

*Date de dépôt : 22 novembre 2021*

## Rapport

**de la commission des finances chargée d'étudier le projet de loi du Conseil d'Etat modifiant la loi sur la Caisse de prévoyance des fonctionnaires de police et des établissements pénitentiaires (LCPFP) (B 5 33)**

*Rapport de majorité de M. François Baertschi (page 1)*

*Rapport de première minorité de M. Serge Hiltbold (page 19)*

*Rapport de seconde minorité de M. Olivier Cerutti (page 23)*

### RAPPORT DE LA MAJORITÉ

#### Rapport de M. François Baertschi

Mesdames et  
Messieurs les députés,

La commission des finances a étudié projet de loi 13022 le 10 novembre 2021, sous la présidence de M. Jacques Béné, avec le concours du secrétaire scientifique M. Raphaël Audria, le procès-verbal ayant été tenu par M. Gérard Riedi, que nous remercions.

***La loi 13022 a été refusée par 8 voix (1 EAG, 3 S, 2 Ve, 2 MCG) contre 7 (2 PDC, 4 PLR, 1 UDC).***

Cette loi propose de faire passer le pourcentage des cotisations employeur/employés à 52%/48% au lieu du pourcentage actuel de deux tiers/un tiers.

La Caisse de prévoyance la police et des gardiens de prison, comme la CPEG et la caisse des TPG, fait état, sur la base des informations de son expert, de graves problèmes de financement si la loi était acceptée.

**Audition de M<sup>me</sup> Nathalie Fontanet, conseillère d'Etat, M. Geoffrey Jordi, économiste/DF, M. Pierre Béguet, directeur général des finances/DGFE, M. Sébastien Grosdemange, secrétaire général adjoint/DSPS**

M<sup>me</sup> Fontanet indique qu'en 2020-2021, le contexte dans lequel on se trouvait était le suivant : le PFQ 2021-2024 était marqué par les effets des réformes majeures de 2020 (RFFA, recapitalisation, contreprojet à l'IN 170). Dans ce contexte, le Conseil d'Etat avait décidé de maintenir les prestations à la population, mais de compléter son plan de mesures. Le Conseil d'Etat avait annoncé son souhait d'ouvrir le dialogue avec la fonction publique avec une mesure structurelle dès 2022 visant à modifier la répartition des cotisations aux caisses de retraite de la fonction publique en augmentant la part de la cotisation employés pour la rendre plus conforme à la moyenne nationale des caisses publiques.

Dans ce cadre, le Conseil d'Etat a rencontré les différentes associations qui ont déploré la baisse de salaire très nette qu'auraient impliqué les projets de lois tels que le Conseil d'Etat les imaginait lorsqu'il les a mis dans le PFQ lors du budget 2021, à savoir une modification immédiate des ratios pour l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs déjà engagés ainsi que pour les nouveaux collaborateurs. Les associations représentatives du personnel avaient souligné le contexte très compliqué, la période sanitaire, les efforts accomplis, les situations économiques que les uns et les autres pouvaient aussi rencontrer dans leur ménage et la situation des caisses de pension. Elles avaient donc refusé d'emblée la vision que le Conseil d'Etat avait de faire cette modification pour l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs.

Lors des discussions, le Conseil d'Etat avait abordé la possibilité d'avoir un projet de loi qui ne s'appliquerait qu'aux nouvelles et nouveaux employés de l'Etat. A l'époque, ils s'étaient montrés moins virulents en se disant peut-être qu'ils ont intérêt, même s'ils ne vont pas le soutenir, à ne pas trop insister sur le fait qu'ils seraient moins d'accord parce qu'il vaut évidemment mieux que le Conseil d'Etat aille dans cette direction que dans la première direction qui était la sienne. Pour M<sup>me</sup> Fontanet, c'est un élément de réflexion. Aujourd'hui, le Conseil d'Etat a fait le choix que cela ne soit que pour les nouveaux collaborateurs et collaboratrices, mais, s'il avait su que l'opposition allait être aussi grande, il se serait peut-être posé la question différemment. Le Conseil d'Etat pensait franchement qu'elle serait beaucoup moins importante pour une modification pour les nouvelles et nouveaux auxquels il n'y a pas de garanties qui sont faites. Il n'y a pas de modification de la situation personnelle. Quelqu'un qui n'est pas engagé aujourd'hui, le fait que, demain, quand il sera engagé, le taux de cotisation sera plus

important que 3 ans plus tôt, c'est quelque chose qui doit pouvoir s'entendre dans le cadre de réformes. Manifestement, c'est quelque chose qui ne s'est pas entendu.

Vu que le Conseil d'Etat est arrivé à la conclusion que la première mesure envisagée ne trouverait pas d'accord, il a décidé d'appliquer ce nouveau ratio uniquement aux nouvelles collaboratrices et nouveaux collaborateurs qui ne seraient, donc, pas assurés au jour d'entrée en vigueur de la loi. Cela permet une ouverture et de laisser une certaine mobilité au sein de l'Etat. Il ne s'agit pas de figer des situations. Quelqu'un qui travaillerait et qui serait affilié à l'une des caisses au jour de son engagement ne serait pas touché, même s'il changeait de job, mais resterait affilié à cette caisse. Le Conseil d'Etat estimait qu'il y avait quand même une sacrée garantie.

On voit bien qu'il y a une différence très importante sur les économies réalisées avec la mesure. Dans le cadre de ce qui avait été mis au PFQ 2022, lors du budget 2021, il s'agissait de 75 millions de francs. On voit que la mesure, telle que sollicitée par le Conseil d'Etat, a un effet bien moindre puisqu'il est de 16 millions de francs sur le PFQ.

M. Jordi explique qu'à la CP, pour les nouveaux assurés, c'est le passage d'une cotisation de 33% répartie à hauteur de deux tiers pour l'employeur (c'est-à-dire 22% de cotisation) et un tiers pour le membre salarié (c'est-à-dire 11% de cotisation) à une cotisation qui est toujours de 33%, mais répartie à hauteur de 58% pour l'employeur (c'est-à-dire 19,14%) et 42% pour le même salarié (c'est-à-dire 13,86%). Cela représente une différence de 2,86 points de cotisation en moins pour l'employeur et en plus pour les employés.

M. Jordi indique que cette mesure structurelle ramènera la répartition des cotisations entre employeurs et employés à peu près dans la moyenne des institutions de prévoyance. Selon la statistique 2018 des caisses de pension de l'office fédéral de la statistique, la moyenne est de 59%/41%. La présentation remise aux commissaires montre le taux de répartition de différentes caisses de pension publiques de différents cantons. Quant aux projets de lois, ils contiennent les chiffres pour l'ensemble des cantons. Il faut savoir que le taux de répartition est de 58/42 pour 3 caisses sur 25, que 13 caisses de pension ont un taux employeur inférieur à 58% et que 9 caisses de pension ont un taux de part employeur supérieure à 58%, dont 3 qui ont un taux supérieur à 60%.

Au niveau des conséquences financières sur l'ensemble du PFQ, cela représente 15,9 millions de francs pour les 3 caisses de pension. En termes de charges de personnel, pour la CPEG et pour la CP, c'est 1,2 million de francs

en 2022, 2,2 millions de francs en 2023, 2,1 millions de francs en 2024 et 2 millions de francs en 2025. Sur les entités subventionnées, ce qui concerne la CPEG et la FPTPG, c'est 1,3 million de francs en 2022, 2,5 millions de francs en 2023, 2,4 millions de francs en 2024 et 2,2 millions de francs en 2025. Pour les établissements subventionnés, il a été pris en compte 100% de l'économie provoquée sur les charges employeurs. Les hypothèses utilisées sont des arrivées externes de 6% par année, dont 5% de remplacements ou de sorties et 1% sur le nouveau personnel. Il faut voir que, au-delà de 2025, la mesure va continuer à provoquer des économies jusqu'à ce qu'il n'y ait plus aucun assuré qui bénéficie de l'ancien taux de répartition.

M<sup>me</sup> Fontanet explique que ce sont des économies pour l'Etat dès lors que le taux de cotisation pour l'employeur est diminué.

M. Jordi fait remarquer, concernant le salaire net des employés, qu'il n'y a aucune baisse de salaire puisque les personnes assurées, à l'entrée en vigueur du projet de loi, ne sont pas concernées par la modification de la répartition des cotisations. Pour les nouveaux assurés, par rapport à la situation actuelle, cela représente -1,8% en moyenne à la CPEG par rapport au traitement annuel de base. Cela représente un net inférieur entre 2,75% et 2,77% à la CPFP. Enfin, cela représente un salaire net inférieur de 2,1% en moyenne à la FPTPG. La différence entre les 2,86 points de cotisation, 2,34 points de cotisations et 3,52 points de cotisation ainsi que la baisse de salaire net s'expliquent parce que le taux de cotisation est prélevé sur le salaire cotisant qui est inférieur au salaire déterminant (le salaire cotisant correspond au salaire déterminant moins une déduction de coordination, ce montant de coordination ayant pour objectif de garantir que la baisse de pension ne prélève pas des cotisations sur des parties de salaire qui sont déjà assurées par le premier pilier).

Cette mesure a un impact sur l'équilibre financier des caisses. En raison de l'article 17 de la loi fédérale sur le libre passage, le montant de la prestation de sortie à verser aux assurés qui quittent leur employeur avant l'âge de la retraite est, jusqu'à environ 45 ans, directement dépendant du niveau des cotisations employés. Dès lors, si on augmente la part des cotisations employés, le montant de la PLP à verser à quelqu'un qui quitte avant l'âge de 45 ans augmente et il en résulte potentiellement, toutes choses étant égales par ailleurs, une perte de l'ordre de 2 points de couverture sur 30 ans (cela représente environ 0,9 milliard de francs à l'horizon 2052) pour la CPEG ou un montant de 250 millions de francs au moment de l'entrée en vigueur du projet de loi. Il faut toutefois noter qu'il n'y a pas d'obligation pour l'Etat de recapitaliser la caisse pour compenser la baisse du degré de couverture qui serait lié à la modification de la répartition des cotisations. On

peut constater que la baisse liée à la modification de la répartition des cotisations est peu sensible. D'autres éléments peuvent avoir un impact beaucoup plus significatif sur l'évolution du degré de couverture, par exemple le rendement de la fortune. Il faut rappeler que, selon la LPP, c'est le comité qui a la responsabilité d'assurer l'équilibre financier de la caisse.

Pour la CP, il y a le même effet qui se produit, également en raison de l'article 17 de la loi fédérale sur le libre passage. Il en résulterait potentiellement, toutes choses étant égales par ailleurs, une perte de 1 point de couverture sur 20 ans, ce qui représente un coût initial de 12,5 millions de francs ou un montant de 22,6 millions de francs à l'horizon 2039.

Un commissaire (MCG) est assez scandalisé par la manière dont on traite ces projets de lois à la va-vite. Quand on pense au temps pris pour traiter les projets de lois de la CPEG et même le projet de loi de la FPTPG, il trouve que ce n'est pas acceptable.

En réalité, un nouveau plan de sauvetage des caisses de pension serait le prétexte d'essayer de changer de nouveau la répartition des cotisations. Un commissaire (EAG) trouve que c'est irresponsable. Entre aujourd'hui et mercredi prochain, on va traiter d'un projet de loi sur 3 caisses de pension qui a un impact notable et significatif sur la performance des caisses et sur leur capacité à se recapitaliser à terme, en plus d'avoir comme conséquence une baisse de salaire net, ce que tout le monde comprend bien. En face, personne ne va broncher face à cette situation qui est grotesque et irresponsable de la part de la commission des finances et du parlement.

Le commissaire (EAG) ne comprend pas comment on passe de la citation du rapport de la caisse, qui est quand même assez inquiétant, à la conclusion de l'Etat qui dit : « 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 ». Il est vrai qu'il n'est pas de nature à le remettre en cause à lui seul, mais on sait que les risques pesant actuellement sur la CPEG et sur ses performances à moyen terme sont déjà concrets, ne serait-ce que la question de l'inflation, dont on ne sait pas si elle va perdurer dans le temps, si elle va augmenter, etc. Les obligations de la Confédération à taux zéro ont aussi un impact sur les caisses de pension. En définitive, le commissaire (EAG) croit que l'honnêteté doit être de dire que ce projet de loi menace concrètement, à moyen terme, au vu des éléments donnés aux commissaires, la recapitalisation de la caisse de pension.

M<sup>me</sup> Fontanet prend note de ces propos. Elle ne croit pas qu'il y a de la légèreté. Le Conseil d'Etat est complètement transparent dans l'ensemble des

éléments donnés aux députés. M<sup>me</sup> Fontanet ne croit pas qu'on peut accuser le Conseil d'Etat, respectivement le canton, d'avoir caché certains éléments ou de ne pas avoir conscience d'une responsabilité sociale alors qu'on vient de faire, en 2020, une recapitalisation extrêmement importante.

S'agissant de la caisse de pension de la police, des discussions sont en cours sur une recapitalisation parce qu'elle va évidemment être nécessaire. Ce sont des éléments qui sont abordés, mais ces éléments liés aux projets de lois, à eux seuls, ne sont pas de nature à remettre en question la santé financière de ces caisses.

Un commissaire (EAG) indique qu'il ne faut pas faire croire que le Cartel intersyndical a approuvé ce projet de loi.

M<sup>me</sup> Fontanet fait remarquer qu'ils étaient en tout cas beaucoup moins opposés. Ils ne les ont pas approuvés, mais M<sup>me</sup> Fontanet peut dire que, s'ils devaient choisir entre ce qu'il y avait de « moins pire », ils préféreraient celui-là. Evidemment, si on prend leur choix global, ce n'est effectivement en faveur d'aucun des deux.

Un commissaire (EAG) note que M<sup>me</sup> Fontanet a dit qu'il fallait notamment relativiser les risques. Il pense qu'il faut aussi relativiser les performances, certes exceptionnelles, actuelles de la caisse avec un certain nombre de risques concrets à assez court terme. A ce niveau, il y a un souci majeur qu'on ne peut pas éluder.

Un commissaire (PLR) trouve intéressant de lire l'argumentation des associations représentatives du personnel, notamment au 2<sup>e</sup> alinéa qui souligne un contexte particulièrement défavorable en période de crise sanitaire et économique. Dès lors, le commissaire (PLR) aimerait s'assurer que les salariés assurés à la CPEG, à la FPTPG et à la CP ont bien été payés à 100% et qu'ils n'ont eu aucune mesure salariale comme dans le privé où ils ont été payés à 80%.

M<sup>me</sup> Fontanet confirme que c'est juste. Elle pense que certains se réfèrent à ce qu'ils vivaient aussi au niveau familial. Certains n'avaient pas leur conjoint qui avait cette chance et craignaient d'avoir une baisse avec un effet direct sur le salaire dès lors que leur conjoint était dans le privé avec des RHT ou autres.

Un commissaire (PLR) note, par rapport au processus de consultation, que, dans l'exposé des motifs, il est expliqué que la cotisation annuelle et tout ce qui était en place ne changent pas et que cela ne sera appliqué que pour des personnes nouvellement engagées. Dans son argumentation, le commissaire (EAG) parle de nouveaux efforts pour les salariés qui ne seraient pas acceptables. Un commissaire (PLR) aimerait s'assurer que le

projet de loi vise des personnes qui n'ont pas encore signé de contrat avec les employeurs concernés.

M<sup>me</sup> Fontanet confirme les propos du commissaire (PLR). Le seul élément qui est questionnable à ce niveau, c'est l'attractivité de la fonction publique avec, quelque part, des conditions qui sont moins bonnes. Toutefois, ce sont des questions qui peuvent aussi se régler dans le cadre de G'Evolve. Dans le cadre de l'attractivité de la fonction publique, on sait que, pour les classes les moins élevées, la fonction publique est beaucoup plus attractive que le privé avec en moyenne 20% de différence dans les salaires alors que c'est dans les classes les plus élevées qu'il y a ce manque d'attractivité de la fonction publique. On le voit beaucoup dans le cadre des recrutements. On sait qu'il y a un vrai déficit à ce niveau et c'est quelque chose qu'il faudrait réexaminer.

Un commissaire (PDC) a besoin de comprendre, par rapport à la comparaison intercantonale, quel est le niveau de salaire assuré, quand on arrive à la retraite, dans les autres cantons, au moins pour le canton de Berne.

M<sup>me</sup> Fontanet indique que le département n'a pas ces éléments aujourd'hui, mais c'est une question intéressante. Il n'est toutefois pas certain qu'il soit possible de les obtenir d'ici à la semaine prochaine.

Un commissaire (PDC) estime que cela suffit d'avoir ces informations pour les cantons de Berne et de Bâle-Ville.

Un commissaire (S) a compris qu'il n'y a aucune baisse de salaire objective vu que cela concernera des personnes qui n'ont pas encore signé de contrat. Cela étant, la présentation fait quand même la différence en pourcentage et en moyenne. Il comprend que cela ne change à peu près rien pour la CPF. Il demande toutefois s'il serait possible d'avoir la différence en chiffres pour un traitement annuel de 50 000 francs, de 100 000 francs et de 150 000 francs à la FPTPG et à la CPEG.

M. Jordi indique que ces informations figurent dans le projet de loi. A la CPEG, c'est -1,7% pour un salaire inférieur à 50 000 francs, -1,8% entre 50 000 et 100 000 francs, -1,9% entre 100 000 et 150 000 francs, -2% entre 150 000 et 200 000 francs et -2,1% au-delà de 200 000 francs.

### **Audition de M. Thierry Montant, administrateur de la Caisse**

M. Montant précise tout d'abord que c'est une proposition de l'employeur. La caisse s'est contentée de contrôler les textes et de faire deux remarques essentielles : tout d'abord, il serait préférable que l'entrée en vigueur soit au 1<sup>er</sup> janvier pour des problématiques administratives ;

deuxièmement, au niveau du projet de loi, **ils ont indiqué que cela fait baisser potentiellement le degré de couverture de la caisse**. Celle-ci n'est pas forcément dans une très bonne situation aujourd'hui. Suivant les projections faites et les durées prises en compte, il y avait **une valeur de 12,5 ou 21,7 millions de francs d'abaissement du degré de couverture qu'il faudrait financier d'une manière ou d'une autre**. Enfin, au niveau de la page 2 du projet de loi, dans les dispositions transitoires, il s'agit plutôt de celles du 1<sup>er</sup> juillet 2011 que du 4 octobre 2013.

Un commissaire (MCG) aimerait savoir s'il a été tenu compte de l'internalisation des agents de détention dans ces prévisions.

M. Montant explique que le transfert formel n'a pas encore été fait et ils n'ont pas encore une idée exacte des gens qui pourraient quitter la CPEG pour venir dans leur caisse. En effet, c'est un libre choix qui est donné au personnel pénitentiaire assuré à la CPEG de passer à la CP dans un certain délai. Aujourd'hui, ils n'ont pas une grande idée du nombre de personnes qui pourraient venir à la CP ni de leur âge. Ils n'ont donc pas tenu compte des transferts des agents de détention pour l'instant, puisque c'est quand même relativement aléatoire. Cela peut concerner 30 personnes ou une centaine de personnes. Aujourd'hui, ils n'ont pas tenu compte de cela dans leurs projections.

Un commissaire (MCG) demande quand cet élément sera connu.

M. Montant indique qu'un courrier du DSES devrait être envoyé encore cette semaine à l'intention des surveillants de maison d'arrêt concernés par un possible transfert. La CPEG doit leur fournir les calculs tant des rentes que de prestations de sortie. Ensuite, la CP devra leur fournir les calculs d'entrée, à savoir combien coûte l'entrée à la CP et quelles prestations pourraient être versées par la CP à l'échéance. Normalement, au 31 mars de l'année prochaine, ils devraient avoir une idée de qui devrait passer à la CP. D'après ce qui est prévu aujourd'hui, le transfert en tant que tel devrait être fait au 30 juin de l'année prochaine.

Un commissaire (PDC) comprend qu'il n'y a pas encore de démarches spontanées pour passer de la CPEG à la CP. Au niveau du taux de cotisation global, il est de 27% à la CPEG et de 33% à la CP. Quand on voit qu'une recapitalisation devrait visiblement se faire à la CP, il y a aussi des mesures qui devront se prendre au niveau de cette caisse. Le commissaire (PDC) ne comprend donc pas bien pourquoi il y a cette volonté des agents de détention de rejoindre la CP. Il demande quels sont les avantages pour eux.

M. Montant n'en sait rien. En ce qui le concerne, il n'a pas fait de militantisme dans cette affaire. C'est aux gardiens de décider ce qu'ils

veulent faire le moment venu. Ils pourront comparer leur situation à la CPEG actuellement avec une situation CP hypothétique future. Il est bien clair, comme cela a été défini dans le courrier adressé à ces personnes, que les calculs faits pour les éventuelles personnes transférées seront faits par rapport au règlement actuel. En effet, il ne sera pas possible de faire des calculs sur un règlement futur qu'on ne connaît pas. C'est un bémol qu'ils devront signaler dans les courriers envoyés aux personnes souhaitant passer de la CPEG à la CP.

Il est difficile de dire ce qu'il se passera dans le nouveau plan de prévoyance. Il y a toute une série de projections qui ont été faites depuis plusieurs années. Le souhait du comité de la CP est d'aboutir à un nouveau plan de prévoyance qui permette de sécuriser la caisse à long terme, ce qui permettra aussi de sécuriser la problématique pour l'Etat. Aujourd'hui, les agents de détention qui désireront passer à la CP devront être conscients que les prestations peuvent changer à moyen terme.

Pour information, le comité de la caisse a pris une mesure provisionnelle par rapport à un nouveau plan de prévoyance qui abaisserait les rentes de 75 à 70% et qui augmentera la durée de cotisation d'un an. Aujourd'hui, en moyenne, les gens entrés depuis le 11<sup>er</sup> janvier 2010, qui était la date d'entrée en vigueur du nouveau plan de prévoyance, ont un âge moyen ou médian de retraite aux alentours de 61 ans et il passera à 62 ans, ce qui correspond un peu à la pénibilité de la CPEG, puisque 62 ans c'est l'âge de la pénibilité de la CPEG. Pour le moment, les prestations de la CP sont un peu plus élevées que celles de la CPEG. Dans le futur, on ne peut pas le savoir. Cela dépendra des discussions sur le refinancement de la caisse pour lui permettre de passer cette période un peu délicate des taux d'intérêt négatifs et des problématiques du taux technique qui continue, année après année, à baisser.

Un commissaire (PDC) comprend que cette recapitalisation pourrait arriver assez rapidement.

M. Montant répond que c'est en tout cas souhaité par le comité de la caisse depuis pas mal de temps. Il s'agit de pouvoir aboutir à un nouveau plan de prévoyance. On a de la chance que les marchés financiers se soient bien comportés ces dernières années. La caisse a eu de bons résultats ces dernières années. Cela lui a permis de continuer à vivre sans soucis particuliers et sans avoir à prendre des mesures d'assainissement qu'elle aurait dû prendre, si le degré de couverture était passé en dessous de 100%, ce qui n'est pas le cas pour le moment. D'après les projections réalisées au 30 septembre, la caisse devrait être aux alentours des 109% de degré de couverture. Si la caisse devait abaisser le taux technique à 1,75% ou à 1,5%, le taux de couverture passerait en dessous de 100% et une refonte du plan de

prévoyance devrait alors être faite. Il y a alors la question de savoir qui paie quoi, quand et comment.

Un commissaire (PLR) comprend que la potentielle problématique de recapitalisation est principalement due à la baisse prévue du taux technique et non à ce projet de loi en lui-même et à la modification de la répartition des cotisations.

M. Montant a parlé d'un montant de 12,5 millions de francs ou de 21,7 millions de francs. Ce sont des sommes qui viendraient se cumuler avec l'éventuel refinancement. Si la caisse n'a pas de financement de 12,5 millions de francs ou de 21,7 millions de francs (cela dépend si on prend 20 ans ou 2052 comme la CPEG), ce sont des sommes qui vont s'ajouter dans le plan de refinancement futur.

Un commissaire (PLR) demande à quel taux technique l'actuaire recommande à la caisse d'aller.

M. Montant indique qu'il parlait de 2% dans sa dernière expertise. Ils en ont parlé avec lui encore aujourd'hui. En fait, il semblerait que, aujourd'hui, la commission de haute surveillance en matière de prévoyance professionnelle délivre un message relativement restrictif au niveau des taux techniques qui sont supérieurs au maximum défini par la DTA4 de la Chambre des experts (sauf erreur, elle est aujourd'hui à 1,78%). Il y a ainsi une probabilité assez forte que le taux objectif de 2% qui était valable, il y a deux ans, descende en tout cas à 1,75%.

## **Audition de représentants de l'UPCP et du SPJ**

***M. Marc Baudat, président de l'UPCP***

***M. Yves Brand, membre du comité, SPJ***

M. Brand indique que ce projet de loi, dans une version modifiée, leur avait été présenté, de mémoire, en début d'année 2021. Les associations représentatives du personnel ont eu la latitude de s'exprimer. Ensuite, le projet de loi a été repris par le Conseil d'Etat et il a été déposé dans le cadre du projet de budget 2022. Là où les auditionnés ont été un peu pris de court, c'est qu'ils n'avaient pas saisi l'intention du Conseil d'Etat de déposer ce projet de loi dans la foulée ou à cause du projet de budget 2022. Du coup, ils ont dû préparer l'audition du jour dans l'urgence et le parlement devra légiférer dans une relative urgence.

M. Baudat signale qu'ils ont pris connaissance du projet de loi auquel ils ne sont pas favorables pour les raisons suivantes. Il faut savoir que la CP est actuellement en restructuration de son plan de prévoyance. Dans ce cadre,

des négociations sont en cours entre le Conseil d'Etat et les associations représentatives du personnel afin de restructurer ce plan de prévoyance et maintenir un taux de couverture suffisant. Aussi, toucher à une variable de plus qui est la répartition de la cotisation entre employeurs et employés n'est pas une bonne chose. Un changement dans la répartition des cotisations augmente mécaniquement les engagements de la caisse et contribue de facto à baisser son taux de couverture. En outre, le changement de répartition du taux de cotisation entre employeurs et employés représente une baisse de rémunération pour les futurs employés et, donc, une diminution de l'attractivité du métier qui n'est déjà plus forte à l'heure actuelle, ce qu'il faut prendre en compte.

Dans un plan en primauté des prestations, de par la construction du plan avec un tarif de libre passage qui correspond à un différé de rente, l'augmentation du tarif d'une année est plus faible chez les assurés jeunes que chez les assurés plus âgés. C'est ici que s'exprime la solidarité entre jeunes et plus âgés. La part de cotisation de l'employeur, qui n'appartient pas à l'assuré individuellement, sert à financer la rente annuelle acquise des plus âgés qui est plus chère que celle des plus jeunes, alors que la cotisation de l'assuré individuel couvre une part décroissante avec l'âge de ce même coût.

M. Baudat aimerait faire part d'une remarque formulée par un expert qu'ils ont consulté. L'article 17 de la loi fédérale sur le libre passage dans la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité LFLP, introduite en 1995, vise à protéger l'assuré jeune afin que, dans un plan en primauté de prestations, la solidarité avec les plus âgés demeure maîtrisée. Il faut comprendre que, avec l'article 17 LFLP, un plan en primauté des prestations financé par un taux de cotisation unique n'est bien construit et viable sur le long terme que si la part de financement de l'employeur va largement au-delà d'un financement paritaire. Il est clair que la diminution de l'engagement de l'employeur à la CP de 66% à 58% pose question à cet égard et aux éventuelles velléités de passer à un système différent. Ceci pose évidemment problème aux auditionnés. Comme dit dans l'analyse de l'expert, l'augmentation de la cotisation des assurés actifs entraînera une augmentation de la prestation de sortie pour les assurés jeunes. L'écart entre la prestation de sortie et la valeur actuelle de la rente acquise différée est à la charge de la caisse, ce qui représente un coût et se traduira fortement par une diminution du degré de couverture. M. Baudat pense que cela figurait aussi dans les remarques de l'actuaire de la caisse. Un plan en primauté de prestations financé par un taux unique dont la répartition serait paritaire n'est pas viable depuis la mise en place de la loi sur le libre passage avec l'article 17 de la LFLP qui protège l'assuré jeune.

Le projet de loi mentionne des comparaisons avec d'autres cantons en termes de taux de cotisation employeur-employés, mais cela ne paraît pas extrêmement pertinent dans la mesure où la définition du salaire assuré est différente dans chaque canton. Les prestations accordées le sont également. Donc, les plans de prévoyance diffèrent fortement d'une caisse à l'autre. Cela fait qu'une comparaison sur cette unique variable ne semble pas pertinente.

M. Brand indique que, en conclusion, ils sont opposés à ce projet de loi. Il induit une iniquité de traitement pour le personnel futur et une baisse d'attractivité en termes d'engagements. Il faut rappeler que, contrairement à ce qui peut être dit aux commissaires, la police et la détention ont du mal à engager des candidats de qualité et c'est donc un risque pour le personnel. Les doutes qui peuvent subsister, s'agissant du degré de couverture en cas de cycle inflationniste, représentent également un risque éventuel pour l'Etat. La fonction publique et certains corps de métiers comme le personnel hospitalier, les policiers ou les agents de détention ont vécu une situation un peu compliquée pendant le COVID – ce n'est pas fini – et tout le monde était content d'avoir une fonction publique présente et qui fonctionne. C'est un drôle de signal pour remercier ces corps de métiers. M. Brand rappelle que, avec le COVID, les professions de policier et d'agent de détention se sont un peu compliquées puisqu'ils ont dû continuer avec les contacts humains.

Un commissaire (MCG) a une question concernant la baisse de revenus que l'on peut voir pour les nouveaux engagés d'après ce projet de loi. Il demande à quel chiffre on arrive. Il a également une question concernant l'affaiblissement du taux de couverture qu'il y aurait avec ce projet de loi. Il comprend que la CP n'a pas de garantie de l'Etat. Cela va donc même affaiblir la recapitalisation qui est en cours. Il aimerait donc savoir comment les auditionnés voient cet affaiblissement des rentrées pour le financement de la caisse.

M. Brand répond que, par rapport au risque qu'ils ont évoqué, ils ne voient pas l'intérêt qu'aurait l'Etat à faire cette économie, parce que ce sont des montants peu conséquents. Ensuite, la baisse concrète du salaire est quasiment impossible à calculer puisque tout va dépendre de la position de la personne dans une grille salariale et il y en a potentiellement des centaines. Cela étant, on est dans des chiffres de l'ordre de 3 à 4%. Même pour l'Etat, il est impossible de déterminer au franc près la perte que cela va représenter. Il est évident que cela devient une variable d'ajustement sur le futur de la caisse de pension qui est au centre des préoccupations des commissaires. Cela va entraîner des risques et des éventuelles baisses de financement qu'il faudra, du point de vue de la recapitalisation, trouver d'une manière ou d'une autre. Aujourd'hui, il est clair que ce n'est pas l'Etat qui va trouver ce financement.

Concernant les aspects techniques, avec la raison et la manière dont cela se reflétera de manière négative sur le taux de capitalisation, il faut l'expertise de la caisse pour l'expliquer. Les auditionnés n'ont pas les connaissances pour l'expliquer.

M. Baudat précise, concernant la baisse de revenus des futurs policiers qui seraient affectés par ce projet de loi, que la baisse de cotisations de l'employeur représente, de facto, une baisse de sa rémunération puisque la partie employeur représente une partie, certes cachée, de la rémunération totale de l'employé, comme toute charge sociale. Il y a donc cette perte, mais qui doit être compensée par l'employé lui-même. La répercussion se fait ainsi également sur son pouvoir d'achat. D'après ce qu'ils avaient compris au moment du dépôt du projet de loi en février dernier, cette baisse était de l'ordre de 2,5%, sauf erreur, pour les nouveaux arrivés qui seraient en classe 15-00.

Un commissaire (PDC) note que les auditionnés ont expliqué qu'ils ont été reçus par le Conseil d'Etat pour discuter de ce dispositif. Quand on lit le projet de loi, on voit très bien qu'une étude actuarielle a été faite pour connaître les incidences sur la caisse. Le commissaire (PDC) demande si, à un moment donné, les auditionnés ont pu clairement expliquer qu'ils ne pouvaient pas entrer en matière.

M. Brand signale que c'est dans le cadre des rencontres avec le Cartel intersyndical que les associations ont été consultées. Elles ont émis un préavis négatif, à savoir qu'elles étaient opposées à ce projet. L'ensemble des incidences du point de vue technique et de la gestion de la caisse n'ont jamais été étudiées, parce qu'ils n'en avaient pas forcément idée. Toute une série d'arguments qu'ils annoncent maintenant aux commissaires sont des choses qu'ils ignoraient en début d'année puisque, entre-temps, les caisses ont pu travailler sur le sujet.

Un commissaire (PDC) comprend que c'est avec cette étude actuarielle que les auditionnés ont pu étayer leur argumentation et comprendre les enjeux de cette proposition. Il demande s'ils l'ont formulée par écrit et s'ils ont transmis au Conseil d'Etat que les syndicats n'étaient pas d'accord.

M. Brand indique qu'ils ne l'ont pas fait avec l'ensemble de leurs arguments puisque le Conseil d'Etat a déposé le projet de loi par le biais du budget. Une fois que c'est déposé, ils ne vont plus faire remonter les informations et, celles qu'ils ont, ils vont les garder pour les députés. De leur petite expérience sur ce sujet, ils peuvent dire que rien n'est jamais simple avec les caisses de pension. Toutes les bonnes idées que l'on a s'avèrent,

neuf fois sur dix, être de fausses bonnes idées quand on les passe à la moulinette de l'actuariat.

Un commissaire (PLR) relève la particularité de la CP, par rapport à la CPEG et à la FPTPG, c'est qu'elle est aujourd'hui en surcouverture ou, en tout cas, elle est couverte. Le problème principal de la caisse est la nécessité de baisser le taux de couverture, ce qui va avoir pour effet d'augmenter les engagements. Si rien ne se fait, la caisse pourrait se trouver dans une situation de sous-couverture. Tout cela a un coût et va engendrer une recapitalisation. Ensuite, la question est de savoir qui paie pour la recapitalisation. Cela peut être l'employeur, l'employé ou les deux. La problématique des députés, au-delà de la question du projet de loi discuté aujourd'hui, c'est de savoir qui fait l'effort. L'employeur, c'est-à-dire l'Etat, doit évidemment faire un effort, mais la question se pose quand même de savoir si les employés ne peuvent pas aussi faire un effort. Comme l'ont dit les auditionnés, le problème est accentué à cause du système de primauté de prestations dans le lequel on doit calculer, comme pour le système en primauté de cotisations, le montant de libre passage. Il est calculé selon trois méthodes, dont le fameux article 17 de la loi fédérale sur le libre passage qui, dans le cadre d'une primauté de prestations, où l'employé ne sort qu'avec ce qu'il a cotisé lui-même, prévoit que c'est une majoration de 4% par an à partir de l'âge de 20 ans, ce qui revient à peu près à l'âge de 45 ans pour retrouver une situation paritaire ou équivalente à une situation paritaire. Il est clair que cela accentue cet effet qui coûte à la caisse.

Un commissaire (PLR) serait toujours enclin à dire, en tant que législateur, qu'il faut recapitaliser cette caisse, mais on peut se demander si c'est à l'Etat de payer l'intégralité. Si on peut faire partager le fardeau, il y a deux possibilités. La première est celle proposée avec le projet de loi en révisant la répartition des cotisations, qui restent favorables à l'employé, mais sont effectivement moins favorables que la situation actuelle. C'est encore plus accentué, puisque seules les nouvelles personnes seraient soumises à ce système et non l'intégralité des assurés. Une autre possibilité est de passer à un système plus juste et qui évacue le problème évoqué plus tôt. Cela permet à la personne de sortir avec une prestation de libre passage qui correspond exactement à ce qu'elle a cotisé, à ce que l'employeur a cotisé et aux intérêts. C'est a priori le système le plus juste. Le commissaire (PLR) comprend que les auditionnés soient opposés à cette proposition, mais il demande s'ils ont une proposition à faire pour répartir le fardeau qui arrivera et qui sera la recapitalisation de la caisse.

M. Brand relève qu'il y a deux problématiques distinctes. Il y a, d'une part, le projet qui fait l'objet de l'audition et qui porte sur la question de la

répartition et, d'autre part, la question de la recapitalisation de la CP pour le moyen-long terme. Ils n'ont pas encore la première séance de discussion sur ce dernier point, mais ils n'ont jamais, comme prérequis, adopté la position disant que cela sera financé par l'Etat. Que les employés doivent faire des concessions, M. Brand pense que c'est plus ou moins admis par tout le monde. La problématique est complètement indépendante. Aujourd'hui, il s'agit de discuter de la répartition de la cotisation. Au niveau des différences, M. Brand rappelle que la caisse n'a pas la garantie de l'Etat et qu'elle n'a pas fait l'objet d'une votation populaire, il y a 2 ans et demi, consacrant quand même le principe de la primauté des prestations et vaguement la question de la répartition des cotisations, mais, surtout, le rôle de l'Etat en termes de soutien des caisses de pension. Ce sont des choses qui sont séparées et, ici, on n'est pas en train de discuter de la recapitalisation à venir de la caisse. Ils sont relativement responsables. D'ailleurs, si cette caisse est actuellement ce qu'elle est en termes de capitalisation, c'est parce que leurs prédécesseurs, en partie, ont toujours agi de manière responsable et, aujourd'hui, ils n'entendent pas agir de manière différente. Aujourd'hui, ils ne sont pas venus pour parler de la recapitalisation de la caisse. Ils sont conscients que, si cela doit arriver, il est évident que tout le monde devra faire des efforts.

Un commissaire (MCG) relève que la CP avait la fonction, durant de nombreuses années, d'attirer des gens en leur disant qu'ils auraient une bonne retraite en allant à la police. A une époque révolue, on pouvait même partir dès 52 ans. Aujourd'hui, le départ a plutôt lieu autour des 60 ans. En tout cas, il y a eu cet élément qui a poussé beaucoup de personnes à entrer à la police. C'était un des moteurs d'engagement. Avec la nouvelle disposition légale proposée, on peut se demander s'il ne risque pas d'y avoir une dégradation au niveau de l'engagement et s'il n'y a pas un risque d'avoir du personnel de moins bonne qualité ou d'avoir moins de choix au niveau du recrutement. C'est comme si on baissait le salaire des juges. On aurait peut-être des juges qui seraient tentés d'être un peu moins honnêtes, même si le commissaire (MCG) pense qu'il peut toujours y avoir des brebis galeuses, mais, si les juges ont de très hauts salaires, ce n'est pas pour rien. C'est aussi pour les protéger du risque d'une éventuelle corruption. C'est aussi ce qui pourrait arriver à la police si on baissait trop les revenus. Il y a le risque de la corruption, mais aussi le risque d'attirer des gens d'un niveau moins performant. Le commissaire (MCG) demande si c'est un risque que les auditionnés entrent, eux qui sont en première ligne dans cette problématique.

M. Baudat rejoint les inquiétudes du commissaire (MCG). Les conditions de retraite font partie intégrante d'un profil de carrière qui est un argument

pour attirer des gens de qualité. Si cette offre baisse, les gens seront peut-être moins tentés de se diriger vers ce type de carrière qui est quand même pénible. Effectivement, au-delà de cela, leurs conditions ont certes été déjà péjorées avec une retraite qui est passée de 52 ans à 58 ans au minimum. Dans les faits et avec les mœurs actuelles, à savoir peut-être plus d'incidents de parcours du type divorces et autres, il y a même beaucoup de policiers qui poursuivent au-delà de cet âge par nécessité financière. Si on a un profil qui devient comparable aux cantons alentour, leur bassin de recrutement se réduira aussi fortement, puisque Genève n'aura plus d'arguments à faire valoir pour attirer des policiers confédérés dont elle est aujourd'hui largement composée.

Au-delà de cela, ils ont aussi subi une votation en 2016 qui les contraint à payer leurs rattrapages dès la classe 17-22, y compris sur les annuités, ce qui n'est pas le cas à la CPEG par exemple. Déjà cette contrainte fait que la plupart des membres sont incapables de payer des rattrapages de plusieurs milliers voire de dizaines de milliers de francs, ne serait-ce que sur une annuité. Cela diminue encore les entrées de la caisse et cela péjore encore sa situation financière. En plus, toucher à la répartition des cotisations entre l'employeur et l'employé n'est, à leur sens, pas une bonne mesure pour la santé financière de la caisse et sa pérennité.

## Débat et vote

### *1<sup>er</sup> débat*

Le président met aux voix l'entrée en matière du PL 13022 :

Oui :	7 (2 PDC, 4 PLR, 1 UDC)
Non :	8 (1 EAG, 3 S, 2 Ve, 2 MCG)
Abstentions :	—

**L'entrée en matière est refusée.**

## **Projet de loi (13022-A)**

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

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

#### **Art. 1      Modifications**

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

#### **Art. 27, al. 3 (nouvelle teneur)**

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

#### **Art. 28, al. 3 (nouvelle teneur)**

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

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

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

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

**Art. 37, al. 1 (nouvelle teneur)**

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

**Section 2            Dispositions transitoires du 4 octobre 2013  
(nouvelle teneur)****Section 3            Disposition transitoire du ... (*à compléter*)  
(nouvelle)****Art. 67            Cotisations annuelles des sociétaires et des affiliés assurés à  
la Caisse le jour précédant l'entrée en vigueur de la loi  
modifiant la loi sur la Caisse de prévoyance des  
fonctionnaires de police et des établissements pénitentiaires  
du ... (*à compléter*) (nouveau)**

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

**Art. 2            Entrée en vigueur**

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

Date de dépôt : 22 novembre 2021

## RAPPORT DE LA PREMIÈRE MINORITÉ

### Rapport de M. Serge Hiltbold

Mesdames et  
Messieurs les députés,

Les thématiques liées aux caisses de prévoyance de la fonction publique sont des sujets de réflexion récurrents pour le gouvernement et le parlement. L'enjeu financier considérable de la recapitalisation de la CPEG en 2020 (pour mémoire, 5,4 milliards) impacte le budget de l'ensemble des politiques publiques de l'Etat, à court comme à long terme. Il est donc de notre responsabilité de poursuivre la réflexion sur les thèmes comme celui du taux de répartition de la cotisation, et évidemment sur le système de primauté de cotisations ou de prestations des rentes.

Ce projet de loi déposé par le Conseil d'Etat a été traité en parallèle des PL 13021 et 13023 qui concernaient respectivement la CPEG et la Fondation de prévoyance en faveur du personnel des TPG. Le contenu du présent rapport de minorité est donc très similaire aux autres PL 13021 et 13023.

Comme dans les 2 autres projets de lois, il est donc question de modifier la répartition du taux de cotisation entre employeur (Etat) et employés. La situation actuelle de 66% à charge de l'Etat et de 33% pour l'employé démontre qu'à ce jour, le canton de Genève est l'un des cantons les plus favorables de Suisse, mis à part le canton de Bâle-Ville.

Le contexte politique est évidemment tendu, tant le lobbying des représentants de la fonction publique est puissant au sein de notre parlement et produit *de facto* une relation triangulée entre le Conseil d'Etat (employeur), les représentants syndicaux du personnel et la députation. Vous l'aurez compris, la tâche est donc ardue, mais indispensable dans une vision pérenne qui doit rassembler les intérêts de l'ensemble de la population. Vous trouverez donc ainsi résumées quelques vérités et contre-vérités lors du traitement de ce projet de loi en commission.

## La répartition du taux de cotisation

Comme évoqué en introduction, la situation actuelle de 66% à charge de l'Etat et de 33% pour l'employé démontre qu'à ce jour, le canton de Genève est actuellement le canton romand le plus généreux selon récapitulatif :

- Fribourg : 59/41%
- Valais : 57/43%
- Jura : 55/45%
- Neuchâtel : 60/40%
- Vaud : 61/39%
- Berne : 58/42%

Notons que ces cantons romands (comme pratiquement l'ensemble des cantons suisses) sont en système de primauté de cotisations.

Le secteur privé est quant à lui en majeure partie au taux paritaire de 50%-50% et cette nouvelle proposition de répartition est non seulement dans la moyenne des autres cantons suisses, **mais reste largement supérieure au celui du secteur privé.**

S'agissant purement du ratio du taux qui passerait de 33% à 42%, **l'on augmente les prestations de libre passage des cotisants les plus jeunes jusqu'à 45 ans** et l'on favorise ainsi la mobilité entre Etat et privé.

## L'impact sur les rentes des pensionnés

Il est fondamental de mentionner que ce projet de loi n'impacte aucunement les rentes des pensionnés.

## L'impact sur les salaires & la préservation des acquis

L'argument **fallacieux** d'une « baisse de salaire » a été évoqué à très mauvais escient par la majorité de la commission, puisque ce projet de loi n'impacte aucun collaborateur ou collaboratrice sous contrat actuel. **Les acquis sont donc totalement conservés** et les modifications ne s'appliqueront que pour les nouveaux postes, en toute connaissance de cause.

## La baisse d'attractivité de la fonction publique

La pandémie qui a frappé de nombreux secteurs économiques, notamment les secteurs de la restauration, de l'hôtellerie, de l'évènementiel et des transports, par exemple, souligne que la notion de **sécurité de l'emploi** et de couverture du salaire à 100% constitue et demeure une situation très

favorable à la fonction publique en général. Malgré les RHT qui ont permis de conserver la majeure partie des emplois de l'économie genevoise, de nombreux concitoyens vivent d'autres réalités salariales ou sont en phase de reconversion professionnelle suivant les domaines plus durement frappés. Le personnel dans le secteur de la sécurité, par exemple, pourrait être une piste de réflexion pour d'éventuels candidats à la formation.

## L'inégalité de traitement

L'argument de la « solidarité » et de la « discrimination » envers les nouveaux employés a été évoqué par certains syndicats.

Toute loi comporte **des dispositions transitoires et des traitements différenciés** pour celles et ceux dont les contrats étaient en vigueur lors de sa promulgation, par exemple le principe du PLEND (rente-pont AVS). Il est donc logique et juste de réserver un traitement différencié pour les actuels collaborateurs en fonction. Admettre un raisonnement contraire est un véritable excès de corporatisme et une opposition dogmatique à tout changement.

## Conséquences financières

Ce projet de loi couplé aux projets de lois 13021 & 13023, les conséquences financières sont les suivantes :

<i>En millions de francs</i>	2022	2023	2024	2025	Cumul PFQ
Administration cantonale (CPEG + CPFP)	1.2	2.2	2.1	2.0	7.4
Entités subventionnées (CPEG et FPTPG)	1.3	2.5	2.4	2.2	8.5
<b>Total</b>	<b>2.5</b>	<b>4.8</b>	<b>4.5</b>	<b>4.1</b>	<b>15.9</b>

Il ressort de ce tableau que l'impact budgétaire sur le cumul du plan financier quadriennal est de 15,9 millions de francs.

Lors des discussions du budget 2021 et compte tenu de la pandémie de COVID-19, le groupe libéral radical avait voté un budget de Raison, malgré un déficit faramineux, avec une volonté affichée des différents partis de rentrer en matière sur un certain nombre de réformes structurelles pour 2022.

L'on pouvait espérer que le « monde d'après » allait réunir autour de ces trois projets de lois (13021-13022-13023) une symétrie des efforts et une prise de conscience d'une crise et d'un emballement des charges et non des recettes.

De vains espoirs... qui transmettront à la génération future des choix probablement plus douloureux à effectuer, en raison d'un actuel excès de corporatisme et d'une opposition dogmatique à tout changement.

Et vogue le navire...

Au vu de ces explications, la minorité de la commission des finances vous invite, Mesdames et Messieurs les députés, à soutenir l'entrée en matière de ce projet de loi du Conseil d'Etat.

*Date de dépôt : 22 novembre 2021*

## RAPPORT DE LA SECONDE MINORITÉ

### **Rapport de M. Olivier Cerutti**

Mesdames et  
Messieurs les députés,

#### **Le débat sur les restructurations de nos charges est très mal engagé !**

Au travers de ces PL, le Conseil d'Etat entre enfin dans une programmation de changement, avec pour objectif de diminuer ses charges en modifiant la répartition des cotisations des caisses de prévoyance pour se rapprocher des standards des autres cantons.

En nous proposant une loi qui ne concerne pas les bases contractuelles du personnel en activité, il posait ainsi les bases d'un accord avec la fonction publique.

Lors des auditions des syndicats, nous avons pris note que les consultations n'ont pas permis une véritable concertation pour trouver un accord.

C'est ainsi à regret que nous sommes dans l'obligation de constater que le Conseil d'Etat n'a pas réussi à trouver une solution négociée sur la base du partenariat social et que les discussions se sont enlisées, figeant ainsi les rapports de force au sein de la commission.

Pour une majorité de la commission, la réforme proposée générerait une inégalité de traitement voire une baisse du pouvoir d'achat. Le débat a ainsi très vite été clos et les promesses des travaux budgétaires 2021 pour trouver un socle commun afin de réformer la structure de nos charges semblent un lointain souvenir, les partenaires de discussion ayant décidé de se refuser à tout compromis.

Pour la minorité, une juste répartition des cotisations entre l'employeur et les employés qui correspond à la réparation des autres cantons nous semblait pourtant très raisonnable. Car les conséquences financières calculées par les actuaires des différentes caisses sont problématiques sans un passage à un système de prestation de cotisations pour la CFPF (caisse de la police).

Nous observons ainsi que le passage à un taux technique à 2% sur sept ans demandera des mesures à la caisse et vraisemblablement une future recapitalisation.

Nous sommes ainsi forcés de constater qu'il n'existe pas de démarches spontanées pour passer de la CPEG à la CP. En ce qui concerne le taux de cotisation global, il est de 27% à la CPEG et de 33% à la CP. On ne peut que constater qu'une recapitalisation devrait visiblement se faire dans cette caisse. A ce stade, nous peinons à comprendre pourquoi il y a cette volonté des agents de détention de rejoindre la CP que reflète le présent extrait des travaux de la commission.

*M. Montant n'en sait rien. En ce qui le concerne, il n'a pas fait de militantisme dans cette affaire. C'est aux gardiens de décider ce qu'ils veulent faire le moment venu. Ils pourront comparer leur situation à la CPEG actuellement avec une situation CP hypothétique future. Il est bien clair, comme cela a été défini dans le courrier adressé à ces personnes, que les calculs faits pour les éventuelles personnes transférées seront faits par rapport au règlement actuel. En effet, il ne sera pas possible de faire des calculs sur un règlement futur qu'on ne connaît pas. C'est un bémol qu'ils devront signaler dans les courriers envoyés aux personnes souhaitant passer de la CPEG à la CP. Pour information, le comité de la caisse a pris une mesure provisionnelle par rapport à un nouveau plan de prévoyance qui abaisserait les rentes de 75 à 70% et qui augmentera la durée de cotisation d'un an. Aujourd'hui, en moyenne, les gens entrés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, qui était la date d'entrée en vigueur du nouveau plan de prévoyance, ont un âge moyen ou médian de retraite aux alentours de 61 ans et il passera à 62 ans, ce qui correspond un peu à la pénibilité de la CPEG, puisque 62 ans c'est l'âge de la pénibilité de la CPEG. Pour le moment, les prestations de la CP sont un peu plus élevées que celles de la CPEG. Dans le futur, on ne peut pas le savoir. Cela dépendra des discussions sur le refinancement de la caisse pour lui permettre de passer cette période un peu délicate des taux d'intérêt négatifs et des problématiques du taux technique qui continue, année après année, à baisser. D'après les projections réalisées au 30 septembre, la caisse devrait être aux alentours des 109% de degré de couverture. Si la caisse devait abaisser le taux technique à 1,75% ou à 1,5%, le taux de couverture passerait en dessous de 100% et une refonte du plan de prévoyance devrait alors être faite. Il y a alors la question de savoir qui paie quoi, quand et comment.*

Enfin, pour donner suite à une question d'un commissaire, nous confirmons que la problématique de recapitalisation est principalement due à la baisse prévue du taux technique et non à ce projet de loi en lui-même.

En comparaison avec les autres cantons, vous serez surpris par le niveau des rentes que nous distribuons dans la fonction publique à Genève, pour la police 75% !

Malgré le refus d'une majorité de la commission, nous vous demandons néanmoins de soutenir la proposition du Conseil d'Etat en votant ce projet de loi.