilleurs délais un rapport fixant le catalogue des mesures envisageables pour rétablir l'équilibre.

Ce rapport est adressé à l'autorité de surveillance et au Conseil d'Etat, qui en informe le Grand Conseil. Les employeurs, les membres salariés et les bénéficiaires de pensions sont également informés du déséquilibre financier. Il appartient à la Fondation de décider des mesures à prendre pour rétablir l'équilibre à long terme (art. 27, al. 4). Il est à préciser, à cet égard, que la Fondation ne peut décider elle-même d'un financement supplémentaire par les cotisations, qui sont fixées par la loi. Par contre, elle peut prendre les mesures qui relèvent de sa compétence, essentiellement dans le domaine des prestations de prévoyance. Les autorités politiques pourront initier, toutefois, des mesures qu'elles estimeront nécessaires dans le domaine du financement de la Fondation

Art. 29 – Mesures en cas de découvert temporaire

La Fondation est en découvert temporaire, lorsque la fortune de prévoyance est inférieure aux capitaux de prévoyance et provisions techniques devant être financées par capitalisation selon l'article 24, alinéa 2, lettres a et b, de la loi, à l'échéance d'un exercice annuel. Dans ce cas, la Fondation doit prendre les mesures d'assainissement nécessaires dans le but de résorber le découvert dans un délai approprié, sur la base d'un rapport de l'expert agréé. Un ensemble de mesures est envisageable. La loi introduit, toutefois, le principe selon lequel durant une période d'une durée de quatre ans consécutifs au plus, l'indexation des pensions pourra être suspendue partiellement ou totalement et une cotisation temporaire maximale équivalente à 1% des traitements cotisants pourra être prélevée, à charge de l'employeur à raison des 2/3 et des membres salariés à raison d'1/3. Il s'agira pour le Comité de s'assurer que la charge de l'assainissement soit répartie de manière équitable entre les assurés actifs et les pensionnés. Cette disposition ne préjuge naturellement pas de la compétence inaliénable de décider de l'indexation des rentes en fonction des possibilités financières de la Caisse.

L'expert doit mesurer l'effet attendu des mesures envisagées par la Fondation en vue du rétablissement de l'équilibre financier sur la période d'assainissement retenue.

Art. 30 – Cotisations annuelles

Le taux de cotisation fixé à l'article 30 est constitué d'une cotisation de base de 25,5%, répartie à raison de $^{1}/_{3}$ à la charge du membre et $^{2}/_{3}$ à la charge de l'employeur, à laquelle a été intégrée la cotisation de rappel paritaire équivalent à 1% de cotisation à charge du membre et 1% de

PL 11230 34/60

cotisation à charge de l'employeur pour former la nouvelle cotisation ordinaire de la Fondation.

Les efforts paritaires ayant permis de rétablir un équilibre financier à long terme ont par ailleurs impliqué une baisse des prestations pour les membres en contrepartie d'une hausse de la cotisation employeur de 3,5%.

Ainsi, la cotisation totale s'élève à 31%, soit 21,5% à la charge de l'employeur et 9,5% à la charge de l'employé.

Art. 31 – Perception des cotisations et autres prélèvements

La cotisation est perçue tant que le membre salarié est en fonction. Elle cesse de l'être en cas d'invalidité, de retraite ou de décès, mais au plus tard le 1^{er} jour qui suit le 65^e anniversaire.

Les cotisations annuelles, et les autres prélèvements périodiques s'effectuent douze fois par an, par l'employeur.

Art. 32 – Prestations d'entrée

Lors de l'entrée dans la Fondation, le nouveau membre salarié doit faire verser à la Fondation toutes les prestations de sorties provenant de ses précédentes institutions de prévoyance, y compris les éventuels comptes et polices de libre passage dont il bénéficierait.

Lorsqu'un cas de prévoyance se produit, la Fondation est en droit de refuser le transfert tardif d'une prestation de sortie dont se prévaudrait le membre salarié concerné.

La prestation d'entrée amenée par le membre salarié peut également servir à procéder à un rachat. La loi introduit un double barème en matière de prestation d'entrée, selon lequel la prestation d'entrée ne peut pas excéder le plus élevé des montants de la prestation de sortie réglementaire ou de la prestation de sortie minimale définie par l'article 17 de la loi fédérale sur le libre passage dans la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LFLP). Dans ce dernier cas, le barème imposé par l'article 17 LFLP est basé sur le taux de cotisation en vigueur. La part de la prestation d'entrée qui n'est pas absorbée pour le rachat maximum possible sera versée sur un compte ou une police de libre passage en faveur du membre salarié. Sur demande, elle pourra être affectée au rachat supplémentaire pour retraite anticipée.

Art. 33 – Rachat

La Fondation détermine les barèmes et les modalités de calcul applicables lors de l'entrée, ainsi que lors de rachats volontaires effectués ultérieurement. La Fondation est autorisée, le cas échéant, à émettre des réserves de santé, dont elle fixe les modalités, voire de refuser le rachat en cas d'incapacité de travail durable (art. 33, al. 3).

Art. 34 – Rachat supplémentaire pour retraite anticipée

Lorsque toutes les possibilités de rachat des années sont épuisées, le membre salarié peut faire valoir un rachat supplémentaire pour retraite anticipée. Il doit dans ce cas informer par écrit la Caisse de son intention de prendre une retraite avant l'âge pivot de la retraite et peut ainsi effectuer des versements complémentaires dans cette optique, au plus une fois par an. En cas de rachat supplémentaire pour retraite anticipée, les prestations de préretraite effectives totales ne doivent pas excéder les prestations réglementaires à l'âge pivot de la retraite.

La Fondation communiquera au membre salarié le montant maximum du rachat supplémentaire pour retraite anticipée, en fonction de l'âge de la retraite anticipée annoncé par celui-ci. Le montant de ce rachat est affecté à un compte d'épargne idoine et n'est pas inclus dans la prestation projetée à l'âge terme (art. 34, al. 5).

Si le membre salarié ayant effectué un rachat supplémentaire pour retraite anticipée présente un cas de prévoyance, tel que l'invalidité ou le décès, avant l'ouverture du droit à la retraite, le montant de son rachat complémentaire sera versé au pensionné, respectivement à ses survivants ou à ses ayants droit (art. 34, al. 7).

Art. 35 et 36 – Placements et comptabilité

Comme le prévoit le droit fédéral, la fortune de la Fondation est placée de manière à garantir la sécurité des placements, à obtenir un rendement correspondant au moins au taux technique, ainsi qu'une répartition appropriée des risques et la couverture des besoins prévisibles en liquidités.

Par ailleurs, la Fondation établit un rapport annuel de gestion, avec les comptes annuels, qui se composent du bilan, du compte d'exploitation et de l'annexe dans le cadre des règles comptables découlant du droit fédéral. Le rapport annuel de gestion contient les chiffres de l'exercice précédent. L'exercice financier annuel s'ouvre le 1^{er} janvier et se clôt le 31 décembre.

PL 11230 36/60

Chapitre VII - Organisation et administration

Art. 37 – Principe

Les salariés et pensionnés participent à la gestion et à l'administration de la Fondation.

Art. 38 et 39 – Organes de la Fondation et incompatibilité

La Fondation a deux organes : le comité et l'administration. Il n'est pas possible pour une même personne de cumuler les fonctions de membre du comité et de membre de l'administration.

Art. 40 et 41 – Composition, présidence et vice-présidence

Le comité est composé de 12 membres désignés à parts égales par les salariés et l'employeur, en conformité avec les exigences de la législation fédérale (art. 51 LPP).

La Fondation fixe la durée du mandat de membre et des modalités de son remplacement en cas de démission.

La présidence et la vice-présidence sont assumées en alternance par un membre du Comité représentant l'employeur ou par un membre du Comité représentant les salariés (art. 41).

Art. 42 et 43 – Compétences et représentation

Les compétences du comité découlent de l'article 51a LPP introduit par la réforme structurelle de la prévoyance professionnelle et qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2012. En pratique, cela implique d'importants changements pour la Fondation. La loi actuellement en vigueur ne contient que quelques articles qui définissent l'organisation de la Fondation. La nouvelle législation fédérale implique une autonomie fortement accrue pour le Comité de la Fondation. Ainsi, après une première approbation du règlement par le Conseil d'Etat, seul le Comité de la Fondation sera compétent pour le modifier sans avoir besoin de l'accord d'autres institutions (mis à part l'autorité de surveillance des Fondations).

Dans ce contexte, afin de préserver les intérêts de l'Etat garant, l'ensemble des nouvelles dispositions concernant le financement de la Fondation doit faire l'objet d'un projet de loi, nécessitant ainsi l'approbation du Grand Conseil lors de modifications.

Art. 44 – Principes

L'administration de la Fondation est dirigée par le directeur. Le directeur est engagé, nommé et révoqué par le comité de la Fondation (art. 42, alinéa 2, lettre k). L'administration a une fonction importante car elle met en œuvre les décisions du Comité et assure la gestion et l'accomplissement des activités de la Fondation. Elle élabore des propositions et fournit les études nécessaires aux décisions du Comité. Elle peut également valablement représenter la Fondation pour certains actes d'administration ou de gestion lorsque le Comité lui a délégué son pouvoir de signature à cet effet (art. 42, al. 2).

Chapitre VIII – Contrôle

Art. 45 et 46 – Organe de révision et expert en matière de prévoyance professionnelle

Les articles 52a à 52e LPP, qui sont entrés en vigueur le 1^{er} août 2011, détaillent les tâches et responsabilités de l'organe de révision et de l'expert agréé en matière de prévoyance professionnelle. Les articles 45 et 46 se limitent donc pour l'essentiel à rappeler que l'organe de révision et l'expert exécutent les tâches qui leur sont dévolues par le droit fédéral. S'agissant de l'expert, il est précisé qu'il doit périodiquement déterminer si la Fondation est en mesure d'assurer son équilibre financier à long terme, par une approche prospective sur 20 ans, compte tenu d'un objectif de taux de couverture de 80% à 40 ans (art. 46, lettre c).

Chapitre IX – Incompatibilité et récusation

Art. 47 et 48 – Incompatibilité et intégrité, lovauté et récusation

Des règles strictes et renforcées sont prévues en matière d'incompatibilité, d'une part, d'intégrité, de loyauté et de récusation, d'autre part. La loi impose aux membres du comité et aux personnes chargées de gérer ou d'administrer la Fondation un devoir d'information visant à éviter les conflits d'intérêt potentiels (art. 47, al. 1, et 48, al. 1 et 3).

Chapitres X et XI – Secret de fonction et responsabilité, contentieux

Art. 49 et 50 – Secret de fonction et voies de droit

Les membres du comité, des commissions et de l'administration, ainsi que l'organe de contrôle et l'expert en prévoyance professionnelle sont soumis au secret de fonction (art. 49, al. 1). Ils répondent du dommage qu'ils causent à la Fondation intentionnellement ou par négligence (art. 49, al. 2)

PL 11230 38/60

En cas de contentieux, les personnes assurées, les employeurs, la Fondation ou tout autre ayant droit peut ouvrir action devant la chambre des assurances sociales de la Cour de justice. Les personnes assurées, les employeurs ou autres ayants droit doivent préalablement annoncer leurs prétentions à la Fondation (art. 50).

Chapitre XII – Dispositions finales et transitoires

Art. 51 à 54 – Nouveau plan de prestations, clause abrogatoire, entrée en vigueur et disposition transitoire

Conformément aux dispositions fédérales, l'entrée en vigueur du nouveau plan de prestations commun à l'ensemble des assurés de la Fondation doit intervenir au 1^{er} janvier 2014.

Jusqu'au 31 décembre 2013, la Fondation applique les plans d'assurance prévus par les statuts et règlements de la Fondation en vigueur au 31 décembre 2012.

Au bénéfice de ces explications, nous vous remercions, Mesdames et Messieurs les députés, de réserver un bon accueil au présent projet de loi.

Annexes:

- 1) Rapport de l'actuaire sur le plan de financement et résumé;
- 2) Planification des charges financières (amortissements et intérêts) en fonction des décaissements prévus;
- 3) Planification des charges et revenus de fonctionnement.

ANNEXE 1



Rapport sur le plan de financement

FONDATION DE PRÉVOYANCE EN FAVEUR DU PERSONNEL DES TRANSPORTS PUBLICS GENEVOIS

Mai 2013

TABLE DES MATIÈRES

| 1. | INTRO | DDUCTION | 3 |
|----|-------|---|----|
| 2. | PRES | ENTATION DU NOUVEAU PLAN DE PREVOYANCE | 4 |
| | 2.1 | Financement | 4 |
| | 2.2 | Prestations | 5 |
| | 2.3 | Basculement | 6 |
| | 2.4 | Mesures transitoires | 6 |
| | 2.5 | Répartition des efforts | 8 |
| 3. | Нүрс | THESES PROJECTIVES | 9 |
| | 3.1 | Effectifs initiaux | 9 |
| | 3.2 | Croissance annuelle de l'effectif des assurés actifs | 10 |
| | 3.3 | Ajustements statistiques | 10 |
| | 3.4 | Réserve de fluctuation de valeurs et fortune initiale | 10 |
| | 3.5 | Bases techniques | 11 |
| | 3.6 | Barème de PLP | 11 |
| | 3.7 | Fréquences d'invalidité et de décès | 11 |
| | 3.8 | Probabilités de départ en retraite | 12 |
| | 3.9 | Taux d'adaptation des salaires et des pensions | 12 |
| | 3.10 | Taux de revalorisation de la somme des salaires cotisants | 13 |
| | 3.11 | Taux de performance | 13 |
| | 3.12 | Facteurs pour anticipation / ajournement de la retraite | 13 |
| | 3.13 | Tableau récapitulatif des hypothèses projectives | 13 |
| 4. | Resu | LTATS PROJECTIFS | 14 |
| | 4.1 | Degrés de couverture initiaux | 14 |
| | 4.2 | Résultats projectifs | 14 |
| | 4.3 | Paliers intermédiaires | 16 |
| | 4.4 | Sensibilités | 16 |
| 5. | Cond | CLUSIONS | 17 |

1. Introduction

Ce rapport fait suite à l'étude projective au 31 décembre 2011 sur les mesures d'assainissement envisageables dans le contexte des nouvelles dispositions légales fédérales, réalisée en août 2012, et à son complément daté du 12 septembre 2012. Elle a pour but de présenter le plan de financement retenu par le Comité de la Fondation de prévoyance en faveur du personnel des Transports public genevois (ci-après : FPTPG ou la Fondation).

Depuis l'étude susmentionnée, certains affinements ont été effectués, notamment au niveau des mesures transitoires appliquées pour le basculement des assurés actifs de 58 ans et plus dans le nouveau plan.

Ce rapport a pour objectif de présenter le « plan finalisé » retenu par le Comité de la FPTPG lors de sa séance du 10 avril 2013. Nous présentons tout d'abord le nouveau plan de prévoyance que nous comparons avec le plan actuel. Nous présentons ensuite les hypothèses projectives que nous avons supposées et les résultats projectifs obtenus en fonctions de ces hypothèses. Finalement, nous terminons ce rapport par des conclusions.

PL 11230

2. Presentation du nouveau plan de prevoyance

2.1 Financement

Les principaux changements au niveau du financement, défini dans le projet de loi, sont résumés dans le tableau suivant :

| | Plan actuel | Nouveau plan |
|---|--|--|
| Taux de cotisation de | Base : 17.0% (=2/3 x 25.5%) | Base: 21.5% (=17.0% + 3.5% + 1.0%) |
| l'employeur (en pourcent du | Rappels sur augmentations de salaires : ≈ 1.0% | Rappels sur augmentations de salaires : 0.0% |
| salaire cotisant) | Total : ≈ 18.0% | Total: 21.5% |
| Taux de | Base: 8.5% (=1/3 x 25.5%) | Base: 9.5% (=8.5% + 1.0%) |
| cotisation des employés (en pourcent du | Rappels sur augmentations de salaires : ≈ 1.0% | Rappels sur augmentations de salaires : 0.0% |
| salaire cotisant) | Total : ≈ 9.5% | Total : 9.5% |

Précisons que le plan de prévoyance actuel de la FPTPG, dont les cotisations sont réparties à raison de 2/3 à charge de l'employeur et 1/3 à charge de l'employé, est un plan en primauté des prestations sur le dernier salaire. Les coûts liés aux augmentations de salaire (hors indexation) sont financés par une cotisation supplémentaire, appelée cotisation de rappel sur augmentation de salaire, paritairement (50/50) entre l'employeur et l'employé. En moyenne annuelle, réparti sur tous les assurés actifs, le financement des rappels sur augmentation de salaire s'élève à 2.0 % des salaires cotisants.

Le nouveau plan proposé étant en primauté des prestations sur la somme revalorisée des salaires, et donc la notion de rappel sur augmentation de salaire n'existant plus, cette cotisation équivalente à 2 % (1 % employeur / 1 % employés) a été intégrée dans la cotisation de base afin de permettre un certain niveau de revalorisation annuelle de la somme des salaires cotisants. Dans le cadre de la répartition des efforts, l'employeur augmente sa cotisation annuelle de 3.5 %.

PLAN DE FINANCEMENT

FPTPG

2.2 Prestations

Les principaux changements au niveau des prestations, définies dans le projet de règlement, sont résumés dans le tableau suivant :

| | Plan actuel | Nouveau plan |
|--|--|--|
| Type de plan | Primauté des prestations sur le dernier salaire assuré déterminant | Primauté des prestations sur la somme revalorisée des salaires cotisants |
| Durée d'assurance cible | 40 ans | 41 ans |
| Age terme de la retraite | 63 ans | 64 ans |
| Taux d'intérêt technique | 4.5 % | 3.5 % |
| Age maximal de rachat | 50 ans | Plus de limite |
| Rachat supplémentaire pour retraite anticipée | Impossible | Possible |
| Age de début d'assurance pour la retraite | 23 ans | Inchangé |
| Déduction de coordination | Montant annuel maximum de la rente AVS, augmenté de 16.7 % | Inchangé |
| Salaire cotisant | Salaire brut, diminué de la déduction de coordination | Inchangé |
| Objectif de rente | 75 % | Inchangé |
| Pension de retraite à l'âge terme | 1.875 % x Durée d'assurance x Dernier salaire assuré déterminant | 1.829 % x Somme revalorisée des salaires cotisants |
| Pension de conjoint survivant | 60 % de la pension d'invalidité assurée ou de la pension en cours | Inchangé |
| Pension d'enfant | 20 % de la pension d'invalidité assurée ou de la pension en cours | Inchangé |

PL 11230 44/60

PLAN DE FINANCEMENT

FPTPG

| Age de projection de la pension en cas d'invalidité | 60 ans | Inchangé |
|--|---------------|------------|
| Facteurs de retraite en cas d'anticipation ou d'ajournement | 3 % par année | actuariels |

2.3 Basculement

Le basculement dans le nouveau plan de prévoyance est basé sur le principe d'égalité de PLP avant et après basculement. La somme revalorisée des salaires cotisants après basculement s'obtient alors, pour les assurés de moins de 58 ans, par la division de la PLP réglementaire selon le plan actuel par le produit du nouveau taux de PLP et du nouveau taux de pension (1.829 %). Pour les assurés de 58 ans et plus, la somme revalorisée des salaires cotisants initiale est égale à la durée d'assurance initiale retraitée selon les mesures transitoires, décrites ci-après, multipliée par le salaire cotisant au moment du basculement.

2.4 Mesures transitoires

Rappelons que la baisse des pensions de retraite provient principalement de trois sources :

- Baisse immédiate de la durée d'assurance acquise au moment du basculement dans le nouveau plan, liée à la hausse du barème de prestation de libre passage (principalement à cause de la baisse du taux d'intérêt technique), variable selon l'âge de l'assuré.
- Décalage d'une année de l'âge terme de 63 ans à 64 ans.
- Application de facteurs de retraite actuariels pour anticipation de la retraite de l'ordre de 6% par rapport à un âge de 64 ans au lieu de facteurs de 3% par rapport à un âge terme de 63 ans.

Les mesures transitoires concernent les assurés de 58 ans et plus et la compensation maximale est atteinte pour les assurés ayant 63 ans et plus. Entre ces deux âges, les mesures s'appliquent au prorata d'années (mesures

PLAN DE FINANCEMENT

FPTPG

linéaires sur 5 ans): pas de compensation à 58 ans et moins, compensation de 1/5 à 59 ans, 2/5 à 60 ans, 3/5 à 61 ans, 4/5 à 62 ans puis compensation totale à partir de 63 ans.

Les mesures transitoires peuvent se décomposer comme suit :

- Pour pallier, partiellement ou totalement selon l'âge, la baisse immédiate de la durée d'assurance acquise au moment du basculement dans le nouveau plan, liée à la hausse du barème de prestation de libre passage (notée PLP), la durée du plan actuel est maintenue au prorata de l'âge atteint pour les assurés de 58 ans et plus.
 - Exemple théorique : durée actuelle de 25 ans et nouvelle durée d'assurance acquise selon le nouveau barème de PLP de 20 ans. Les assurés de 63 ans et plus conservent leur durée de 25 ans pour la détermination de leur somme revalorisée des salaires initiale, les assurés de 58 ans et moins, se voient retenir une durée de 20 ans, et par exemple, un assuré de 62 ans se voit retenir une durée de 24 ans (= 20 + (25-20) x 4/5).
- Pour pallier le décalage d'une année de l'âge terme de 63 ans à 64 ans, partiellement ou totalement selon l'âge, un facteur de majoration de 41/40 (41 = nouvelle durée d'assurance cible et 40 = ancienne durée d'assurance cible) est appliqué à la durée d'assurance initiale. Ainsi, un assuré de 63 ans, ayant actuellement 40 ans d'assurance, voit sa durée majorée d'une année: 40 x 41/40 = 41 ans.
- Pour pallier les effets de la hausse des facteurs de retraite pour anticipation ou ajournement (d'environ 6 % par an basés sur un âge terme de 64 ans dans le nouveau plan contre 3 % par année basés sur un âge terme de 63 ans dans l'ancien plan), la FPTPG applique des facteurs de retraite transitoires sur une période de deux ans. L'augmentation de l'âge terme de 63 à 64 ans est ainsi effectuée au 1er janvier 2014 et les facteurs de retraite pour anticipation ou ajournement d'environ 6 % par année seront appliqués dès le 1er janvier 2016. L'évolution de l'adaptation des facteurs de retraite (de 3% par année basé sur un âge terme de 63 ans à environ 6 % par an basé sur un âge terme de 64 ans) est linéaire pour les années 2014 et 2015.

PL 11230 46/60

PLAN DE FINANCEMENT

FPTPG

2.5 Répartition des efforts

Nous constatons que les efforts sont répartis entre l'employeur (hausse du taux de cotisation de 3.5 points) et les assurés (notamment hausse de l'âge terme d'une année et introduction de facteurs de retraite actuariels pour les assurés actifs et adaptation prévue à l'inflation de 0 % pour les pensionnés).

Soulignons par ailleurs que le maintien du niveau élevé de la déduction de coordination conduit à des niveaux élevés en pourcentage du taux de cotisation. A titre d'exemple, pour un assuré actif ayant un salaire AVS annuel de CHF 90'000.-, le nouveau plan de la FPTPG prévoit un montant de cotisation annuelle d'environ 19,7 % du salaire AVS (ou 31 % du salaire cotisant). Le plan de la CPEG prévoit une cotisation d'environ 20,5 % du salaire AVS (ou 27 % du traitement cotisant).

3. Hypotheses projectives

3.1 Effectifs initiaux

La projection présentée ci-après se base sur les effectifs des assurés actifs et des pensionnés au 31 décembre 2012.

Les cinq assurés actifs de la catégorie 2 (personnes qui n'ont pas passé avec succès l'examen médical et qui sont affiliées au minimum LPP, mais pour une durée maximale de 5 ans) ne sont pas considérés dans les projections. Nous ne les prenons donc pas en compte dans l'effectif des assurés actifs et retranchons leur PLP (CHF 136'882) de la fortune initiale.

Les assurés actifs de la catégorie 1 déià assurés auprès de la Fondation au 31 décembre 2002 et avant au moins 50 ans révolus au 1er janvier 2003. bénéficient actuellement de l'ancienne échelle de taux de pension de retraite (cf. art. 3 de l'annexe VI du règlement actuel), basée sur un âge terme de 60 ans. Les assurés concernés au 31 décembre 2012 sont au nombre de 861 et sont âgés à cette date de 60 à 64.58 ans. Le nombre d'assurés ayant 64 ans et plus au 31 décembre 2012, devant donc normalement partir obligatoirement en retraite dans le courant de l'année 2013, est de 9. Le nombre maximal d'assurés de cette catégorie est alors de 77 au 31 décembre 2013 (nombre qui sera vraisemblablement moins élevé à cause d'autres départs en retraite prévisibles en 2013). Nous pouvons également en déduire que les assurés les plus jeunes de cette catégorie encore présents dans le plan au moment du basculement auront 61 ans. Le fait que l'ancienne échelle de taux de pension de retraite soit basée sur un âge terme de 60 ans et que ces assurés aient au moins 61 ans au moment du basculement constitue l'une des raisons pour lesquelles le Comité de la Fondation a décidé qu'aucune mesure transitoire supplémentaire n'est prise pour ces assurés pouvant partir à la retraite, tout en bénéficiant de leurs conditions favorables en 2013.

Par mesure de prudence, nous avons considéré que tous ces assurés partaient à la retraite à 65 ans, mais au plus tard au 31 décembre 2013,

¹ Ce nombre d'assuré contient également les assurés actifs qui étaient affiliés au 31 décembre 2002 et avaient plus de 50 ans au 1st janvier 2003 mais qui ont effectué un retrait anticipé et de ce fait ont perdu l'application de l'ancienne échelle de taux de pension de retraite.

PL 11230 48/60

PLAN DE FINANCEMENT

FPTPG

bénéficiant ainsi de leurs droits actuels favorables. Nous avons alors transféré cet effectif d'actifs vers l'effectif des pensionnés au moment du basculement, ce qui explique la baisse marquée des capitaux de prévoyance des assurés actifs et la hausse marquée des capitaux de prévoyance des bénéficiaires de pensions en fin de première année de projection. Afin de conserver le même nombre d'assurés actifs, nous avons « remplacé » ces 86 assurés par de nouveaux assurés entrants au cours de la première année de projection.

Par souci de simplification, nous considérons un basculement immédiat dans le nouveau plan, soit au 1^{er} janvier 2013 (et non au 1^{er} janvier 2014). Ceci n'est toutefois pas de nature à remettre en cause nos conclusions.

3.2 Croissance annuelle de l'effectif des assurés actifs

Nous avons supposé une croissance annuelle du nombre d'assurés actifs de 3.5 % pendant 2 ans, puis de 1 % par année ensuite, comme nous l'a indiqué le Comité de la Fondation.

3.3 Ajustements statistiques

Les ajustements statistiques utilisés ont été repris de la dernière expertise actuarielle au 31 décembre 2009, datée du 13 septembre 2010.

3.4 Réserve de fluctuation de valeurs et fortune initiale

La réserve de fluctuation de valeurs (RFV) constituée à fin 2012 est incluse dans la fortune initiale et représente 4.1 % de la fortune nette de prévoyance, soit 25 % de son objectif (cf. chapitre 4.1). Elle est considérée comme évoluant proportionnellement à la fortune dans les simulations. Afin de ne pas utiliser la RFV pour financer le coût structurel du plan, nous viserons un maintien de ce niveau de RFV.

Il est à noter que la variation de la RFV n'est pas modélisée dans les simulations puisque l'approche projective en caisse ouverte évalue l'évolution de la santé financière de la Fondation sur la base de tendances moyennes d'une part et d'une rentabilité modélisée de manière déterministe d'autre

PLAN DE FINANCEMENT

FPTPG

part. Ainsi, les différentes fluctuations couvertes par la réserve précitée sont prises en compte par le grand nombre de simulations effectuées et par le fait que le taux de performance est supposé certain (variance nulle).

La provision de fluctuation des risques n'est pas modélisée de la même manière que la RFV puisque l'approche projective en caisse ouverte permet d'évaluer l'évolution de la santé financière de la Fondation sur la base de tendances moyennes pour le passif.

La fortune nette de prévoyance initiale, déterminée sur la base des comptes 2012 vérifiés et approuvés par l'organe de contrôle, correspond à la fortune nette de prévoyance qui apparaît dans le bilan technique au 31 décembre 2012 diminuée des cinq avoirs de vieillesses des assurés de la catégorie 2 et de la provision de fluctuation des risques.

3.5 Bases techniques

Les bases techniques appliquées sont les tables LPP 2010 au taux d'intérêt technique de 3.5 %, taux en conformité avec le taux technique de référence actuel selon la directive technique imposée par la Chambre suisse des actuaires-conseils.

3.6 Barème de PLP

Le barème de PLP a été adapté aux nouvelles bases techniques (LPP 2010 à 3.5 %), au nouvel âge terme (64 ans) et au nouveau taux de cotisation réputé assuré² (1/3 x 31 %) pour le renforcement lié à la modélisation de l'article 17 LFLP

3.7 Fréquences d'invalidité et de décès

La mesure des fréquences d'invalidité a été basée sur les tables LPP 2010, minorées de 50 %. Cette minoration se basait sur l'analyse historique du coût effectif des risques de la Fondation, et s'appliquait aux fréquences des tables

Pittet Associés 11

-

² Au sens de l'art. 17 LFLP al. 5.

PL 11230 50/60

PLAN DE FINANCEMENT

FPTPG

LPP 2005. Nous avons décidé de maintenir le même facteur pour les tables LPP 2010.

Les probabilités de décès des assurés actifs et des bénéficiaires de pensions sont supposées évoluer au cours des simulations au moyen de la formule de Nolfi afin de prendre en compte l'augmentation future de la longévité en ce qui concerne l'évolution des effectifs. L'augmentation future de la longévité n'est par contre pas provisionnée directement dans les capitaux de prévoyance au bilan, ce qui implique la continuation de la constitution des provisions de longévité.

3.8 Probabilités de départ en retraite

Les probabilités de départ à la retraite ont été reprises de la précédente expertise. Elles sont supposées indépendantes de l'âge terme. Il ne nous est en effet pas possible d'anticiper les changements de comportement des assurés, quant à leur départ en retraite, subséquents aux modifications du plan de prévoyance.

3.9 Taux d'adaptation des salaires et des pensions

Le taux d'adaptation annuelle des salaires a deux origines distinctes :

- La variation des salaires cotisants selon l'âge est une variation individuelle qui dépend de la carrière de chaque personne, donc de l'âge. Elle comprend les augmentations de salaires dues au mérite ou à la productivité. Cette variation est mesurée à l'aide d'une fonction mathématique dans les projections basée sur les données de la Fondation et déterminée dans la dernière expertise actuarielle.
- La variation des salaires cotisants tient compte de l'adaptation des salaires à l'inflation. Cette variation dépend donc de l'époque considérée. Elle s'exprime par un taux annuel global qui est supposé de 1 % dans les projections.

L'adaptation des pensions est quant à elle supposée être nulle.

PLAN DE FINANCEMENT

FPTPG

3.10 Taux de revalorisation de la somme des salaires cotisants

Le taux de revalorisation annuel de la somme des salaires cotisants est considéré à un niveau de 2.3 % (taux rendant approximativement le système de la primauté des prestations sur la somme revalorisée des salaires « équivalent en moyenne en termes de coûts à 40 ans » à celui de la primauté des prestations sur le dernier salaire).

3.11 Taux de performance

Le taux de performance annuel est supposé de 4 %.

3.12 Facteurs pour anticipation / ajournement de la retraite

Les facteurs pour anticipation ou ajournement de la retraite sont actuariels dans le nouveau plan. La période transitoire de deux ans a été prise en compte dans les projections. Ces facteurs de retraite sont indiqués dans l'Annexe au Règlement général de la FPTPG.

3.13 Tableau récapitulatif des hypothèses projectives

Le tableau ci-dessous résume les principales hypothèses supposées dans le modèle de référence pour le plan de financement de la Fondation.

| | Нурс | othèses écond | miques | | Hypot | thèses actua | rielles |
|------------------|-----------------------|------------------------------------|----------|---------|---------------------|-------------------|--------------------------|
| Variation | Taux | k d'adaptation | des | Taux de | | | Facteur de |
| des effectifs | salaires cotisants | somme des salaires cotisants | salaires | | Bases techniques | Taux technique | correction invalidité |
| 3.5% / 1.0% | 1.0% | 2.3% | 0.0% | 4.0% | LPP 2010 | 3.5% | 50% |

PL 11230 52/60

4. RESULTATS PROJECTIFS

4.1 Degrés de couverture initiaux

Nous avons défini les degrés de couverture initiaux au sens de l'article 72a LPP selon le bilan technique au 31 décembre 2011 (afin de définir ces degrés au 1^{er} janvier 2012 conformément aux dispositions légales).

Ce bilan est établi selon les bases techniques EVK 2000 à 4.5 % et le plan actuel. Afin de tenir compte du changement de bases techniques (passage à LPP 2010 à 3.5 %) et de l'application du nouveau plan, notamment des mesures transitoires, nous avons créé une nouvelle provision technique au passif du bilan. Cette provision, intitulée provision pour financement du plan futur, se monte à 29.0 millions de francs. Le montant des provisions techniques s'élève alors à CHF 53'149'678.- et le montant des capitaux de prévoyance à CHF 548'586'678.- La fortune nette de prévoyance qui s'élève à CHF 306'224'029.- permet de constituer une RFV correspondant à 8.3 % de son objectif ou 1.4 % de la fortune nette de prévoyance.

Le degré de couverture initial au 1^{er} janvier 2012 des pensionnés est donc de 100 %, celui des actifs de 0 % et le degré de couverture global de 55.1 %.

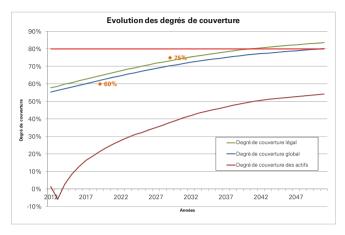
La bonne performance des marchés financiers durant l'exercice 2012 a permis de constituer au 31 décembre 2012 une RFV à hauteur de 25 % de son objectif, ce qui correspond à 4.1 % de la fortune nette de prévoyance. Le degré de couverture global au 31 décembre 2012 s'élève à 55.7 %.

4.2 Résultats projectifs

Compte tenu de l'application du nouveau plan de prévoyance et des hypothèses mentionnées au chapitre 3, nous obtenons les évolutions de degrés de couverture suivantes.

PLAN DE FINANCEMENT

FPTPG



Nous constatons ainsi que le nouveau plan de prévoyance et le financement qui lui est associé permettent d'atteindre l'objectif de couverture de 80 % au 1^{er} janvier 2052. Le maintien des degrés de couverture initiaux est également respecté, les courbes d'évolution du degré de couverture global et du degré de couverture des actifs étant strictement croissantes dès le 1^{er} janvier 2014.

Rappelons que la chute initiale du degré de couverture des actifs la première année de projection est due à un important transfert d'assurés actifs vers l'effectif des pensionnés au moment du basculement, ce qui provient de la modélisation prudente consistant à considérer que tous les assurés actifs bénéficiant actuellement de l'ancienne échelle de taux de pension de retraite (assurés actifs déjà affiliés auprès de la Fondation au 31 décembre 2002, âgés d'au moins 50 ans révolus au 1er janvier 2003 et n'ayant pas effectué de retrait anticipé) partaient à la retraite à 65 ans, mais au plus tard au 31 décembre 2013, bénéficiant ainsi de leurs droits actuels favorables.

Nous présentons en annexe un tableau projectif sur l'évolution de la fortune, des engagements, des degrés de couverture, des produits et des charges au fil de la projection.

Compte tenu de ce qui précède, nous pouvons donc attester que le nouveau plan de prévoyance et le financement qui lui est associé respectent les dispositions fédérales relatives au financement des institutions de droit public dans le cadre des hypothèses projectives retenues.

PL 11230 54/60

PLAN DE FINANCEMENT

FPTPG

4.3 Paliers intermédiaires

Nous constatons sur le graphique que le palier intermédiaire de 60 % au 1^{er} janvier 2020 est atteint. Le coût lié au palier intermédiaire de 75 % au 1^{er} janvier 2030, en considérant un taux d'intérêt de 2.5 %, escompté au taux d'intérêt technique de 3.5 % au 1^{er} janvier 2013, est de 0.4 MCHF. Selon la projection, le degré de couverture légal atteint 75 % dès le 1^{er} janvier 2033.

4.4 Sensibilités

Une revalorisation de 2.3 points de la somme des salaires cotisants sur toute la durée de la projection (39 années) représente l'équivalent d'environ 5.6 points de cotisation annuelle nécessaire (pour atteindre l'objectif de 80 % au 1er ianvier 2052).

Une indexation annuelle de 1 % des pensions sur toute la durée de la projection (39 années) représente l'équivalent d'environ 3.4 points de cotisation annuelle nécessaire (pour atteindre l'objectif de 80 % au 1^{er} janvier 2052).

Notons enfin que 0.5 point de performance sur toute la durée de la projection (39 années) représente l'équivalent d'environ 2.4 points de cotisation annuelle nécessaire (pour atteindre l'objectif de 80 % au 1^{er} janvier 2052). L'effet de levier entre la performance et la cotisation est donc d'environ 5.

5. CONCLUSIONS

Compte tenu de ce qui précède et des hypothèses susmentionnées, nous pouvons attester que le nouveau plan de prévoyance de la FPTPG et le financement qui lui est associé respectent les dispositions fédérales relatives au financement des institutions de droit public dans le cadre des hypothèses projectives retenues.

Par ailleurs, nous relevons que le nouveau plan intègre des mesures transitoires pour les assurés de 58 ans et que les efforts sont répartis entre l'employeur et les assurés actifs et les pensionnés.

Le nouveau plan de prévoyance permet en outre au Comité de la Fondation de disposer d'une marge de manœuvre supplémentaire relativement appréciable de par l'introduction du système de primauté des prestations sur la somme revalorisée des salaires, en pouvant décider annuellement du niveau du taux de revalorisation de la somme des salaires cotisants, en fonction des possibilités financières de la Fondation. Nous notons à ce sujet, que le financement ici présenté prévoit un taux de revalorisation annuel de 2.3 % (1 point de revalorisation représentant environ 2.4 points de cotisation annuelle pécessaire)

Il convient de souligner que la validation du plan de financement présentée dans le présent document ne vaut que pour le plan de prévoyance retenu par le Comité de la FPTPG lors de sa séance du 10 avril 2013. Si le plan de prévoyance devait subir des modifications, il conviendrait de procéder à une nouvelle vérification et d'établir à nouveau une validation de l'éventuel nouveau plan.

Nous faisons enfin les réserves d'usage pour le cas où des informations ou des faits n'auraient pas été portés à notre connaissance et seraient de nature à modifier nos conclusions.

PL 11230 56/60

PLAN DE FINANCEMENT

FPTPG

Nous remercions nos mandants de la confiance qu'ils continuent à nous témoigner. Nous restons à leur disposition pour répondre à toutes leurs demandes complémentaires.

STEPHANE RIESEN

1 Sieden

Expert agréé LPP

Directeur

BERNARD ROMANENS

Expert agréé LPP Sous-directeur

Genève, le 6 mai 2013

FPTPG Annexe

Liste des abréviations utilisées dans le tableau projectif

| FNP(t) | Fortune nette | de prévo | oyance à la | a fin de l | 'année t. |
|--------|---------------|----------|-------------|------------|-----------|
|--------|---------------|----------|-------------|------------|-----------|

RFV(t) Réserve de fluctuation de valeurs à la fin de l'année t.

CPA(t) Capitaux de prévoyance des assurés actifs à la fin de l'année t.

CPB(t) Capitaux de prévoyance des bénéficiaires de pensions à la fin de l'année t.

PT(t) Provisions techniques à la fin de l'année t.

ENG(t) Engagements actuariels à la fin de l'année t [= CPA(t) + CPB(t) + PT(t)].

DC légal(t) Degré de couverture légal à la fin de l'année t.

DC global(t) Degré de couverture global à la fin de l'année t.

DC actifs(t) Degré de couverture des assurés actifs à la fin de l'année t.

COT(t) Cotisations encaissés l'année t.

CAP ENT(t) Prestations d'entrée affectées à des rachats et rachats volontaires effectués l'année

t.

PERF(t) Performance réalisée l'année t sur la fortune.

PENSIONS(t) Pensions versées l'année t.

CAP SORT(t) Prestations de sortie versées l'année t et autres versements de prestations sous

la forme de capital l'année t.

FRAIS(t) Frais de fonctionnement l'année t (y compris les cotisations au Fonds de

garantie).

EXC(t) Différence entre les recettes et les dépenses l'année t [EXC(t) = PRODUITS(t) -

CHARGES(t)1.

PL 11230 58/60

Modèle projectif de référence

ANNEXE

HYPOTHESES

| VARIATION DE L'EFFECTIF | 3.5% / 1.0% | INDEXATION SALAIRES | 1.0% |
|-------------------------|-------------|---------------------|----------|
| INDEXATION PENSIONS | 0.0% | TAUX REVALORISATION | 2.3% |
| TAUX DE COTISATION | 31.0% | BASES TECHNIQUES | LPP 2010 |
| PERFORMANCE | 4.0% | TAUX TECHNIQUE | 3.5% |
| | | | |

UNITE : MCHF

BILAN

| | Année | FOR | TUNE | | ENGAGI | EMENTS | | DC légal DC globa | | DC actifs |
|----|---------|-------|------|-----|--------|--------|-------|-------------------|-----------|------------|
| t | (31.12) | FNP | RFV | CPA | CPB | PT | ENG | DC legal | DC global | DC actilis |
| 5 | 2017 | 429 | 18 | 321 | 346 | 18 | 684 | 63% | 60% | 16% |
| 10 | 2022 | 551 | 23 | 387 | 394 | 35 | 817 | 67% | 65% | 28% |
| 15 | 2027 | 694 | 29 | 446 | 463 | 58 | 968 | 72% | 69% | 35% |
| 20 | 2032 | 856 | 35 | 514 | 535 | 87 | 1'136 | 75% | 72% | 42% |
| 25 | 2037 | 1'042 | 43 | 584 | 624 | 124 | 1'331 | 78% | 75% | 47% |
| 30 | 2042 | 1'249 | 52 | 662 | 721 | 168 | 1'551 | 81% | 77% | 51% |
| 35 | 2047 | 1'476 | 61 | 733 | 838 | 223 | 1'794 | 82% | 79% | 53% |
| 39 | 2051 | 1'669 | 69 | 788 | 938 | 273 | 1'999 | 84% | 80% | 54% |

EXPLOITATION

| | Année | | PRODUITS | | | CHARGES | | EXC |
|----|---------|------|----------|------|----------|----------|-------|------|
| t | Affilee | COT | CAP ENTR | PERF | PENSIONS | CAP SORT | FRAIS | EXC |
| 5 | 2017 | 36.1 | 5.0 | 16.4 | -28.8 | -5.8 | -1.2 | 21.7 |
| 10 | 2022 | 40.5 | 5.9 | 21.1 | -33.0 | -7.3 | -1.3 | 25.9 |
| 15 | 2027 | 45.2 | 6.7 | 26.6 | -39.2 | -7.7 | -1.5 | 30.1 |
| 20 | 2032 | 50.3 | 7.4 | 32.9 | -46.2 | -8.1 | -1.6 | 34.6 |
| 25 | 2037 | 55.7 | 8.0 | 40.1 | -54.5 | -8.7 | -1.8 | 38.8 |
| 30 | 2042 | 61.5 | 8.7 | 48.1 | -63.6 | -9.8 | -2.0 | 42.9 |
| 35 | 2047 | 67.6 | 10.1 | 56.9 | -74.6 | -11.0 | -2.2 | 46.8 |
| 39 | 2051 | 72.9 | 10.8 | 64.5 | -84.4 | -12.2 | -2.4 | 49.2 |
| | | | | | | | | |

Loi sur la gestion administrative et financière de l'Etat de Genève (D 1 05) - Dépense nouvelle d'investissement

PLANIFICATION DES CHARGES FINANCIÈRES (AMORTISSEMENTS ET INTÉRÊTS) EN FONCTION DES DÉCAISSEMENTS PRÉVUS

Projet de loi de la Fondation de prévoyance en faveur du personnel des Transports publics genevois (FPTPG)

| Projet presente par le departement de l'interieur, de la mobilité et de l'environnement (DIME) | rement de l'interieur | de la mobili | te et de l'en | vironnement | (DIME) | | | | |
|--|-----------------------|--------------|---------------|-------------|--------|-------|------|------|---------------------------------------|
| | | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | TOTAL |
| Investissement brut | Durée Taux | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 0 | 0 |
| - Recette d'investissement | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 0 | 0 |
| Investissement net | | 0 | . 0 | 0 | . 0 | . 0 | | 0 | 0 |
| | | | | | | | | | |
| Aucun | | 0 | 0 | | 0 | 0 | | 0 | 0 |
| Recettes | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | 0 |
| | | | | | | | | | |
| Aucun | | 0 | 0 | | 0 | 5 | | 0 | |
| Recettes | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | 0 |
| | | | | | | | | | |
| Aucun | | 0 | ō | | 0 | 0 | | 0 | 0 |
| Recettes | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | 0 | 0 |
| | | | | | | | | | |
| Aucun | | 0 | 0. | | 0 | | | 0 | 0 |
| Recettes | | 0 | 0 | 0 | | 0. | | 0 | 0 |
| | | _ | _ | | _ | _ | | _ | |
| | | 9700 | , | | , | . 100 | 2040 | | |
| | | 2 0 2 | 2014 | c I O Z | 81.07 | 107 | 2010 | 8 07 | charges financières récurrentes |
| TOTAL des charges financières | | 0 | 0 | | 0 0 | 0 | | 0 0 | 0 |
| | 2.250% | 0 | | | | | | 0 | |
| Amortissements | | 0 | _ | | lo lo | 0 | _ | | 0 |
| | | | | | | | | | |

DEPARTEMENT DES FINANCES - DIRECTION GENERALE DES FINANCES DE L'ETAT

ANNEXE 3

PLANIFICATION DES CHARGES ET REVENUS DE FONCTIONNEMENT DÉCOULANT DE LA DÉPENSE NOUVELLE Loi sur la gestion administrative et financière de l'Etat de Genève (D 1 05) - Dépense nouvelle

Projet de loi de la Fondation de prévoyance en faveur du personnel des Transports publics genevois (FPTPG)

Projet présenté par le département de l'intérieur, de la mobilité et de l'environnement (DIME)

| | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | Résultat récurrent | |
|--|------|------|------|------|------|------|------|-----------------------|----|
| TOTAL des charges de fonctionnement induites | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 1 10 100 | 0 |
| Charges en personnel [30] | | 0 | | 0 | . 0 | 0 | | | 0 |
| (augmentation des charges de personnel, formation, etc.) | | | | | | | | | |
| Dépenses générales [31] | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | 0 |
| Charges en matériel et véhicule | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | 0 |
| (mobilier, fournitures, matériel classique et/ou spécifique, véhícule, entretien, etc.) | - | | | | | | | | _ |
| Charges de bâtiment | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | 0 |
| (fluides (eau, énergie, combustibles), conclergerie, entretien, location, assurances, etc.) | | | | | | | | À | |
| Charges financières [32+33] | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | 0 |
| Interets (report tableau) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0. | | 0 | 0 |
| Amortissements (report tableau) | 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | 0 |
| Charges particulières [30 à 36] | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | 0 |
| Dédommagement collectivité publique (352) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | 0 |
| Provision [338] (préciser la nature) | 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | 0 |
| Octroi de subvention ou de prestations [36] | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | 0 |
| (subvention accordée à des tiers, prestation en nature) | | | | | | | | | 24 |
| TOTAL des revenus de fonctionnement induits | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | 0 |
| Revenus liés à l'activité [40+41+43+45+46] | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | 0 |
| (augmentation de revenus (impôts, émoluments, taxes), subvertions reques, dons ou legs). Autres revenus 1421 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | ٥ |
| (revenus de placements, de prêts, ou de perfacipatione, gain complable, loyers) | | | | | | | | | |
| RESULTAT NET DE FONCTIONNEMENT (Evwents - charges) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | 0 |
| | | | | | | | | | |

Remarques:

DEPARTEMENT DES FINANCES - DIRECTION GENERALE DES FINANCES DE L'ETAT