

Projet présenté par le Conseil d'Etat

Date de dépôt : 16 septembre 2021

Projet de loi

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

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

Art. 1 Modifications

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

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

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

Art. 54, al. 2, 3 et 4 (nouveaux)

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

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

³ La cotisation annuelle à la charge des membres salariés âgés de moins de 23 ans révolus et assurés auprès de la Fondation le jour précédant l'entrée en vigueur de la présente disposition est égale à 1% du salaire cotisant et celle à la charge de l'employeur est égale à 2% du salaire cotisant.

⁴ En cas de changement d'employeur affilié à la Fondation, postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente disposition, le membre salarié dont l'assurance à la Fondation n'a pas été interrompue conserve le bénéfice des alinéas 2 et 3.

Art. 2 Entrée en vigueur

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

Certifié conforme

La chancelière d'Etat : Michèle RIGHETTI

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 qu'il a décidé de renforcer en septembre 2020.

Le présent projet de loi vise à concrétiser l'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 de l'employeur et des employés pour la Fondation de prévoyance en faveur du personnel des Transports publics genevois (FPTPG), soit une répartition supportée à 58% par l'employeur et à 42% par le membre du personnel, contre 69% par l'employeur et 31% par le membre du personnel jusqu'à présent.

Le département des infrastructures a consulté les associations représentatives du personnel des TPG, à savoir le Syndicat du personnel des transports TPG (SEV TPG), Transfair, l'Association syndicale indépendante du personnel des Transports publics genevois (ASIP TPG Genève) et l'Association du personnel administratif et des cadres des Transports publics genevois (APAC TPG), sur la modification de la répartition de la cotisation à la FPTPG sur la base d'un avant-projet de loi, puis sur la base d'une mesure revue afin que ladite modification s'applique :

- immédiatement pour toutes les nouvelles et tous les nouveaux assurés qui seraient affiliés auprès de la FPTPG après l'entrée en vigueur de cette modification, et
- progressivement sur une période transitoire de 7 ans pour toutes les personnes déjà assurées auprès de la FPTPG avant l'entrée en vigueur de cette modification.

Il est ressorti de ces consultations que l'ensemble des associations a déploré la baisse de salaire net que cette mesure représenterait pour les personnes cotisantes (respectivement une baisse d'expectative importante dans le cadre de la mesure revue), ainsi que l'augmentation des engagements de la caisse. Ces associations ont souligné un contexte particulièrement défavorable en période de crise sanitaire et économique, dans lequel plusieurs catégories d'affiliées et d'affiliés à la caisse 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, à savoir les personnes qui seraient affiliées auprès de la FPTPG après l'entrée en vigueur de la loi prévoyant cette modification.

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 de l'Etat de Genève (CEPG), d'une part, et de la Caisse de prévoyance des fonctionnaires de police et des établissements pénitentiaires (CP), d'autre part.

La mesure

La FPTPG assure environ 2 100 employées et employés des TPG et d'autres employeurs affiliés.

Actuellement, les cotisations à la FPTPG se montent à hauteur de 31% du salaire cotisant, dont 31% (soit un taux de cotisation de 9,5% du salaire cotisant) sont à la charge du membre salarié et 69% (soit un taux de cotisation de 21,5% du salaire cotisant) à la charge de l'employeur. Le Conseil d'Etat propose de modifier la répartition des cotisations pour l'amener dans une proportion de 58% pour l'employeur et de 42% pour le membre salarié.

Pour parvenir à une répartition de la cotisation de 58% / 42%, la cotisation de l'employeur doit être diminuée de 21,5% à 17,98% (soit -3,52 points de cotisation par rapport à la répartition actuelle). La cotisation des membres du personnel doit, quant à elle, augmenter de 9,5% à 13,02% (soit +3,52 points de cotisation par rapport à la répartition actuelle).

Le présent projet de loi n'a, à moyen terme, d'effet ni sur le système de primauté, ni sur le niveau des prestations, qui ont été tous deux confirmés par le parlement lors de l'adoption de la loi 12364 recapitalisant la FPTPG à

hauteur de 75% de ses engagements + 5% afin de constituer une réserve de fluctuation de valeur partielle.

Mesure transitoire pour les personnes assurées actuellement auprès de la FPTPG

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

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

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

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

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 des différents cantons ou encore sur la base 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% ¹	41%
Jura	55%	45%
Neuchâtel	60%	40%
Valais	57%	43%
Vaud	61%	39%
Argovie	59%	41%
Appenzell Rhodes-Extérieures	50% ²	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%

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

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

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

Conséquences financières pour les TPG et l'Etat

Selon les calculs effectués par l'expert de la FPTPG, le montant des économies par rapport à l'année précédant l'entrée en vigueur du présent projet de loi, en millions de francs, découlant d'une modification de la répartition des cotisations à hauteur de 58% par l'employeur et 42% par le membre du personnel s'appliquant uniquement aux nouveaux assurés seraient les suivantes :

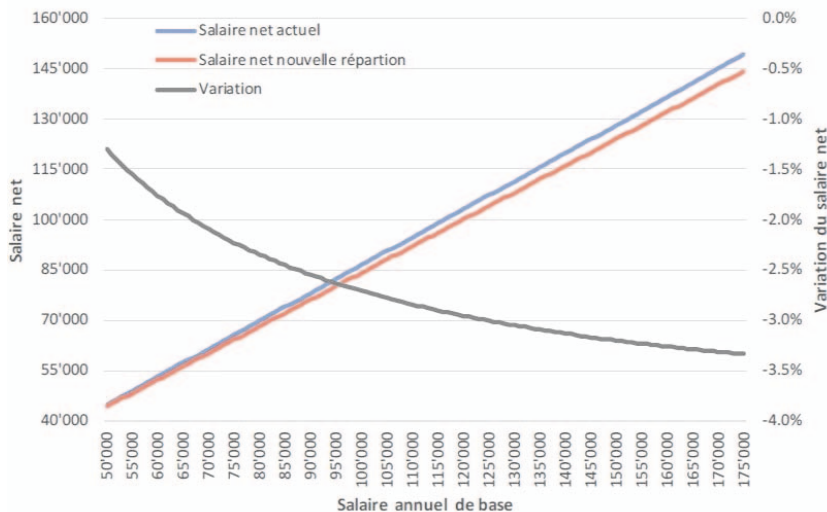
- 0,1 la première année suivant l'entrée en vigueur de la mesure;
- 0,3 la deuxième année suivant l'entrée en vigueur de la mesure;
- 0,5 la troisième année suivant l'entrée en vigueur de la mesure;
- 0,6 la quatrième année suivant l'entrée en vigueur de la mesure.

Le total de ces montants, calculés sur les quatre premières années à compter de l'entrée en vigueur du présent projet de loi, représente ainsi 1,5 million de francs.

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

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

Le graphique suivant présente l'évolution du salaire net en fonction du salaire annuel de base déterminé selon la répartition des cotisations actuelle et selon la répartition des cotisations envisagée pour un employé à temps plein. Afin de déterminer le salaire net, l'expert de la Fondation a considéré les différents taux de cotisation (AVS/AI/APG, AC, Amat et LAA) applicables en 2021, avec un plafond de salaire LAA de 148 200 francs. La variation du salaire net présentée dans le graphique ci-dessous provient uniquement de la modification du taux de cotisation des employés pour la LPP qui est de 9,5% actuellement et passerait à 13,02% pour les nouveaux employés.

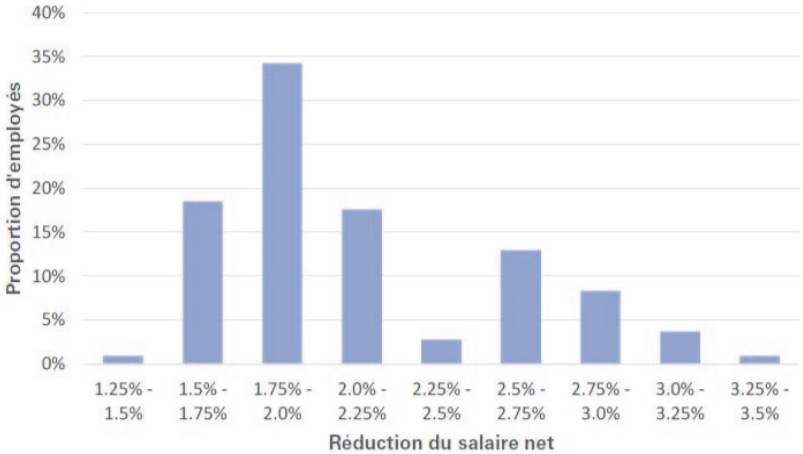


La réduction du salaire net, qu'elle soit exprimée en francs ou en pourcents, croît avec le montant du salaire annuel de base. Ainsi, la réduction sera proportionnellement plus importante pour les classes plus élevées et elle s'accroîtra au fur et à mesure que les nouveaux employés progresseront dans les échelons. Ainsi, la réduction du salaire net varie entre 1.26% pour la classe 4 échelon 0 (salaire annuel de base de 49 246 francs en 2021) et 3.34% pour la classe 24 échelon 17 (salaire annuel de base de 176 047 francs en 2021).

Afin de mesurer l'impact sur le salaire net pour les nouveaux employés par rapport à la situation qui aurait prévalu sans la modification de la

répartition des cotisations, les données salariales des TPG au 31 mars 2021 ont été utilisées. Seuls sont considérés, d'une part, les assurés qui avaient moins d'une année d'activité, c'est-à-dire les employés qui ont débuté leur engagement au sein des TPG entre le 1^{er} avril 2020 et le 1^{er} mars 2021 et, d'autre part, les employés des classes 4 à 24, excluant ainsi les classes 0 et 99 (apprenti(e)s, stagiaires). Les employés ayant moins de 23 ans en 2021 n'ont pas été pris en considération.

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



Il apparaît ainsi que plus d'un tiers des nouveaux employés auraient eu une réduction du salaire net entre 1,75% et 2,0%. Par ailleurs, 46% des nouveaux employés auraient eu une réduction du salaire net de plus de 2,0%. La réduction moyenne du salaire net est d'environ 2,1%.

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

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

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

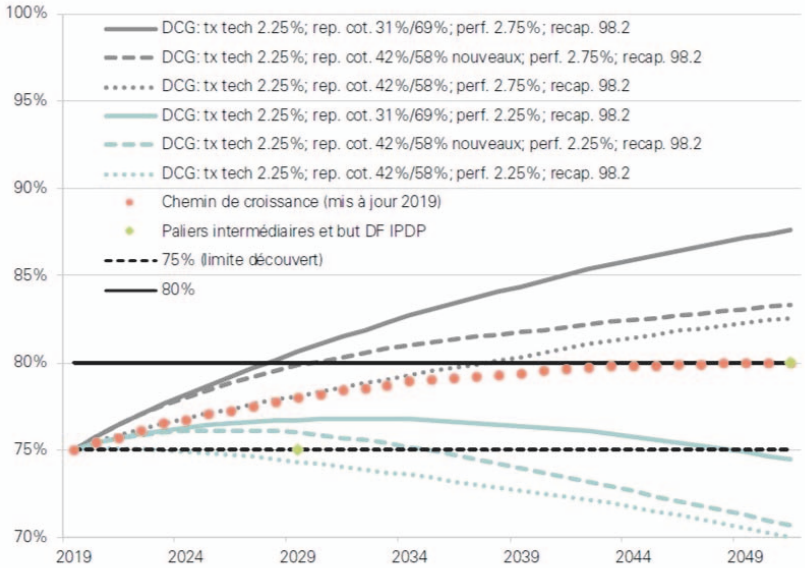
« Afin de mesurer l'impact financier de ce changement, un modèle projectif basé sur la situation financière de la Fondation au 31 décembre 2019 a été considéré. Les principales hypothèses retenues dans le cadre de ce modèle projectif correspondent à celles du modèle de référence de la dernière expertise actuarielle, qui sont les suivantes :

- croissance annuelle de l'effectif des assurés actifs de 1,0 %;*
- adaptation des salaires à l'inflation de 1,0 % annuellement;*
- indexation annuelle des rentes nulle;*
- taux de cotisation de 31,0 % (9,5 % à charge des assurés et 21,5 % à charge de l'employeur, ce qui donne une répartition relative de 31 %, respectivement 69 %);*
- taux d'intérêt technique de 2,25 %;*
- taux de revalorisation de la somme des salaires cotisants de 1,0 % par année correspondant à l'hypothèse d'adaptation des salaires à l'inflation;*
- montant de recapitalisation de MCHF 98,2;*
- degré de couverture global initial de 75 % et maintien de la réserve de fluctuation de valeurs (RFV) en pourcent des engagements (2,4 %) au cours de la projection.*

Outre le changement dans la répartition de la cotisation (passage à 42 % à charge des assurés et 58 % à charge de l'employeur pour les nouveaux assurés), les résultats présentés ci-après considèrent différents taux de performance attendus, afin de mesurer la sensibilité du degré de couverture à cette hypothèse. Est considérée ainsi une espérance de performance de 2,75 %, comme dans le modèle de référence de la dernière expertise actuarielle, de même qu'une sensibilité relative à une baisse de l'espérance de performance de 0,5 point.

Par ailleurs, rappelons qu'un taux de démission de 2,1 % est considéré dans les projections actuarielles, ce qui signifie qu'en moyenne 2,1 % des assurés actifs démissionnent chaque année. Les probabilités de démission dépendent toutefois de l'âge de l'assuré et de la durée d'affiliation. Un assuré plus jeune avec moins d'années d'affiliation possède une probabilité de démission supérieure aux assurés plus âgés ayant une durée d'affiliation plus importante.

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



L'éventuel changement de répartition des cotisations pèorerait donc sensiblement la situation financière projective de la Fondation en comparaison de celle considérant la répartition des cotisations actuelle. Le fait de considérer une modification de la répartition des cotisations uniquement pour les nouveaux assurés de la Fondation, en lieu et place d'une modification immédiate sur l'ensemble de l'effectif, n'engendre pas un impact significatif à très long terme.

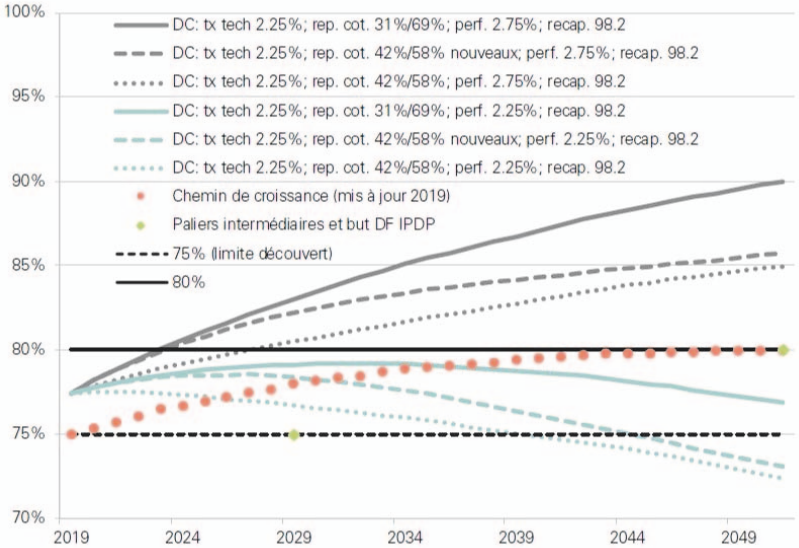
La dégradation de la situation projective constatée est due, comme déjà mentionné dans nos précédents écrits, à l'application de l'art. 17 LFLP - qui impose que l'assuré acquiert au moins ses propres cotisations -, ce qui induit une augmentation des capitaux de prévoyance des assurés actifs et une augmentation des prestations versées en cas de sortie. L'impact en termes de degré de couverture global sur un horizon de temps de 33 années est de l'ordre de 4.3 points avec une espérance de performance de 2.75 % et de 3.8 points avec une espérance de performance de 2.25 %. L'application de la répartition des cotisations uniquement pour les nouveaux assurés de la Fondation réduit ces impacts de respectivement 0.8 et 0.7 point de degré de couverture global, ceux-ci s'élevant respectivement à 5.1 et 4.5 points de

degré de couverture global en cas d'application immédiate de la mesure à l'ensemble de l'effectif.

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

En termes de taux de cotisation nécessaire, l'éventuel changement de la répartition de la cotisation engendrerait un renchérissement structurel du plan d'environ 0,8 point de cotisation. Cette sensibilité est déterminée en comparant les taux de cotisation qui seraient nécessaires pour atteindre un degré de couverture global de 80 % au 1^{er} janvier 2052.

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



Les impacts en termes de degré de couverture légal sont similaires aux impacts exprimés en termes de degré de couverture global étant donné que la

réserve de fluctuation de valeurs est supposée évoluer de manière proportionnelle aux engagements de prévoyance.

Sur la base des modèles projectifs, nous pouvons estimer le montant de recapitalisation supplémentaire nécessaire (valeur au 1^{er} janvier 2020), de telle sorte que le degré de couverture légal au 1^{er} janvier 2052 avec le changement de répartition des cotisations soit de 90,8 % (ce qui correspond au degré de couverture légal attendu selon le modèle de référence de la dernière expertise actuarielle qui a servi de base pour déterminer le chemin de croissance).

Nous obtenons ainsi les estimations des montants de recapitalisation supplémentaire nécessaire suivantes :

- Environ 35 millions de francs compte tenu d'un taux de performance attendue de 2,75 % et de la recapitalisation de 98,2 millions effectuée au 1^{er} janvier 2020;*
- Environ 144 millions de francs compte tenu d'un taux de performance attendue de 2,25 % et de la recapitalisation de 98,2 millions effectuée au 1^{er} janvier 2020.*

[...]

Par ailleurs, dans les calculs précédents, le barème de libre passage n'a pas été adapté. Si cette répartition entrerait en vigueur, il serait nécessaire d'adapter le barème de libre passage en accentuant le renforcement relatif à l'art. 17 LFLP, ce qui aurait pour conséquence un coût initial de près de 0,5 point de couverture et un renchérissement prononcé du rachat pour les assurés jusqu'à plus de 45 ans. »

La sensibilité relative à une baisse de l'espérance de performance à 2,25% montre que la FPTPG ne serait plus en mesure de garantir le respect de son chemin de croissance. Toutefois, il est peu probable que la FPTPG puisse justifier à ce stade une hypothèse de performance de 2,25% comme hypothèse centrale. Cette dernière doit être mise en lien avec le taux technique appliqué. La règle générale est que l'hypothèse de performance est supérieure d'au moins 0,5 à 0,75 point de base au taux technique appliqué. Une telle hypothèse pourrait donc se justifier si la FPTPG appliquait un taux technique de 1,5% ou 1,75%.

A ce jour, la FPTPG applique un taux technique de 2,25% qui est élevé par rapport à la borne supérieure fixée par la directive technique de la Chambre suisse des experts en caisses de pensions (CSEP), la DTA4 (1,68% pour une caisse utilisant des tables de mortalité périodiques comme la FPTPG). Toutefois, cet écart avec la borne supérieure peut se justifier en partie :

- d'une part, par le taux d'intérêt de 2,75% appliqué sur le prêt simultané relatif à la recapitalisation de la FPTPG par l'Etat (98 millions de francs au 1^{er} janvier 2020), qui est remboursable par annuité fixe sur une durée de 33 ans selon la convention de prêt conclue en décembre 2020 entre l'Etat et la FPTPG;
- d'autre part, par les rendements obtenus par la FPTPG sur la part de ces placements dans l'immobilier direct dans le canton de Genève.

La question de l'équilibre financier de la FPTPG, en lien avec son taux technique et l'espérance de performance, devrait être examiné par l'expert courant 2022, dans le cadre de sa nouvelle expertise actuarielle qui a lieu une fois tous les 3 ans.

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

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

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

Une loi modifiant la proportion des cotisations acquittées par l'employeur, respectivement les 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 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 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 de l'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, et non la FPTPG, est compétent pour décider du financement de la FPTPG. A ce titre, il édicte les dispositions concernant le montant des cotisations et leur répartition entre employeur et salariés.

L'article 30 LFPTPG fixe le taux de cotisation annuelle à 31% du traitement cotisant. Avant la présente modification de la LFPTPG, la cotisation était prise en charge à raison de 21,5% par l'employeur et de 9,5% par le membre salarié. Désormais, la cotisation est à charge de l'employeur à hauteur de 58%, et du sociétaire 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 tous les salariés.

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

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

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

Ainsi, la cotisation annuelle à la charge des membres salariés âgés de plus de 23 ans révolus et assurés auprès de la Fondation le jour précédant l'entrée en vigueur du présent projet de loi demeurera, comme à présent, égale à 9,5% du salaire cotisant et celle à la charge de l'employeur égale à 21,5% du salaire cotisant. De même, la cotisation annuelle à la charge des membres salariés âgés de moins de 23 ans révolus et assurés auprès de la Fondation le jour précédant l'entrée en vigueur du présent projet de loi restera égale à 1% du salaire cotisant et celle à la charge de l'employeur égale à 2% du salaire cotisant.

En revanche, les membres du personnel des TPG et des autres employeurs affiliés dont les rapports de service commencent le jour de l'entrée en vigueur du présent projet de loi ou à une date ultérieure se verront appliquer la répartition prévue à l'article 30 dès la date à laquelle elles et ils sont assurés à la FPTPG.

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

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

Au bénéfice de ces explications, nous vous remercions, 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*
- 3) *Tableau comparatif*



REPUBLIQUE ET
CANTON DE GENEVE

PREAVIS FINANCIER

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

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

- ♦ Projet de loi présenté par le département des infrastructures (DI).
- ♦ Objet : Projet de loi modifiant la loi concernant la Fondation de prévoyance en faveur du personnel des Transports publics genevois (LFPTPG - B 5 40).
- ♦ Rubrique budgétaire concernée : 06035000 – 363400 (projet 160100)
- ♦ Numéro et libellé de programme concernés : M01 Transports et mobilité
- ♦ Planification des charges et revenus de fonctionnement du projet de loi :
 oui non Le tableau financier annexé au projet de loi intègre la totalité des impacts financiers sur les charges découlant du projet.

(en millions de F)	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	Dès 2029
Ch. personnel	-	-	-	-	-	-	-	-
Biens et services et autres ch.	-	-	-	-	-	-	-	-
Ch. financières	-	-	-	-	-	-	-	-
Subventions	(0.1)	(0.4)	(0.9)	-	-	-	-	-
Autres charges	-	-	-	-	-	-	-	-
Total charges	(0.1)	(0.4)	(0.9)	-	-	-	-	-
Revenus	-	-	-	-	-	-	-	-
Total revenus	-	-	-	-	-	-	-	-
Résultat net	0.1	0.4	0.9	-	-	-	-	-

- ♦ Inscription budgétaire et financement (modifier et cocher ce qui convient) :
 oui non Les incidences financières de ce projet de loi seront inscrites au projet de budget de fonctionnement dès 2022, conformément aux données du tableau financier.
- oui non L'incidence financière de ce projet de loi est prévue dans le plan financier quadriennal 2022-2025.

oui non Autre(s) remarque(s) : Les incidences financières de ce projet de loi mentionnées ci-avant dans la planification sont évaluées jusqu'en 2024, année correspondant à l'année d'échéance du contrat de prestations des TPG. Ces incidences perdureront dans le temps, mais elles n'ont pas été valorisées au-delà de 2024.

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 06 08 2021:

Signature du responsable financier :

Cyril Arnold

2. Approbation / Avis du département des finances

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

Genève, le 6 août 2021

Visa du département des finances :

Marc Girola

N.B. : Le présent préavis financier est basé sur le PL, son exposé des motifs, le tableau financier et ses annexes transmis le 03.08 2021.

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

Projet présenté par le département des infrastructures (DI)

(montants annuels, en mio de F)	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	dès 2029
TOTAL charges de fonctionnement	-0.10	-0.40	-0.90	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Charges de personnel [30]	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Biens et services et autres charges [31]	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Charges financières	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Intérêts [34]	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Amortissements [33 + 366 - 466]	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Subventions [363+369]	-0.10	-0.40	-0.90	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Autres charges [30-36]	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TOTAL revenus de fonctionnement	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Revenus [40 à 46]	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
RESULTAT NET FONCTIONNEMENT	0.10	0.40	0.90	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Remarques :

La modification de la répartition des cotisations LPP entre employeur et employés entraîne une économie progressive, en faveur de l'Etat, sur la subvention versée aux TPG dès 2022 jusqu'à l'échéance du contrat de prestations 2020-2024, ratifié par la loi

Date et signature du responsable financier :

04.08.2021



TABLEAU COMPARATIF

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

Article	Teneur actuelle	Nouvelle teneur	Commentaires
Art. 30, al. 2 et al. 3	<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>² La cotisation annuelle est à la charge du membre salarié à concurrence de 42% et à la charge de l'employeur à concurrence de 58%.</p> <p>³ Abrogé.</p>	<p>En vertu de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité, le législateur cantonal, et non la Caisse, est compétent pour décider du financement de la Caisse. A ce titre, il édicte les dispositions concernant le montant des cotisations et leur répartition entre employeur et salarié.</p> <p>L'article 30, al. 1 de la loi fixe le taux de cotisation annuelle à 31% du traitement cotisant. Avant la modification de la loi, la cotisation était prise en charge à raison de 21.5% par l'employeur et de 9.5% par le membre salarié. Désormais, la cotisation est à charge de l'employeur à hauteur de 58%, et du sociétaire à hauteur de 42%. Cette répartition excède les prescriptions minimales de la loi fédérale, qui prévoit que la somme des cotisations de l'employeur doit être au moins égale à la somme des cotisations de tous les salariés.</p> <p>Le taux de cotisation à charge des membres salarié-e-s s'élève à 13,02%</p>

Art. 54, al. 2, 3 et 4	Inexistants	<p>² La cotisation annuelle à la charge des membres salariés âgés de plus de 23 ans révolus et assurés auprès de la Fondation le jour précédant l'entrée en vigueur de la présente disposition est égale à 9,5% du salaire cotisant et celle à la charge de l'employeur est égale à 21,5% du salaire cotisant.</p> <p>³ La cotisation annuelle à la charge des membres salariés âgés de moins de 23 ans révolus et assurés auprès de la Fondation le jour précédant l'entrée en vigueur de la présente disposition est égale à 1% du salaire cotisant et celle à la charge de l'employeur est égale à 2% du salaire cotisant.</p> <p>⁴ En cas de changement d'employeur affilié à la Fondation, postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente disposition, le membre salarié dont l'assurance à la Fondation n'a pas été interrompue conserve le bénéfice des alinéas 2 et 3.</p>	<p>du traitement cotisant, soit 3,52 points de cotisation de plus que selon le régime antérieur.</p> <p>Il a été décidé de mettre les membres salariés qui étaient assurés à la FPTPG avant la date d'entrée en vigueur du présent projet de loi au bénéfice d'une mesure transitoire.</p> <p>Ainsi, la cotisation annuelle à la charge des membres salariés âgés de plus de 23 ans révolus et assurés auprès de la Fondation le jour précédant l'entrée en vigueur du présent projet de loi demeurera, comme à présent, égale à 9,5% du salaire cotisant et celle à la charge de l'employeur égale à 21,5% du salaire cotisant. De même, la cotisation annuelle à la charge des membres salariés âgés de moins de 23 ans révolus et assurés auprès de la Fondation le jour précédant l'entrée en vigueur du présent projet de loi restera égale à 1% du salaire cotisant et celle à la charge de l'employeur égale à 2% du salaire cotisant.</p> <p>En revanche, les membres du personnel des TPG et des autres employeurs affiliés dont les rapports de service commencent le jour de l'entrée en vigueur du présent projet de loi ou à une date ultérieure se verront appliquer la répartition prévue à l'article 30 dès la date à laquelle elles et ils sont assurés à</p>
------------------------	-------------	---	--

la FPTPG.

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

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