

*Projet présenté par le Conseil d'Etat*

*Date de dépôt : 16 septembre 2021*

## **Projet de loi**

**modifiant la loi instituant la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève (LCPEG) (B 5 22) (Taux de cotisation)**

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

### **Art. 1 Modifications**

La loi instituant la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève, du 14 septembre 2012 (LCPEG – B 5 22), est modifiée comme suit :

#### **Art. 30, al. 2 (nouvelle teneur)**

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

### **Section 3 du chapitre XIII Dispositions finales et transitoires du ... (à compléter) (nouvelle, comprenant l'article 74, la section 3 ancienne devenant la section 4)**

#### **Art. 74 Cotisation annuelle des membres salariés assurés à la Caisse le jour précédant l'entrée en vigueur de la loi modifiant la loi instituant la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève, du ... (à compléter) (nouveau, l'art. 74 ancien devenant l'art. 75)**

<sup>1</sup> La cotisation annuelle des membres salariés assurés auprès de la Caisse le jour précédant l'entrée en vigueur de la présente disposition est à la charge de ces derniers à concurrence de  $\frac{1}{3}$  et à la charge de l'employeur à concurrence de  $\frac{2}{3}$ .

<sup>2</sup> En cas de changement d'employeur affilié à la Caisse, postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente disposition, le membre salarié dont l'assurance à la Caisse n'a pas été interrompue conserve le bénéfice de l'alinéa 1.

**Art. 2      Entrée en vigueur**

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

Certifié conforme

La chancelière d'Etat : Michèle RIGHETTI

## ***EXPOSÉ DES MOTIFS***

Mesdames et  
Messieurs les Députés,

Le Conseil d'Etat a élaboré au début de la législature 2018-2023 un plan de mesures d'économie visant à assainir les finances publiques, plan qu'il a décidé de renforcer en septembre 2020.

Le présent projet de loi vise à concrétiser une des mesures annoncées lors de la publication du plan financier quadriennal le 17 septembre 2020. Elle prévoit la modification de la répartition des cotisations des employeurs et des employés à la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève (CEPG), soit une répartition supportée à 58% par l'employeur et à 42% par le membre du personnel, contre  $\frac{2}{3}$  par l'employeur et  $\frac{1}{3}$  par le membre du personnel jusqu'à présent.

La délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines a consulté les associations représentatives du personnel sur la modification de la répartition de la cotisation à la CEPG sur la base d'un avant-projet de loi ainsi que sur la base d'une mesure revue afin qu'elle s'applique :

- immédiatement pour toutes les nouvelles et tous les nouveaux assurés;
- progressivement sur une période transitoire de 5 ans pour les assurées et assurés actuels de la CEPG.

Il est ressorti de ces consultations que l'ensemble des associations représentatives du personnel ont déploré la baisse de salaire net que cette mesure représentait pour les cotisants (respectivement une baisse d'expectative importante dans le cadre de la mesure revue), ainsi que l'augmentation des engagements de la CEPG. Elles ont souligné un contexte particulièrement défavorable en période de crise sanitaire et économique, dans lequel plusieurs catégories d'affiliés à la CEPG font preuve d'un engagement extrêmement important dans le cadre de leur travail.

Compte tenu du résultat de ces consultations et considérant que les mesures initialement envisagées ne trouveraient pas, dans ces conditions, une majorité parlementaire, le Conseil d'Etat a décidé d'appliquer la modification de la répartition des cotisations uniquement aux nouvelles assurées et nouveaux assurés.

Bien que le montant des économies générées par cette mesure soit moins important que ce qui était initialement envisagé, le Conseil d'Etat considère qu'il s'agit d'une mesure structurelle à long terme qui ramènera la répartition

des cotisations entre employeurs et employés dans la moyenne des institutions de prévoyance (59% / 41%) selon la statistique de l'année 2018 des caisses de pension de l'Office fédéral de la statistique (OFS).

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

### **La mesure**

La CPEG assure environ 51 000 employés de l'administration cantonale (hors police), des établissements publics médicaux, de l'Aéroport international de Genève et de nombreux autres établissements parapublics.

Actuellement, les cotisations à la CPEG se montent à hauteur de 27% du traitement cotisant, dont  $\frac{1}{3}$  (soit un taux de cotisation de 9% du traitement cotisant) est à la charge du membre salarié et  $\frac{2}{3}$  (soit un taux de cotisation de 18% du traitement cotisant) sont à la charge de l'employeur. Le Conseil d'Etat propose de modifier la répartition des cotisations pour l'amener dans une proportion de 58% pour l'employeur et de 42% pour le membre salarié.

Pour parvenir à une répartition de la cotisation de 58% / 42%, la cotisation de l'employeur doit être diminuée de 18% à 15,66% (soit -2,34 points de cotisation par rapport à la répartition actuelle). La cotisation des employés doit, quant à elle, augmenter de 9% à 11,34% (soit +2,34 points de cotisation par rapport à la répartition actuelle).

Le présent projet de loi n'a, à moyen terme, d'effet ni sur le système de primauté ni sur le niveau des prestations, qui ont été les deux approuvés par le peuple lors de la votation cantonale du 19 mai 2019.

Pour rappel, les Genevoises et les Genevois ont voté plus largement en faveur de la loi 12228 modifiant la loi instituant la CPEG déposée par la gauche et le MCG (qui prévoit une recapitalisation de la CPEG à hauteur de 75% de ses engagements sans modification du système de primauté, des prestations et de la répartition des cotisations), qu'en faveur du projet de loi 12404 du Conseil d'Etat (qui prévoyait une recapitalisation de la CPEG à hauteur de 75% de ses engagements, un passage à la primauté des cotisations, une baisse des prestations limitée grâce à des mesures d'accompagnement et une modification de la répartition de la cotisation à hauteur de 58% pour l'employeur et de 42% pour l'employé).

## **Mesure transitoire pour les assurées et assurés actuels de la CPEG**

Afin de tenir compte des remarques formulées par les associations représentatives du personnel, notamment concernant la baisse de salaire net que cette mesure représente pour les membres salariés dans un contexte particulièrement défavorable, le Conseil d'Etat a décidé que la modification de la répartition s'appliquera uniquement aux nouvelles assurées et nouveaux assurés entrés à la CPEG après l'entrée en vigueur du présent projet de loi.

Les membres du personnel des employeurs affiliés en fonction et assurés à la CPEG la veille de l'entrée en vigueur du présent projet de loi ne sont donc pas concernés par cette modification de la répartition de la cotisation.

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

En outre, les personnes assurées à la CPEG la veille de l'entrée en vigueur du présent projet de loi, qui quitteraient leur emploi après cette date pour prendre un emploi au sein d'un autre employeur affilié à la CPEG, demeureront au bénéfice de la mesure transitoire, à la condition que leur assurance auprès de la CPEG ne soit pas interrompue (une personne affiliée à la CPEG au 31 décembre 2021, et donc au bénéfice de la mesure transitoire, qui quitterait le cercle des employeurs affiliés en 2022 pour y revenir en 2024 ne bénéficierait plus de la mesure transitoire).

## **Comparatif de la répartition des cotisations entre employeurs et employés dans différents cantons**

Comme indiqué plus haut, cette mesure aura pour effet de ramener la répartition des cotisations entre employeurs et employés dans la moyenne des institutions de prévoyance (59% / 41%) selon la statistique de l'année 2018 des caisses de pension de l'Office fédéral de la statistique (OFS).

A titre d'illustration, est présentée ci-après la répartition des cotisations entre employeurs et employés des différentes caisses de prévoyance cantonales.

Ces données ont été récoltées sur la base des informations publiques disponibles sur le site Internet des différentes caisses ou différents cantons ou des états financiers des caisses.

Au sein de plusieurs caisses, la répartition des cotisations entre employeurs et employés varie en fonction de l'âge. Ainsi les taux ci-dessous représentent une moyenne qui pourrait varier en fonction de l'évolution du profil de l'effectif assuré. Par ailleurs, dans certaines caisses, les assurés ont

la possibilité d'augmenter leurs cotisations, modifiant ainsi la répartition « de base » entre employeurs et employés.

	Part employeur	Part employé
Fribourg	59% <sup>1</sup>	41%
Jura	55%	45%
Neuchâtel	60%	40%
Valais	57%	43%
Vaud	61%	39%
Argovie	59%	41%
Appenzell Rhodes-Extérieures	50% <sup>2</sup>	50%
Appenzell Rhodes-Intérieures	57%	43%
Berne	58%	42%
Bâle-Campagne	55%	45%
Bâle-Ville	67%	33%
Glaris	57%	43%
Grisons	56%	44%
Lucerne	59%	41%
Nidwald	51%	49%
Obwald	54%	46%
Saint-Gall	56%	44%
Schaffhouse	55%	45%
Schwytz	58%	42%
Soleure	57%	43%
Thurgovie	56%	44%
Tessin	60%	40%

<sup>1</sup> Jusqu'au 31 décembre 2021. Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2022, la part employeur sera comprise entre 55% et 62% en fonction de l'âge.

<sup>2</sup> Une répartition 58%-42% est possible uniquement pour le personnel des employeurs affiliés par contrat qui accomplissent principalement des tâches publiques dans le canton.

Uri	58%	42%
Zoug	63%	37%
Zurich	60%	40%

### Conséquences financières pour les employeurs

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

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

	2022	2023	2024	2025	Cumul PFQ <sup>3</sup>
Entités affiliées à la CPEG dont la masse salariale est subventionnée par l'Etat de Genève	1,2	2,3	2,2	2,1	7,9
Autres entités affiliées à la CPEG subventionnées par l'Etat de Genève <sup>4</sup>	0,14	0,06	0,062	0,05	0,3
Administration cantonale	1,0	2,0	1,8	1,7	6,6
<b>Total</b>	<b>2,34</b>	<b>4,36</b>	<b>4,06</b>	<b>3,85</b>	<b>14,8</b>

Les hypothèses suivantes ont été retenues : arrivées externes de 6%/an (5% en remplacement de sorties + 1% sur de nouveaux postes).

L'Etat diminuera les subventions octroyées du montant de l'économie sur les cotisations employeurs, quel que soit le taux de subventionnement de l'entité, dès que la baisse des cotisations sera effective.

Enfin, les entités affiliées à la CPEG et non subventionnées par l'Etat de Genève bénéficieront également de la baisse des cotisations employeurs. Selon les informations transmises par la CPEG, cela représente un montant

<sup>3</sup> Plan financier quadriennal. Le principe d'une planification financière quadriennale est fixé par l'article 152 de la constitution de la République et canton de Genève, du 14 octobre 2012 (Cst-GE; rs/GE A 2 00). Les modalités de cette planification sont précisées à l'article 13 de la loi sur la gestion administrative et financière de l'Etat, du 4 octobre 2013 (LGAF; rs/GE D 1 05).

<sup>4</sup> Source : CPEG.

d'économies cumulées à l'horizon du PFQ 2022-2025 d'environ 1,3 million de francs.

Pour rappel, la loi 12228, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020, prévoyait une recapitalisation de la CPEG à hauteur de 75% de ses engagements, sans modification du système de primauté, des prestations et de la répartition des cotisations. Cette loi prévoyait également que les employeurs affiliés à la CPEG qui ne sont pas subventionnés par l'Etat participent à la recapitalisation au prorata de leurs engagements envers les assurées et assurés actifs. La loi 12228 ne prévoyait aucune modification de la répartition de la cotisation et le Conseil d'Etat propose que les économies réalisées dans le cadre du présent projet de loi leur soient acquises, ce qui permettra de compenser partiellement leur part de recapitalisation.

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

L'impact des nouveaux taux de cotisation par rapport à la situation actuelle pour les nouveaux membres salariés en francs et en pourcents du traitement annuel de base (et non pas du traitement cotisant) est présenté dans le tableau ci-dessous sur la base de la situation connue au 1<sup>er</sup> janvier 2020 et communiquée par la CPEG.

	<b>en francs par année</b>	<b>en pourcents</b>
Moyenne des assurés	-1 562	-1,8%
Moyenne par classe de traitement déterminant annuel en francs		
<50 000	-543	-1,7%
50 000-75 000	-1 124	-1,8%
75 000-100 000	-1 564	-1,8%
100 000-125 000	-2 063	-1,9%
125 000-150 000	-2 601	-1,9%
150 000-175 000	-3 182	-2,0%
175 000-200 000	-3 759	-2,0%
200 000-225 000	-4 437	-2,1%
>225 000	-4 935	-2,1%



La différence entre le -1,8% d'impact sur le traitement annuel de base, en moyenne, et le +2,34% de hausse des cotisations prévu par le présent projet de loi s'explique par le fait que les cotisations sont prélevées sur le traitement cotisant et non sur le traitement déterminant.

Pour rappel, le traitement déterminant est égal au traitement légal annuel défini dans l'échelle des traitements des membres du personnel de l'Etat, compte tenu du taux d'activité. Le traitement cotisant correspond au traitement déterminant, moins la déduction de coordination définie à l'article 17 de la loi instituant la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève, du 14 septembre 2012 (LCPEG – B 5 22). Cette déduction est égale à la moitié de la rente AVS maximale complète, à laquelle s'ajoutent 8,5% du traitement déterminant ramené à un taux d'activité de 100%. Toutefois, la déduction de coordination ne dépasse pas les 87,5% de la rente AVS maximale complète. Cette construction de la déduction de coordination explique pourquoi l'impact en pourcents du traitement annuel de base est plus faible pour les salaires les plus bas.

### **Impact de la modification de la répartition des cotisations sur l'équilibre financier de la CPEG**

A la demande du Conseil d'Etat, la CPEG a procédé à une analyse de l'impact d'une modification de la répartition de la cotisation sur l'équilibre financier de la Caisse.

Selon les informations transmises par la CPEG, l'expert agréé de cette dernière résume ses projections de la manière suivante :

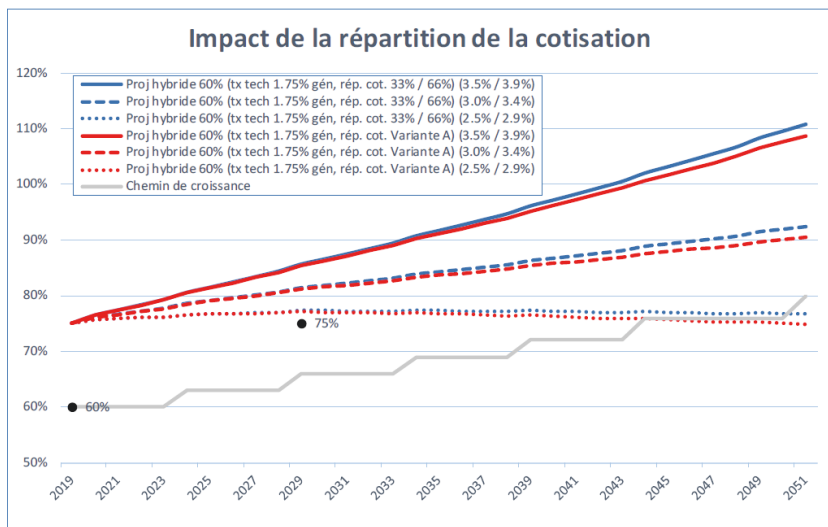
*« Une modification de la répartition à terme des cotisations entre les employés assurés et les employeurs affiliés à la CPEG, actuellement de 33,33% / 66,67% à 42% / 58%, n'aurait pas uniquement un impact sur les retenues salariales des employés et les charges sociales des employeurs, mais modifierait l'équilibre financier à long terme de la CPEG.*

*En effet, en raison de l'article 17 LFLP (Loi fédérale sur le libre passage), le montant de la prestation de sortie à verser aux assurés quittant l'employeur avant l'âge de la retraite est, jusqu'à un âge estimé en général aux environs de 45 - 50 ans, directement dépendant du niveau de la part de cotisation à charge de l'employé. De ce fait, l'augmentation de la part de cotisation prise en charge par les assurés envisagée (passage de 33,33% à 42% de la cotisation totale de 27%), accroîtrait le montant des prestations de sorties à verser par la CPEG pour les assurés quittant leur employeur avant l'âge de 45 - 50 ans.*

*Ce point était ressorti lors de l'évaluation de différents scénarios dans le cadre du PL « fusion CIA-CEH » en mars 2012 par Pittet Associés.*

*L'application de la nouvelle répartition des cotisations uniquement aux nouveaux assurés de la CPEG, ferait « perdre » environ l'équivalent de 0.3% des traitements cotisants dans l'équilibre financier à long terme de la CPEG, en raison de l'augmentation des engagements au bilan et des versements de libre passage aux assurés sortants. Il en résulterait potentiellement, toutes hypothèses restant égales par ailleurs, une perte de l'ordre de 2 points de couverture sur 30 ans (soit environ CHF 0.9 milliard à l'horizon 2052). Une modification de la répartition des cotisations réduirait donc la marge de sécurité de la Caisse en cas d'évolution défavorable des paramètres. La présente note affiche une analyse de sensibilité à une modification des attentes de rendement ».*

*Le graphique ci-après illustre cette situation.*



Le Conseil d'Etat constate ainsi que la modification de la répartition des cotisations est un paramètre peu sensible qui n'est pas de nature, à lui seul, à remettre en cause l'équilibre financier à long terme de la CPEG.

## **Droits acquis des assurées et assurés et mesure transitoire**

Le département des finances et des ressources humaines a fait procéder à une analyse des éventuels effets concernant les possibles droits acquis des assurées et assurés (en lien avec leur prestation de libre passage et les éventuelles mesures transitoires des modifications de loi antérieures).

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

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

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

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

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

Le présent projet de loi n'a aucune incidence sur les rentes en cours. Il n'a pas d'incidence non plus sur le montant des prestations acquises de libre passage des assurées et assurés. Il ne consacre ainsi pas de violation de la garantie des droits acquis.

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

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

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

## **Commentaires par article**

### ***Art. 30 Cotisations annuelles***

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

Actuellement, l'article 30, alinéa 2 LCPEG prévoit que la cotisation est prise en charge à raison de  $\frac{2}{3}$  par l'employeur et de  $\frac{1}{3}$  par le membre salarié. Avec la modification proposée, la cotisation sera à charge de l'employeur à hauteur de 58%, et du membre salarié à hauteur de 42%. Cette répartition excède les prescriptions minimales de la LPP, qui prévoit que la somme des cotisations de l'employeur doit être au moins égale à la somme des cotisations de toutes et tous les salariés.

Désormais, le taux de cotisation à charge des membres assurés s'élève à 11,34% du traitement cotisant, soit 2,34 points de cotisation de plus que selon le régime antérieur.

### ***Art. 74 Cotisation annuelle des membres salariés assurés à la Caisse le jour précédant l'entrée en vigueur du présent projet de loi***

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

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

En revanche, les membres du personnel d'un employeur affilié à la CPEG dont les rapports de service commencent le jour de l'entrée en vigueur du présent projet de loi ou à une date ultérieure se verront appliquer la répartition prévue à l'article 30 dès la date à laquelle elles et ils sont assurés à la CPEG.

En outre, si un membre salarié change d'employeur affilié à la CPEG après l'entrée en vigueur du présent projet de loi, il conserve le bénéfice de la mesure transitoire, pour autant que l'assurance à la CPEG n'ait pas été interrompue du fait du changement d'employeur.

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

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

Annexes :

- 1) *Préavis financier*
- 2) *Planification des charges et revenus de fonctionnement découlant du projet*



REPUBLIQUE ET  
CANTON DE GENEVE

## PREAVIS FINANCIER

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

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

- ♦ Projet de loi présenté par le département des finances et des ressources humaines.
- ♦ Objet : Projet de loi modifiant la loi instituant la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève (LCPEG – B 5 22)

- ♦ Rubrique(s) budgétaire(s) concernée(s) : tous les CR / natures 30 et 36
- ♦ Numéro(s) et libellé(s) de programme(s) concernés : tous les programmes
- ♦ Planification des charges et revenus de fonctionnement du projet de loi :

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

(en mio\$ de fr.)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	dès 2028
Ch. personnel	-	(1.0)	(3.0)	(4.8)	(6.6)	(8.2)	(9.8)	(11.4)
Biens et services et autres ch.	-	-	-	-	-	-	-	-
Ch. financières	-	-	-	-	-	-	-	-
Subventions	-	(1.3)	(3.7)	(6.0)	(8.2)	(10.2)	(12.2)	(14.2)
Autres charges	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total charges</b>	<b>-</b>	<b>(2.3)</b>	<b>(6.7)</b>	<b>(10.8)</b>	<b>(14.8)</b>	<b>(18.4)</b>	<b>(22.0)</b>	<b>(25.6)</b>
Revenus	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total revenus</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Résultat net</b>	<b>-</b>	<b>2.3</b>	<b>6.7</b>	<b>10.8</b>	<b>14.8</b>	<b>18.4</b>	<b>22.0</b>	<b>25.6</b>

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

oui  non Les incidences financières de ce projet de loi sont inscrites au projet de budget de fonctionnement 2022, conformément aux données du tableau financier.

oui  non Les incidences financières de ce projet de loi sont inscrites au plan financier quadriennal 2022-2025.

oui  non Autre(s) remarque(s) : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

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

Genève, le : 27.07.21

Signature du responsable financier :



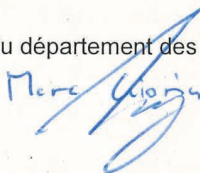
Stefanie Bartolomei-Flückiger

## 2. Approbation / Avis du département des finances

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

Genève, le : 27.7.2021

Visa du département des finances :



N.B. : Le présent préavis financier est basé sur le PL, son exposé des motifs, le tableau financier et ses annexes transmis le 19 juillet 2021.

**PLANIFICATION DES CHARGES ET REVENUS DE FONCTIONNEMENT DÉCOULANT DU PROJET**  
**Projet de loi modifiant la loi instituant la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève**  
**(LCPEG – B 5 22)**

**Projet présenté par Département des finances et des ressources humaines**

<i>(montants annuels, en mio de F)</i>	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	dès 2028
<b>TOTAL charges de fonctionnement</b>	0.00	-2.30	-6.70	-10.80	-14.80	-18.40	-22.00	-25.60
Charges de personnel [30]	0.00	-1.00	-3.00	-4.80	-6.60	-8.20	-9.80	-11.40
Biens et services et autres charges [31]	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Charges financières	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Intérêts [34]	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Amortissements [33 + 366 - 466]	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Subventions [363+369]	0.00	-1.30	-3.70	-6.00	-8.20	-10.2	-12.20	-14.20
Autres charges [30-36]	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
<b>TOTAL revenus de fonctionnement</b>	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Revenus [40 à 46]	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
<b>RESULTAT NET FONCTIONNEMENT</b>	0.00	2.30	6.70	10.80	14.80	18.40	22.00	25.60

Remarques :

Ce PL entraine une baisse de la cotisation des employeurs de 2.34 points de cotisation par rapport à la répartition actuelle. Cette



baisse de la cotisation employeur s'applique uniquement aux nouveaux assurés de la CPEG.  
Pour les entités affiliées à la CPEG subventionnées par l'Etat de Genève, la baisse de cotisation sera compensée par une diminution des subventions octroyées égale au montant de l'économie sur les cotisations employeurs, quel que soit le taux de subventionnement de l'entité, dès que la baisse des cotisations sera effective (nature 36).  
Les hypothèses suivantes ont été retenues : arrivées externes de 6%/an (5% en remplacement de sorties + 1% sur de nouveaux postes). A partir de 2027, l'économie annuelle supplémentaire est supposée égale à celle calculée pour 2026.

Date et signature du responsable financier :

27.07.2021

