Caisse d'assurance du personnel de la Ville de Genève
et des Services industriels de Genève
Rue de Lyon 93, Case postale 123, 1211 Genève 13 - Tél. 022 338 10 10 - Fax 022 338 10 01

Rapport sur le projet de révision du plan de prévoyance

(Travaux sur l'équilibre financier de la CAP, analyses réalisées et mesures recommandées)

CAP/NM
Genève, le 1er juillet 2011

Table des matières

1. PREAMBULE....4

2. EQUILIBRE FINANCIER....4
2.1. SYSTEME DE FINANCEMENT ET EQUILIBRE FINANCIER CAP....4
2.2. ELEMENTS RETENUS POUR LA REALISATION DU BUDGET SUR 12 ANS / 2005 – 2017....5
2.3. RESULTATS DES PROJECTIONS SUR 12 ANS / 2005 - 2017....6
2.3.1 BUDGET SUR 12 ANS / 2010 - 2022....7
2.4. EXPERTISES TECHNIQUES ANNUELLES REALISEES DEPUIS 2004 – UTILISATION DE LA COTISATION....8
2.5. CONSTATS ET CONCLUSIONS RELATIVEMENT A L'EQUILIBRE FINANCIER....9

3. OBJECTIF ET CADRE DES TRAVAUX, MESURES DE REEQUILIBRAGE OU STRUCTURELLES ETUDIEES....10
3.1. OBJECTIF....10
3.2. CADRE DES TRAVAUX....10
3.3. MESURES DE REEQUILIBRAGE OU MESURES STRUCTURELLES ETUDIEES..12
3.3.1. Détermination des bases préalables nécessaires à l'étude des mesures....12
3.3.2 Mesures étudiées....13

4. MESURES ETUDIEES - ANALYSES ET CONSTATS....14
4.1. STRATEGIE DE PLACEMENT / OPTIMISATION DU RENDEMENT DE LA FORTUNE....14
4.2. OPTIMISATION DES COUTS....15
4.3. AUGMENTATION DE LA COTISATION....16
4.4. DETERMINATION DES RAPPELS DE COTISATIONS SUR LA TOTALITE DE L'AUGMENTATION ASSUREE....17
4.5. ATTRIBUTION UNIQUE OU PERIODIQUE....17
4.6. CALCUL DES PRESTATIONS SUR LA MOYENNE DES 5 DERNIERS SALAIRES ASSURES....18
4.7. ADAPTATION DES TAUX DE REDUCTION EN CAS DE RETRAITE ANTICIPEE ..18
4.8. AUGMENTATION DU MONTANT DE COORDINATION....20
4.9. REDUCTION DU TAUX ANNUEL DE RENTE / ADAPTATION DES AGES D'AFFILIATION ET DE RETRAITE....21
4.9.1. Marge disponible dans la cotisation pour financer le coût annuel de la part retraite....24
4.9.2. Variantes et combinaisons possibles....24
4.9.3 Commentaires....26
4.10. SUPPRESSION OU LIMITATION DE L'INDEXATION DES RENTES EN COURS...27
4.11. CHANGEMENT DE PRIMAUTE....28
4.12. CAPITAL DECES....29
4.13. RETRAITE ANTICIPEE PARTIELLE....31
4.14. DONNEES STATISTIQUES REELLES DE LA CAP....31
4.15. CONSTATS ET SUITE DES TRAVAUX....34

5. SCENARIOS DE MESURES RETENUS POUR DES SIMULATIONS ET RESULTATS DES SIMULATIONS....35
5.1. SCENARIOS RETENUS POUR LES SIMULATIONS....35
5.2. RESULTATS DES SIMULATIONS....36

6. MESURES PROPOSEES....39

7. INFORMATIONS/CONSULTATIONS REALISEES EN 2008 AUPRES DES PARTENAIRES - RESULTATS ET CONSTATS....40
7.1. INFORMATIONS/CONSULTATIONS REALISEES....40
7.2 CONSTATS....50

8. EST-IL POSSIBLE DE MAINTENIR L'AGE TECHNIQUE DE RETRAITE A 62 ANS TOUT EN GARANTISSANT L'EQUILIBRE FINANCIER ? 50

9. PROJET DE MODIFICATION DU PLAN DE PREVOYANCE ET PRINCIPES DE MISE EN ŒUVRE POUR LE CHANGEMENT DU PLAN DE PREVOYANCE 53
9.1. MESURES NECESSAIRES POUR RETABLIR L'EQUILIBRE FINANCIER ET MESURES D'ACCOMPAGNEMENT PROPOSEES 53
9.2. TABLEAU COMPARATIF PLAN ACTUEL / NOUVEAU PLAN DE PREVOYANCE 54

10. MODE DE TRANSFERT DU PLAN ACTUEL AU NOUVEAU PLAN 55
10.1. PRINCIPES DE MISE EN ŒUVRE POUR LE CHANGEMENT DU PLAN DE PREVOYANCE 55
10.2. AUTRES PRINCIPES RETENUS 55
10.3. OPTIONS EXAMINEES POUR LE MODE DE PASSAGE DU PLAN ACTUEL AU NOUVEAU PLAN SELON LES PRINCIPES RETENUS 56
10.3.1. Option qui prend en considération uniquement le passage du taux de rente de 2% à 1,75% 56
10.3.2. Option qui prend en considération le passage du taux de rente de 2% à 1,75% et celui de l'âge technique de retraite de 62 ans à 64 ans 57
10.4. SOLUTION RETENUE POUR LE MODE DE PASSAGE DU PLAN ACTUEL AU NOUVEAU PLAN 58

11. TRANSFERT DU PLAN ACTUEL AU NOUVEAU PLAN DE PREVOYANCE – GARANTIE ET MESURES TRANSITOIRES 59
11.1. CALCUL DES DROITS ACQUIS ET TRANSFERT DANS LE NOUVEAU PLAN 59
11.2. QUE SE PASSE-T-IL SI LE MONTANT DE LA PRESTATION DE LIBRE PASSAGE ACQUISE DANS LE PLAN ACTUEL EST PLUS IMPORTANT QUE NECESSAIRE POUR RACHETER TOUTES LES ANNEES POSSIBLES DANS LE NOUVEAU PLAN – COMPTE INDIVIDUEL D'EPARGNE ? 60
11.3. RESUME DES OPERATIONS DE TRANSFERT 60

12. MESURES TRANSITOIRES 61
12.1. CATEGORIE DES ASSURE-E-S BENEFICIANT DE MESURES TRANSITOIRES ET QUESTIONS LIEES AUX GARANTIES 63
12.2. VARIANTES DE MESURES TRANSITOIRES ETUDIEES 65
12.3. RESUME DES CONSEQUENCES ET EFFETS DES VARIANTES 66
12.3.1. Variante 1A – garantie du montant de la rente à 62 ans 66
12.3.2. Variante 1B – garantie du montant de la rente à tous les âges de retraite entre 58 ans et 62 ans 67
12.3.3. Variante 2A – garantie du montant de la rente à 62 ans indexé à l'inflation 69
12.3.4. Variante 2B – garantie du montant de la rente à tous les âges de retraite entre 58 et 62 ans indexé à l'inflation 70
12.3.5. Variante 3A – garantie du taux annuel de rente en fonction de l'âge de l'assuré-e 72
12.3.6. Variante 3B – garantie du taux annuel de rente en fonction de la date de la retraite 73
12.4. MESURES TRANSITOIRES RETENUES 75

PREAVIS DE LA COMMISSION TECHNIQUE ET JURIDIQUE 75

DECISION DU COMITE DE GESTION 76

13. EFFET DU NOUVEAU PLAN D'ASSURANCE 77

14. NOUVELLES DISPOSITIONS DES STATUTS ; TABLEAU COMPARATIF DISPOSITIONS ACTUELLES – NOUVELLES DISPOSITIONS STATUTAIRES 78

15. ANNEXES 78

1. PREAMBULE

Le présent rapport reprend l'ensemble des travaux menés sur l'équilibre financier depuis 2005. Ces travaux ont déjà fait l'objet de deux rapports intermédiaires, respectivement en novembre 2007 et novembre 2008.

Il est complété par des annexes relatives aux analyses réalisées et à un certain nombre de données réelles CAP.

L'ensemble des travaux a été mené en collaboration avec l'expert en prévoyance professionnelle de la Caisse, Aon Hewitt représenté par Mme Françoise WERMEILLE, ci-après «l'expert».

Les simulations réalisées au gré de l'avancement des études ont systématiquement été exécutées en tenant compte des dernières données connues. Cette procédure a permis de mettre à jour les projections et de valider les évolutions constatées. Elle explique également pourquoi le degré de couverture initial des simulations pris en compte varie.

N.B. pour tous les travaux de projections réalisés, il est essentiel de retenir que ce sont les tendances des évolutions qui sont déterminantes pour évaluer l'équilibre financier, et non pas les valeurs en absolu. Ce point sera repris plus avant.

2. EQUILIBRE FINANCIER

2.1. SYSTEME DE FINANCEMENT ET EQUILIBRE FINANCIER CAP

La CAP applique un système de financement mixte, c'est-à-dire un financement pour partie en capitalisation, et pour partie en répartition (répartition = système AVS/AI), avec garantie des collectivités publiques affiliées. Ce système est autorisé pour les caisses de pensions de droit public.

L'article 84 des statuts de la CAP[1] prévoit que l'objectif de couverture est égal à 80% des engagements (ce qui signifie que 80% des engagements doivent être capitalisés et que le solde est financé en répartition, soit par la cotisation des actif-ve-s). Si l'objectif de 80% n'est pas atteint, et qu'il se situe dans une marge inférieure de 5%, et que le budget sur 12 ans n'indique pas un retour à la norme au terme de la période, des mesures de rééquilibrage doivent être mises en œuvre ; si la marge inférieure de 5% est dépassée, ces mesures doivent être mises en œuvre sans délai.

[1] Teneur au 1er janvier 2008

Pour vérifier l'équilibre financier, l'article 84 des statuts prévoit donc, qu'au moins tous les 4 ans, la Caisse fait établir par l'expert un budget portant sur une période de 12 ans. Ce budget doit permettre d'évaluer les recettes et dépenses futures, l'évolution de la fortune nette et de la valeur actuarielle des prestations acquises des assuré-e-s sur la période considérée.

Techniquement, ce travail consiste à effectuer des projections prenant en compte la situation de la Caisse au moment du lancement des travaux : effectif, fortune, degré de couverture, etc. ; et différentes hypothèses d'évolution relatives notamment à l'indexation des salaires et des rentes servies, au rendement de la fortune et aux effectifs.

Comme souligné en préambule, ces projections visent à circonscrire des tendances, des variations. Elles ne reflètent pas des valeurs absolues, vu qu'elles reposent sur des hypothèses, lesquelles sont de plus considérées comme « constantes » pour toute la durée de la projection. Toutefois, les tendances qui ressortent de ces projections constituent des bases correctes pour déterminer si l'équilibre financier est, ou pas, maintenu au terme de la période considérée.

2.2. ELEMENTS RETENUS POUR LA REALISATION DU BUDGET SUR 12 ANS / 2005 – 2017

Conformément aux statuts, afin de vérifier l'équilibre financier de la CAP, un budget sur 12 ans a été réalisé en 2005.

Ces projections réalisées par l'expert, au moyen d'outils informatiques spécifiques, ont pris en compte les éléments suivants :

- Un degré de couverture de départ de 82,83%. Degré calculé conformément à l'OPP2[2] (sans réserve de fluctuation de valeurs) sur la base de la fortune de la Caisse au 01.01.2005 réactualisée selon la norme comptable SWISS GAAP RPC 26 devenue obligatoire à cette date.

- Une évolution des effectifs actifs selon des hypothèses communiquées par les différents employeurs affiliés, et une évolution des effectifs des pensionné-e-s (tout-e-s bénéficiaires de pensions confondu-e-s) selon les bases techniques VZ2000 appliquées par la Caisse.

- Une évolution des traitements selon des hypothèses de renchérissement sur la base d'un taux d'inflation de : 0%, 1%, 2% et 1,5% par an. Le 1,5% correspond à la moyenne historique (10 ans = 1% et 20 ans = 2%). Le 0% permet de faire ressortir l'impact de l'inflation sur l'évolution des engagements.

- Pour les pensions servies, les mêmes taux de renchérissement ont été retenus : 0%, 1%, 2% et 1,5%. Le 0% vise à faire ressortir l'impact de l'indexation sur l'évolution des réserves mathématiques constituées pour les rentes en cours.

- Les hypothèses de rendement de la fortune - à ne pas confondre avec l'objectif de rendement de la stratégie de placement – suivantes :

[2] OPP2 = Ordonnance sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité

- 4,4% : ce taux correspond au rendement minimum nécessaire pour répondre au taux technique de 4% appliqué par la CAP et au taux de 0,4% pour faire face à la longévité. Si les projections montrent que ce taux de 4,4% suffit à maintenir le degré de couverture, cela signifie que la cotisation est adéquate par rapport aux prestations, que le plan de prévoyance est structurellement équilibré ; étant précisé que cela n'inclut pas l'indexation des rentes.

- 3,5% : ce taux correspond au rendement minimum qui peut être espéré du patrimoine de la Caisse compte tenu de l'immobilier et des obligations « sans risque » de la Confédération.

- 5% : ce taux correspond au rendement annualisé espéré sur 12 ans avec une stratégie de placement diversifiée recherchant une marge par rapport à 4,4%, pour constituer une réserve de fluctuation de valeurs, des provisions, et faire face à l'évolution de l'indexation. A noter que 5% annualisé sur 12 ans est une hypothèse usuellement prise en compte, même si considérée comme ambitieuse.

2.3. RESULTATS DES PROJECTIONS SUR 12 ANS / 2005 - 2017

Toutes les projections avec indexation montrent des courbes qui s'inclinent, c'est-à-dire un taux de couverture qui baisse dans les 3 variantes de rendement.

Même avec un rendement de 5% sur 12 ans, le taux de couverture diminue, et ceci, sans réserve de fluctuation de valeurs. Or, une réserve de fluctuation de valeurs est nécessaire si l'on veut mener une stratégie de placement propre à atteindre un objectif de rendement au minimum de 4,4%, et qui implique donc des risques.

Les projections montrent également que l'inflation et le rapport démographique sont des facteurs déterminants pour maintenir l'équilibre financier de la CAP.

Ainsi, 1,5% d'indexation annuelle sur les rentes en cours conduit à une diminution d'environ 10 points de pourcent sur le degré de couverture au terme des 12 ans. Le ratio de 1,69 pensionné-e-s pour 1 actif-ve en 2006 diminue à 1,3 en 2017.

Afin de pouvoir valider ce constat qui démontre un problème structurel, des projections ont été faites avec comme point de départ un degré de couverture à 100%, comme si le montant nécessaire pour une capitalisation intégrale avait été versé.

Or, même avec un degré de couverture de départ à 100%, les courbes restent descendantes, certes moins rapidement, mais la tendance n'est pas inversée.

Ce constat indique que la capitalisation partielle n'est pas le facteur déterminant du déséquilibre financier puisque même avec un degré de couverture de 100%, les courbes sont dégressives.

Enfin, et surtout, les résultats font apparaître qu'il faut un différentiel de 4% entre le taux annuel de rendement des capitaux et le taux annuel de renchérissement pour que le degré de couverture se maintienne à 80%. Il s'agit d'un différentiel important.

En résumé, les simulations montrent[3] :

- avec indexation des rentes en cours de 1,5%, au terme des 12 ans, le taux de couverture de départ des projections de 82,83% baisse à :
  - 74,81% avec un rendement de 5 %
  - 68,90% avec un rendement de 4,4%
  - 60,83% avec un rendement de 3,5%.

- sans indexation des rentes en cours, au terme des 12 ans, le taux de couverture de 82,83% atteint :
  - 91,90% avec un rendement de 5 %
  - 84,77% avec un rendement de 4,4%
  - et baisse à 75,01% avec un rendement de 3,5%.

- avec un degré de capitalisation complète (100%) et avec indexation des rentes en cours de 1,5%, au terme des 12 ans, le taux de couverture de 100% baisse à :
  - 94,39% avec un rendement de 5 %
  - 87,13% avec un rendement de 4,4%
  - 77,19% avec un rendement de 3,5%.

2.3.1 BUDGET SUR 12 ANS / 2010 - 2022

Conformément aux statuts, et parallèlement à la finalisation du présent rapport, un nouveau budget sur 12 ans a été réalisé en 2010.

Les projections 2010 – 2022 ont été effectuées sur la base des effectifs de la Caisse au 1er janvier 2010, et de la fortune au 31 décembre 2009. Différents scénarios ont été envisagés, notamment concernant l'évolution des rendements, avec des taux de rendements projetés identiques à ceux du précédent budget (3.5 %, 4.4 % et 5 %).

S'agissant de l'inflation, le taux retenu de 1.5 % tient compte de la moyenne historique (1 % sur 10 ans et 2 % sur 20 ans). Des variantes sans indexation ont également été réalisées pour évaluer l'incidence de cette dernière par rapport à d'autres paramètres, par exemple l'évolution des effectifs. Enfin, il a été tenu compte de l'augmentation de la longévité.

Les projections ont confirmé ce que le précédent budget avait également fait ressortir. La différence entre le taux de rendement et le taux d'indexation influence fortement l'évolution du degré de couverture.[4]

Un différentiel de 4 % entre ces deux taux est nécessaire pour que le degré de couverture atteigne 80 % au terme des 12 ans. Il s'agit-là d'un différentiel important, impliquant un rendement ambitieux sur une période de 12 ans, pour uniquement maintenir l'équilibre financier de la Caisse, sans toutefois pouvoir constituer de réserve de fluctuation de valeurs.

[3] Cf. annexe 1 : extrait des projections sur 12 ans (2005-2017) réalisées par l'expert
[4] Cf. annexe 1bis : extrait des projections sur 12 ans (2010-2022) réalisées par l'expert

Les projections ont confirmé une baisse du degré de couverture et, à terme, un seuil inférieur aux 80 % fixés par les statuts. Enfin, les analyses effectuées ont pleinement confirmé que la détérioration du degré de couverture est liée à un problème structurel, le financement n'est plus suffisant pour le plan d'assurance en vigueur.

2.4. EXPERTISES TECHNIQUES ANNUELLES REALISEES DEPUIS 2004 – UTILISATION DE LA COTISATION

Chaque année, dans le cadre du bouclement des comptes, la Caisse fait réaliser, par l'expert, une expertise technique qui permet de valider les engagements de prévoyance à indiquer au passif du bilan.

Dans le cadre de ces expertises, depuis 2004, suite au changement de l'outil informatique de gestion des assuré-e-s-pensionné-e-s, il est possible de ressortir les données permettant d'analyser comment la cotisation encaissée a été utilisée sur l'année écoulée.

Concrètement, la cotisation appliquée (24%) doit couvrir :

- le taux de 2% par année d'affiliation que prévoit le plan de prévoyance actuel pour les assuré-e-s actif-ve-s ;
- l'indexation des salaires selon statuts CAP ;
- les primes de risques (décès, invalidité) ;
- les frais administratifs ;
- la partie des prestations de pensions qui n'est pas couverte par la capitalisation, puisque la CAP applique un régime de financement mixte ; d'où l'effet important de la maturité de la Caisse sur son financement.

Les analyses sur l'utilisation de la cotisation montrent que cette dernière ne permet pas/plus de couvrir tous ces éléments. Affinées au fur et à mesure des moyens informatiques développés, ces analyses sont également effectuées avec une variante de degré de couverture à 100%, pour mesurer l'impact du système mixte.

De manière claire, même si des différences sont constatées entre les années 2004 et 2010, date de la dernière expertise au moment de la rédaction du présent rapport, ces analyses montrent que la cotisation actuelle est insuffisante pour couvrir le financement de l'ensemble des prestations qui lui sont rattachées. Certaines années, même la variante à 100% présente une insuffisance de cotisation.[5]

Dès lors que la cotisation n'est pas suffisante pour financer les prestations, le rendement de la fortune (communément désigné le 3ème cotisant) doit compenser ce manque. Il est ainsi appelé à couvrir des prestations de base du plan de prévoyance, de manière récurrente, alors qu'il ne le devrait pas. En effet, le rendement de la fortune est destiné en priorité à la constitution des provisions et réserves, lesquelles sont indispensables pour tenir compte des fluctuations, tant du côté des engagements de la Caisse - qui vont dépendre de l'évolution et du vieillissement de l'effectif, des risques d'assurance - que du côté du patrimoine, dont les valeurs peuvent subir des fluctuations. Il est également essentiel pour le financement de l'indexation des pensions.

[5] Cf. annexe 3 – utilisation de la cotisation

En devenant un élément indispensable au financement des prestations de base, le rendement de la fortune est « détourné » de son rôle premier et fortement sollicité.

Il doit en conséquence être élevé pour répondre à tous les objectifs qu'on lui impute, à défaut, le taux de couverture baisse. Or, la recherche d'un rendement élevé de la fortune implique de devoir prendre des risques en termes d'investissement. Ces risques obligent à constituer une réserve de fluctuation de valeurs, dont le niveau dépend de la structure de la Caisse et de ses contraintes en matière d'engagements. Ce « cercle » détermine l'équilibre financier de la Caisse.

2.5. CONSTATS ET CONCLUSIONS RELATIVEMENT A L'EQUILIBRE FINANCIER

En résumé, l'analyse de l'équilibre financier prend en considération :

- la pérennité des effectifs et le rapport démographique, car la CAP est en capitalisation partielle ;
- le degré de couverture (rapport entre la fortune et les engagements de prévoyance). Son évolution est simulée sur la base de plusieurs hypothèses, afin de faire ressortir la tendance ;
- l'équilibre entre cotisations et prestations est examiné par le biais d'une analyse de l'utilisation de la cotisation ;
- la nécessité de disposer d'une réserve de fluctuation de valeurs pour pouvoir supporter la volatilité des marchés boursiers.

Il en ressort les constats suivants :

- Le budget sur 12 ans montre clairement que l'équilibre financier de la CAP n'est pas atteint de manière durable, et qu'il ne le serait pas même si la Caisse était capitalisée à 100%, et même avec un rendement annualisé de 5%.

- Les projections montrent également qu'un rendement de la fortune de 4,4% ne suffit pas pour maintenir l'équilibre financier. Cela indique que le plan de prévoyance n'est pas correctement financé par les cotisations.

- Le différentiel entre le taux de rendement de la fortune et le taux d'inflation doit être de 4% pour maintenir l'équilibre financier. C'est un différentiel élevé.

- Les expertises techniques réalisées annuellement montrent que la cotisation encaissée n'est plus suffisante pour couvrir les prestations, obligeant à solliciter le rendement de la fortune.

- Le rendement de la fortune, devenu nécessaire pour financer régulièrement des prestations de base, n'est donc plus destiné comme il se devrait, en priorité, à la constitution des réserves et provisions, et à l'indexation des pensions.

- Les aléas conjoncturels que peut connaître la Caisse (par exemple un mauvais rendement) ne sont pas les seuls responsables d'un déséquilibre financier, mais il y a un problème structurel ; les prestations ne sont plus correctement financées.

- Il est cependant important de relever que la CAP est une caisse saine. Elle dispose, en l'état, des liquidités nécessaires pour faire face à ses engagements courants.

- Le problème structurel de la CAP est commun à d'autres caisses de profil similaire, c'est-à-dire une structure d'âge défavorable résultant de sa maturité, une évolution démographique défavorable des effectifs assurés (déséquilibre actif-ve-s/pensionné-e-s), une espérance de vie qui s'allonge, avec un plan de prévoyance très généreux.

Compte tenu de ces éléments, et sur la base des recommandations de l'expert, les travaux se sont poursuivis afin d'établir et d'analyser les mesures envisageables pour garantir un équilibre financier durable.

3. OBJECTIF ET CADRE DES TRAVAUX, MESURES DE REEQUILIBRAGE OU STRUCTURELLES ETUDIEES

3.1. OBJECTIF

L'objectif des travaux est d'assurer l'équilibre financier de la CAP selon les statuts en vigueur, soit un degré de couverture de 80%, réserve de fluctuation de valeurs non comprise. Or, une réserve de fluctuation de valeurs est nécessaire pour faire face aux risques de variations des actifs. Généralement, une telle réserve est de l'ordre de 15% de la valeur des actifs.

Les mesures étudiées n'ont donc pas pour but de recapitaliser la Caisse à 100%. Si l'on voulait atteindre cet objectif, ce sont encore d'autres mesures qu'il faudrait envisager.

Elles ne contiennent pas non plus de « marge » pour la réserve de fluctuation de valeurs, cette dernière devant être, en principe, alimentée par le rendement de la fortune.

3.2. CADRE DES TRAVAUX

Les réflexions menées ont également pris en compte l'évolution de la prévoyance professionnelle qui est depuis quelques années différemment affectée par des événements personnels (divorce, acquisition d'un bien immobilier, rachat d'années), et par l'évolution du monde du travail (temps partiels, interruption d'activité plus ou moins longue, mobilité du personnel, croissance des employeurs).

Le niveau des prestations et du financement de la CAP a également été comparé avec d'autres institutions de prévoyance publiques et privées.

Il faut toutefois être attentif au fait qu'il est toujours difficile de comparer, sans recul, une caisse de pensions à une autre ; plusieurs facteurs pouvant pondérer une comparaison « brute » (salaires assurés différents d'une caisse à l'autre, mécanisme différent de déduction de coordination, âges de retraite divers, retraite partielle ou pas, multi plans, etc.).

Sous cette réserve, les comparaisons permettent d'établir que la CAP se situe dans la frange supérieure des caisses de pensions avec un plan de prévoyance très généreux : taux de rente maximum / objectif du plan de 70% du dernier salaire assuré, durée pour atteindre le taux maximum de 35 ans, âge de retraite technique 62 ans, cotisation à 24%, plus rappels de cotisations.

Ainsi, sans reprendre l'ensemble des données des statistiques nationales relatives aux prestations et financement des caisses de pensions[6], les comparaisons font ressortir les données principales suivantes :

- 26% des institutions de prévoyance représentées ont un plan en primauté des prestations, et 74% en primauté des cotisations.
- Le taux annuel de rente se situe entre 1,5% et 1,8%, étant précisé que la majorité des institutions de prévoyance ont un objectif de 60% avec une durée d'assurance nécessaire de 40 ans.
- L'objectif moyen de rente se situe entre 60% et 72% du salaire assuré, avec une durée d'assurance nécessaire oscillant entre 37 et 40 ans.
- Le taux moyen de rente à l'âge de 62 ans s'élève à 43,17% pour une rente annuelle moyenne de CHF 34'513, --.
- Les cotisations « employeurs » se situent entre 4% et 11%, avec une moyenne de 7,5%.
- Dans près de la moitié des institutions de prévoyance en primauté des prestations, les employeurs paient entre 50% et 59% des cotisations totales. A noter toutefois que la tendance actuelle vise une diminution de la quote-part des cotisations « employeurs » (épargne + risques), les employeurs prenant en charge 60% ou plus des cotisations totales ne représentant plus que 37%.
- La primauté des prestations est en recul en Suisse, comme à l'étranger. Dans les caisses publiques suisses, le système de primauté des prestations tend à diminuer. Avec le passage en primauté des cotisations au 1er juillet 2008 de la caisse fédérale PUBLICA, la proportion de personnes qui sont assurées selon la primauté des prestations auprès d'une institution de prévoyance de droit public passe à 47%, contre 67% en 2006.
- Pour un salaire représentatif de CHF 80'000, --, la tendance moyenne majoritaire, caisses de pensions publiques et privées confondues, vise un objectif de prestations de 40% à 45% du salaire final. La LPP prescrit 40% sur le salaire coordonné LPP.

[6] Pension Fund Survey – prestations de caisses de pensions en Suisse et leur financement – évaluation globale, Hewitt, 2009

- La moyenne des contributions, employeurs et employés, est pour les caisses de pensions publiques de 20,6%, pour les caisses de pensions privées de 18,5%, et toutes caisses confondues de 18,9%.

- Le rendement théorique minimum pour maintenir constant le degré de couverture est évalué entre 3,8% et 5% par les caisses de pensions.

Ainsi, avec un objectif de rente final de 70% du dernier salaire assuré, une durée d'affiliation de 35 ans, un âge « technique » de retraite à 62 ans et aucune réduction de rente en cas de retraite entre 60 et 62 ans, le plan de la CAP se situe clairement dans le haut de la fourchette du niveau de couverture d'assurance.

Avec une cotisation totale de 24% - quel que soit l'âge des assuré-e-s actif-ve-s - et à laquelle s'ajoute les rappels de cotisations, la CAP se situe également au-dessus de la fourchette moyenne des cotisations en Suisse.

Ces éléments démontrent non seulement la qualité du plan actuellement offert, mais également la possibilité de revoir ce dernier, tout en maintenant un niveau de prestations de très bonne qualité.

Cela confirme une marge de manœuvre intéressante, tout en maintenant le système de primauté des prestations.

Ces données attestent également que l'hypothèse de rendement de 5% retenue par la CAP pour les projections est usuelle, mais ambitieuse.

3.3. MESURES DE REEQUILIBRAGE OU MESURES STRUCTURELLES ETUDIEES

3.3.1. Détermination des bases préalables nécessaires à l'étude des mesures

Pour corriger l'équilibre d'un plan de prévoyance, on ne peut travailler que sur deux éléments : l'augmentation du financement et/ou la diminution des prestations.

Pour procéder à l'analyse des mesures, il faut non seulement tenir compte du plan de prévoyance appliqué, mais aussi des caractéristiques propres à la caisse. En effet, une même mesure peut s'avérer efficace pour une caisse et totalement inefficace pour une autre, par exemple compte tenu de la structure de ses effectifs.

Il faut donc examiner le mécanisme des mesures et leur action, ou pas, sur l'évolution du degré de couverture, afin de faire ressortir celles qui sont efficaces.

Pour procéder à ce travail, un scénario de base, qui va servir aux simulations et permettre d'évaluer les effets des mesures, doit être déterminé.

Issu des données définies pour les diverses projections sur 12 ans, le scénario de base retenu pour l'étude des mesures de rééquilibrage est :

- effectif constant, indexation (actif-ve-s et pensionné-e-s) de 1,5%, rendement annualisé de la fortune de 4,4%.

Il s'agit d'un scénario relativement « neutre ».

Le degré de couverture initial pris en compte a été celui du degré de couverture de début 2006, période à laquelle l'analyse des mesures a été menée, soit 90%.

Il est important de rappeler que la prise en compte d'un degré de couverture à jour, c'est-à-dire qui correspond au dernier bouclement des comptes connu, n'est pas de nature à modifier les tendances des simulations. Comme souligné en préambule, ce sont les tendances, et non pas les valeurs, qui sont significatives dans les simulations réalisées, dès lors qu'elles reposent sur des hypothèses constantes. Or, le budget sur 12 ans ayant montré que même avec un degré de couverture initial à 100%, les tendances ne sont pas inversées, le degré de couverture initial n'a donc pas d'influence sur ces dernières.

3.3.2 Mesures étudiées

Pour établir la liste des différentes mesures possibles, un tableau qui recense les différentes voies d'action possibles et les partenaires concernés a été établi, permettant ainsi de faire ressortir les mesures et la possibilité, ou pas, de les mettre en œuvre.

Ce tableau est joint en annexe.[7] Les couleurs qui y figurent font ressortir les appréciations résultant des analyses et débats.

Ainsi, celles qui ont un effet positif pour la Caisse, et qui ont fait l'objet de variantes, sont en orange. Celles qui ont été exclues, soit parce que leur analyse a montré qu'elles n'ont pas d'effet sur l'équilibre financier du plan par elles-mêmes, soit parce qu'elles ne peuvent pas être mises en œuvre, soit parce qu'elles n'ont pas obtenu de consensus, sont en rouge. Enfin, certaines mesures désignées comme « mesures d'accompagnement » ont été examinées et apparaissent en jaune. Ces dernières répondent à des demandes répétées, résultant de l'évolution des mœurs et des normes régissant la prévoyance professionnelle. Elles sont le « volet positif » d'une révision du plan de prévoyance, en ce sens que ce sont de nouvelles prestations d'assurance, pouvant cependant être qualifiées de « neutres financièrement » pour la CAP.

Un bref résumé figure au verso du tableau. Ces mesures sont reprises et commentées plus avant.

Enfin, il est important de relever que si la liste des mesures de rééquilibrage ou mesures structurelles envisageables, et la détermination de leur capacité à agir, ou pas, sur l'équilibre financier relèvent du domaine « technique », le choix des mesures, parmi celles possibles et efficaces, relève d'un débat paritaire, engageant tous les partenaires affiliés.

[7] Cf. annexe 4 – tableau listant les mesures par partenaires et axes d'intervention

Liste des mesures étudiées :

- Stratégie de placement
- Optimisation des coûts
- Augmentation de la cotisation
- Détermination des rappels de cotisations sur la totalité de l'augmentation assurée (mesure étudiée seulement en 2010)
- Attribution unique ou périodique
- Calcul des prestations sur la moyenne des 5 derniers salaires assurés
- Adaptation des taux de réduction en cas de retraite anticipée
- Augmentation du montant de coordination
- Réduction du taux annuel de rente / adaptation de l'âge de la retraite
- Suppression ou limitation de l'indexation des rentes en cours
- Changement du type de primauté
- Capital décès
- Retraite anticipée partielle et rachat de la réduction pour retraite anticipée

4. MESURES ETUDIEES - ANALYSES ET CONSTATS

4.1. STRATEGIE DE PLACEMENT / OPTIMISATION DU RENDEMENT DE LA FORTUNE

Le rendement de la fortune étant un élément important du financement, certains pourraient penser qu'il suffit de mettre en place une stratégie de placement visant un rendement maximum pour corriger le déséquilibre constaté.

Ce raccourci ne peut être suivi.

En effet, l'optimisation du rendement recherché par une stratégie de placement doit tenir compte des normes légales fédérales impératives, qui règlent cette activité pour les caisses de pensions, et des besoins et caractéristiques spécifiques de la Caisse.

Ainsi, chaque institution de prévoyance doit notamment prendre en compte pour sa stratégie de placement outre la législation fédérale impérative, qui prescrit la diversification et des normes pour les catégories de placement autorisées, sa propre capacité à prendre des risques, laquelle résulte de ses engagements de prévoyance professionnelle, en particulier des liquidités nécessaires pour faire face aux prestations courantes et à venir, ainsi que de la réserve de fluctuation de valeurs constituée.

Le rapport démographique (en l'occurrence répartition des engagements entre actif-ve-s et pensionné-e-s) joue également un rôle, puisque l'horizon de placement est plus court pour les pensionné-e-s que pour les actif-ve-s.

Chaque institution de prévoyance doit donc agir en fonction de ses spécificités et dans le respect de la légalité.

De plus, les investissements effectués évoluent dans un environnement qui leur est propre, et dont les aléas ne peuvent pas être pleinement maîtrisés par une caisse de pensions. Cette dernière peut identifier les risques et mettre en place des moyens pour y parer un maximum (le risque 0 n'existant pas), ce qui passe notamment par une diversification des placements et la constitution d'une réserve de fluctuation de valeurs. Toutefois, aucune caisse de pensions n'est en mesure d'assurer un rendement annualisé constant.

Ainsi, pour obtenir un rendement qui réponde à ses besoins et respecte les normes légales, la CAP procède déjà à un travail approfondi, régulier, pour définir et développer la stratégie de placement la plus adéquate. Ce processus qui donne lieu, entre autre, à une étude dite de congruence actif-passif, n'est jamais figé, et est déjà en place depuis de nombreuses années.

En conséquence, suivie de près et revue régulièrement, la stratégie de placement de la CAP vise déjà une optimisation du rendement, adaptée à ses caractéristiques, et définie dans un règlement de placement, qui fixe également des règles de gestion.

Toutes les activités liées à une mesure pour optimiser la stratégie de placement et le rendement, sont donc déjà mises en œuvre.

4.2. OPTIMISATION DES COUTS

Bien que cela soit insignifiant par rapport aux constats relatifs au déséquilibre financier, mais pour être exhaustif, l'optimisation des coûts de gestion a également été appréciée.

Il ressort que les coûts constatés à la CAP sont dans la norme, compte tenu de la taille de l'institution et de son volume sous gestion. Les frais sont relativement constants d'une année à l'autre et, autant que faire se peut, des économies sont toujours recherchées, notamment par la mise en concurrence des prestations exécutées par des mandataires externes.

La gestion est réalisée avec le souci permanent d'éviter tout coût inutile et se poursuit dans ce sens.

4.3. AUGMENTATION DE LA COTISATION

La CAP applique un taux de cotisation unique de 24%, réparti à raison de 8% pour l'assuré-e et 16% pour l'employeur, sans distinction de classe d'âges ou de sexe, et cela dès l'âge d'affiliation, soit le 1er janvier qui suit l'accomplissement du 17ème anniversaire.

A cette cotisation s'ajoute, les rappels de cotisations, répartis à raison de 1/3 à charge de l'assuré-e, maximum 90% de l'augmentation assurée au taux d'activité, et de 2/3, respectivement le solde, à charge de l'employeur. Les rappels couvrent l'augmentation du salaire assuré qui n'est pas liée au renchérissement. En effet, comme la CAP assure plusieurs employeurs, pratiquant chacun des politiques salariales différentes, il a fallu mettre en place un système garantissant que la cotisation de base couvre, pour tous, la même notion de salaire assuré.

La cotisation est due en son entier dès l'affiliation, soit pour les risques invalidité et décès et pour l'épargne vieillesse. Il n'y a pas de distinction entre la part de cotisation due pour les risques assurés et celle due pour l'épargne vieillesse, laquelle n'est légalement obligatoire que dès l'âge de 25 ans. Dès l'affiliation à la CAP, une couverture complète épargne vieillesse et risques invalidité et décès est assurée, et donc financée.

Les comparaisons effectuées dans l'univers des caisses de pensions ont montré qu'il s'agit d'un niveau de cotisation se situant dans le haut de la fourchette des taux de cotisations généralement appliqués, surtout compte tenu du fait qu'il n'y a aucune distinction de classe d'âges. Il s'agit d'une mise à contribution très forte des jeunes actifs. A titre indicatif, la cotisation vieillesse (non comprise donc la prime de risques et les frais qui font partie de la cotisation) prévue par la LPP est notamment de 7% pour les âges compris entre 25 et 34 ans, 10% entre 35 et 44 ans, 15% entre 45 et 54 ans, et de 18% pour les âges entre 55 et 65 ans, calculée sur un traitement assuré inférieur à celui de la CAP. La cotisation totale moyenne des caisses de pensions se situe entre 14% et 21%[8]. Selon les statistiques de l'OFAS, les cotisations versées en % du revenu du travail sont pour les salariés de l'ordre de 4.00% à 11.00% et pour les employeurs de 4.00% à 14.00% et plus, et environ 17.10% au total.

Selon les projections effectuées en 2007, pour maintenir le degré de couverture de 90%, il faudrait fortement augmenter la cotisation, soit au minimum à 26,1% (non compris les rappels de cotisations). Il s'agit d'une cotisation particulièrement élevée, identique durant toute la carrière, elle met fortement à contribution les jeunes et les revenus modestes.

Une augmentation de la cotisation serait lourde à supporter pour les actifs à faibles revenus, ainsi que pour certains employeurs qui en assument les 2/3. Ajoutée aux coûts des rappels de cotisations, elle représenterait une charge sociale conséquente pour tous. Elle ne s'inscrit pas en outre dans une saine solidarité entre les assuré-e-s de la Caisse et pourrait conduire à une demande d'échelonnement des cotisations selon l'âge, ce qui remettrait complètement en question l'esprit de solidarité qui a conduit au plan de prévoyance actuel. Dans ce contexte, l'augmentation de la cotisation n'apparaît pas être une mesure très adéquate.

[8] Statistiques de l'OFAS 2007

4.4. DETERMINATION DES RAPPELS DE COTISATIONS SUR LA TOTALITE DE L'AUGMENTATION ASSUREE

Comme indiqué supra, à la cotisation de 24 % s'ajoute des rappels de cotisations, ils correspondent à environ 5 % des salaires assurés.

Les rappels de cotisations sont actuellement conçus pour couvrir l'augmentation du salaire assuré qui n'est pas liée au renchérissement, cette dernière partie étant en effet couverte par la cotisation ordinaire de 24 %.

Dès lors, s'est posée la question d'un rappel de cotisations portant sur la totalité de l'augmentation assurée. Une telle mesure permet incontestablement d'influencer favorablement le degré de couverture, puisque c'est une augmentation de contributions/financement. Toutefois, le coût des rappels de cotisations s'en voit très fortement augmenté.

En effet, des simulations effectuées en mai 2011 montrent que si les rappels de cotisations étaient déterminés sur la totalité de l'augmentation assurée, leur coût serait quasiment doublé.

La contribution totale de prévoyance (cotisation ordinaire de 24 % et rappel de cotisations) passerait ainsi d'environ 29 % à 33 % des salaires assurés. Cette mesure reviendrait au final à augmenter le financement de la même manière qu'une hausse des cotisations.

Dans ce contexte, et pour les mêmes raisons que celles relatives à une augmentation des cotisations, la détermination des rappels de cotisations sur la totalité de l'augmentation assurée n'apparaît pas être une mesure adéquate, dès lors qu'elle est difficile à supporter comme charge financière pour une majorité des assuré-e-s et des employeurs.

4.5. ATTRIBUTION UNIQUE OU PERIODIQUE

Sur la base du scénario de départ, le montant à verser pour maintenir un degré de couverture de 90% - selon les simulations menées en 2006 - serait de l'ordre de CHF 90 mios pour une attribution unique, et de 9,4 mios par année pour une attribution périodique. Il s'agit de montants élevés demandant une capacité financière importante des employeurs, difficile à prétendre, même en plusieurs versements.

Mais surtout, cette attribution ne résoudrait pas le problème de financement à long terme, puisque ce dernier est d'ordre structurel. Il faudrait donc répéter ce genre de versements dans le futur, et son montant pourrait varier en fonction de l'évolution structurelle de la Caisse et du degré de couverture au moment du versement.

Une telle attribution relève en réalité de la mesure d'assainissement. Or, la CAP n'est pas en situation d'assainissement, mais de déséquilibre structurel en raison d'un plan dont les prestations ne sont plus correctement financées. C'est pourquoi, ce type de contributions, sans correction du plan, devrait être renouvelé régulièrement.

Le versement d'une attribution unique ne résout pas, à long terme, le déséquilibre financier. Un tel versement pourrait en revanche accompagner des mesures structurelles, afin d'en favoriser les effets plus rapidement.

4.6. CALCUL DES PRESTATIONS SUR LA MOYENNE DES 5 DERNIERS SALAIRES ASSURES

Le plan de prévoyance actuel calcule les prestations sur la base du dernier salaire assuré. Ainsi, chaque fois que ce dernier augmente, les prestations augmentent également. C'est pourquoi, il existe le système des rappels de cotisations qui permet, en cas d'augmentation du dernier salaire assuré au-delà du renchérissement qui est intégré dans la cotisation, de « rattraper » le financement des prestations assurées par rapport à cette augmentation, dès lors qu'elle n'a pas fait l'objet d'un prélèvement de cotisations précédemment.

Modifier ce concept revient donc à modifier le niveau des prestations.

Les analyses montrent que le calcul des prestations sur une moyenne des 5 derniers salaires assurés a un effet limité, et que son application est difficile à mettre en œuvre. Ainsi, cette mesure n'est applicable que sur le calcul des rentes et n'a donc aucun effet sur les prestations de sortie des assuré-e-s actifs-ve-s. De plus, sa gestion lourde et compliquée, conduit à moins de transparence du plan de prévoyance.

Par ailleurs, un calcul sur la moyenne des 5 derniers salaires assurés revient, en fait, à obtenir un traitement moyen sur 5 ans correspondant à 96% du traitement final, soit une réduction de 4% seulement. C'est une réduction très faible par rapport aux complications de gestion. Pour un véritable effet, il faudrait faire un calcul de prestations sur une moyenne de plus longue durée, soit 10 ans, 15 ans, voire tout au long de la carrière.

Toutefois, sur une si longue période le plan de prévoyance perd beaucoup de sa transparence, et sa gestion devient très complexe, car il faut gérer des problèmes d'égalité de traitement en cas de retrait pour la propriété du logement, d'achat d'années d'assurance, de calcul de prestations en cas de divorce, etc. Une telle mesure éloignerait le plan d'assurance de la primauté des prestations et le priverait des avantages de ce système.

En conclusion, cette mesure aux effets limités, à la gestion compliquée et, en tous les cas, peu transparente, n'apporte pas une réponse satisfaisante à la problématique qui doit être résolue.

4.7. ADAPTATION DES TAUX DE REDUCTION EN CAS DE RETRAITE ANTICIPEE

Cette mesure a fait l'objet d'une étude dès 2004, après qu'il ait été constaté une forte augmentation des engagements pour les pensionné-e-s. Cette étude a montré que les départs à la retraite anticipée « coûtent » à la Caisse en moyenne CHF 85'000, -- par année d'anticipation et par cas (bases de calcul : moyenne hommes - femmes / moyenne âges 55 - 62 / rente annuelle de retraite de base CHF 60'000, --).

Ce coût résulte du fait que le plan de prévoyance actuel ne prévoit pas une réduction actuarielle en cas de retraite anticipée.

En effet, le plan ne prévoit aucune réduction de rente entre 62 ans et 60 ans, puis seulement 5% de son montant pour chaque année complète d'anticipation à compter de 60 ans révolus.

Les effets négatifs de cette « générosité » se sont principalement fait jour avec l'augmentation croissante des départs anticipés induits par les « plends » mis en place par certains employeurs.

La réduction actuarielle, normalement appliquée en cas de retraite anticipée, résulte du fait qu'en anticipant le versement de la pension qui lui est due, l'assuré-e ne permet pas à la Caisse de constituer les réserves nécessaires, conformément aux calculs actuariels, pour assurer le paiement de la rente jusqu'à extinction du droit.

La Caisse va en effet devoir prester plus tôt que ce que prévoient les bases techniques qui auront défini les réserves mathématiques nécessaires pour un départ à la retraite selon l'âge technique « ordinaire » du plan de prévoyance (62 ans pour la CAP), et par conséquent verser la rente prévue pendant plus longtemps. De plus, la Caisse ne percevra pas les cotisations qui auraient été dues par l'assuré-e s'il était resté actif-ve. Ce dernier élément constitue un facteur défavorable dans un plan de prévoyance en financement mixte, puisque les prestations servies sont financées en partie par répartition, c'est-à-dire par une partie de la cotisation encaissée.

Suite à ces constatations, la décision avait été prise d'inviter les employeurs à suspendre leurs mesures d'encouragement au départ anticipé à la retraite, le temps de corriger le plan de prévoyance, de sorte à ce que ces départs soient financièrement neutres pour la Caisse.

En parallèle, après avoir étudié différents scénarios d'adaptation du plan de prévoyance, l'option retenue a été de maintenir l'application d'un taux uniforme de 5%, au lieu d'un taux actuariel variable en fonction de l'âge de l'anticipation, et d'appliquer ce taux de réduction dès le départ à la retraite anticipée. Cette solution, plus douce qu'une stricte application de réduction calculée actuariellement, permet un résultat similaire du fait qu'elle est uniforme quels que soient l'âge et le sexe. Sans être spectaculaire, elle permet une retraite anticipée « juste » pour la Caisse.

Cette mesure, qui réduit donc le montant de la rente de 5% par année complète d'anticipation dès qu'il y a retraite avant l'âge « terme » technique fixé par le plan de prévoyance, n'est cependant pas suffisante pour rétablir l'équilibre financier, notamment compte tenu du nombre de personnes qui prennent une retraite anticipée.

Elle s'inscrit cependant dans le cadre des mesures liées à l'équilibre financier car elle corrige une incohérence du plan, une prestation non financée, et se justifie au regard du principe de l'égalité de traitement entre tous les affilié-e-s.

Enfin, ce n'est que moyennant cette correction qu'il peut être envisagé l'introduction d'une retraite anticipée partielle, régulièrement objet de demandes. A défaut, la Caisse ne peut pas accepter un développement de la retraite anticipée qui alimente le déséquilibre financier.

Les derniers travaux menés ont confirmé qu'aucun élément nouveau ne remet en question ces constats.

Il est ainsi impératif de corriger le plan de prévoyance afin qu'une réduction actuarielle soit appliquée dès qu'il y a anticipation de la retraite par rapport à l'âge terme fixé par le plan de prévoyance. Une réduction linéaire identique de 5%, plutôt que strictement actuarielle, est une option satisfaisante, et est de nature à corriger les effets d'une retraite anticipée sur le long terme. Cette mesure amène également une équité essentielle entre les assuré-e-s.

4.8. AUGMENTATION DU MONTANT DE COORDINATION

Le montant de coordination est le montant déduit du traitement annuel brut pour obtenir le traitement assuré. Une diminution du montant de coordination augmente le salaire assuré, et donc le niveau des prestations. Une augmentation de la déduction de coordination a l'effet inverse. Chaque caisse fixe sa méthode pour définir la déduction de coordination, généralement en % du salaire ou en lien avec la rente AVS simple.

A la CAP, le montant de coordination est de 25% du traitement annuel, mais au maximum le montant de la rente AVS simple.

Sur la base des valeurs 2006 (année de l'étude de cette mesure) soit pour une rente AVS simple maximum de CHF 25'800, --, il résulte qu'une augmentation du montant de coordination ne pourrait être envisagée que pour les assuré-e-s dont le traitement annuel est supérieur à CHF 77'400, -- et inférieur à CHF 103'200, --.

En effet, pour les salaires inférieurs à CHF 77'400, -- une augmentation n'est pas possible, car elle conduirait en-dessous du salaire assuré minimum fixé par la LPP, et pour les assuré-e-s dont le traitement dépasse CHF 103'200, -- le montant de coordination appliqué est déjà supérieur au montant de coordination LPP.

Ce constat quant au cercle des assuré-e-s concerné-e-s reste identique avec une rente AVS simple maximum valeur 2010 de CHF 27'360, --, la fourchette étant alors de CHF 82'080, -- à CHF 109'440, --.

Le plan actuel n'offre donc pas une grande marge de manœuvre pour cette mesure, qui se concentre sur les bas salaires, et ne se répartit pas de manière équitable sur l'ensemble des assuré-e-s actif-ve-s.

Par ailleurs, dans un plan en primauté des prestations, une augmentation du montant de la déduction de coordination intervient toujours progressivement.

Concrètement, la mesure s'applique par le maintien de l'ancien traitement assuré jusqu'au moment où la différence atteint le montant souhaité. Les droits acquis avant la mise en œuvre de la mesure sont ainsi respectés. L'application d'une telle mesure se fait donc lentement, et n'a qu'un effet temporaire sur le degré de couverture, puisque l'économie pour la Caisse n'intervient que pendant le blocage des traitements assurés.

Enfin, une augmentation du montant de la déduction de coordination produit un double effet - contraire - dans un régime à financement mixte. Il y a l'effet positif de la cessation temporaire des augmentations de traitement à financer, et l'effet négatif de la cessation également temporaire du paiement des rappels et d'une réduction permanente des cotisations totales, et donc la diminution de la part disponible en répartition (qui sert à financer les prestations dues).

En raison de tous ces éléments, l'augmentation du montant de déduction de coordination n'est pas une mesure structurelle adéquate. Elle peut s'ajouter à d'autres mesures, mais son effet est limité, voire contrasté.

4.9. REDUCTION DU TAUX ANNUEL DE RENTE / ADAPTATION DES AGES D'AFFILIATION ET DE RETRAITE

Dans un plan en primauté des prestations, les facteurs suivants sont liés entre eux :

- le taux annuel de rente,
- la durée nécessaire pour obtenir le taux de rente de retraite maximum qui est l'objectif du plan de prévoyance,
- l'âge de retraite pris en considération pour l'établissement du tarif entrée/sortie ou âge terme technique, et enfin,
- l'âge minimum d'affiliation à partir duquel est constituée la capitalisation en vue de la retraite (ou épargne retraite), à distinguer de la cotisation pour les risques.

Ces facteurs sont interdépendants et doivent donc être analysés ensemble.

Actuellement le plan prévoit :

- Taux annuel de rente : 2%
- Taux de rente maximum / objectif du plan : 70%
- Durée pour atteindre le taux maximum : 35 ans
- Age minimum d'affiliation pour la retraite : 18 ans
- Age de retraite technique : 62 ans.

Examiner la mesure en titre implique donc une évaluation de tous ces éléments, indissociables les uns des autres.

Le taux de rente annuel de 2% pour chaque année d'assurance et le maximum de taux de rente pour la retraite de 70% du salaire assuré sont des objectifs élevés, qui induisent par conséquent un coût de financement élevé.

Les comparaisons qui ont été faites montrent que le taux de rente annuel se situe dans une fourchette allant de 1,2% à 2,0%. Ces comparaisons doivent être mises en relation avec d'autres éléments, comme l'âge de retraite (âges AVS 64/65 ans pour de nombreuses institutions) ou le montant de coordination appliqué pour déterminer le salaire assuré sur lequel le taux s'applique.

Par ailleurs, le plan de la CAP présente une caractéristique particulière en ce sens que plusieurs combinaisons d'âge permettent d'atteindre le taux maximum.

Les 35 années, pour avoir droit à une rente au taux maximum de 70%, peuvent par exemple avoir été cotisées de 25 à 60 ans ou de 27 à 62 ans. Toutes les années d'assurance n'ont toutefois pas le même « poids ». Un-e assuré-e qui a cotisé 40 ans, soit de 20 ans à 60 ans ou de 18 ans à 58 ans n'aura pas plus de taux de rente que celui qui a cotisé 35 ans, le taux maximum étant de 70%, mais il pourra prendre une retraite anticipée au taux maximum.

La même rente est donc financée par certain-e-s assuré-e-s en 35 ans et par d'autres en 40 ans. A l'origine de cela, une volonté de solidarité entre les assuré-e-s. Le fait que certaines années de cotisations n'améliorent pas le taux de rente n'assure cependant pas une pleine égalité de traitement entre les assuré-e-s.

Cette inégalité s'est renforcée avec notamment l'encouragement à l'accession à la propriété au moyen du 2ème pilier. En effet, certain-e-s assuré-e-s profiteront de cette situation pour prélever une partie de leur prestation de libre passage pour acquérir un bien immobilier, sans que cela ne modifie leur taux de rente de 70%, alors que d'autres cotiseront sans bénéficier de prestations améliorées en contrepartie.

Pour être complet, il faut aussi relever que l'encaissement d'une cotisation « pleine », soit risques et épargne, dès 18 ans, est un avantage en terme de cash pour la Caisse. Toutefois, cet avantage est très relatif puisqu'il est « corrigé » dès que les assuré-e-s concerné-e-s décident d'utiliser leur prestation de libre passage pour l'acquisition d'un bien immobilier, ou dès qu'ils « sortent » de la Caisse ; événements qui donnent droit à une prestation de libre passage de 100%, alors que la Caisse n'est pas intégralement capitalisée.

Pour les jeunes assuré-e-s, une cotisation vieillesse sans palier en fonction de l'âge, et due dès le 1er janvier suivant le 17ème anniversaire, représente une forte contribution et solidarité.

Sur la base de ces constats, il a été décidé que toutes les années de cotisation devaient être prises en compte de manière équitable.

Techniquement, réduire le taux annuel de rente implique :

- de déterminer le taux de rente de pension maximum que le plan veut assurer à l'âge terme technique, soit le niveau final des prestations souhaitées ;

et

- de fixer les âges de départ et d'échéance selon la durée nécessaire pour atteindre le maximum, en décidant notamment si le début du financement de la part de cotisation vieillesse est, ou pas, dissocié de celui de la part de cotisation risques.

Sur ces bases, plusieurs variantes permettant de maintenir un objectif de taux de rente maximum de 70% ont été examinées, soit :

- 39 ans x 1,8% = 70,2% ;
- 40 ans x 1,75% = 70,0% ;
- 44 ans x 1,6% = 70,4%.

A partir de ces variantes, plusieurs combinaisons sont possibles selon l'âge d'affiliation minimum pour constituer le capital vieillesse et l'âge « technique » de retraite (à distinguer de l'âge qu'un-e assuré-e peut avoir au moment de sa retraite effective, soit à un âge antérieur/postérieur à l'âge technique mais dans les limites de la LPP et de l'AVS), à savoir :

- Faut-il cotiser pour les 39 ans entre 23 et 62 ans ou entre 25 et 64 ans ?
- Faut-il cotiser pour les 40 ans entre 22 et 62 ans ou entre 24 et 64 ans ou entre 25 et 65 ans ?
- Faut-il cotiser pour les 44 ans entre 18 et 62 ans ou entre 20 et 64 ans ?

Répondre à ces questions implique de prendre en compte les caractéristiques des divers partenaires affiliés, les réalités professionnelles et sociales, les données réelles CAP. Ensuite, ces éléments doivent être conciliés pour définir une solution apte à répondre à l'objectif des travaux, qui est de garantir l'équilibre financier de la Caisse.

Les constats effectués montrent notamment que :

- les jeunes entrent de plus en plus tard dans la vie active ;
- le marché du travail est plus « mobile », même dans la fonction publique ;
- les événements de vie des assuré-e-s affectent la prévoyance vieillesse (acquisition d'un logement, divorce) ;
- les employeurs affiliés à la CAP développent différentes politiques de gestion du personnel, tant d'un point de vue salarial que de l'évolution des effectifs ;
- l'âge moyen d'affiliation (en 2009) à la CAP est de 35 ans et 4 mois ;
- l'âge moyen des assuré-e-s actif-ve-s (en 2009) à la CAP est de 44 ans et 9 mois ;
- l'âge moyen de retraite (en 2009) à la CAP est de 61 ans et 5 mois. [9]

Tous ces facteurs influencent différemment les assuré-e-s et les employeurs et, entre eux-mêmes, chacun des concernés.

Par exemple, du côté des assuré-e-s, les jeunes auront une motivation limitée pour un financement élevé d'une retraite encore lointaine pour eux, d'autant qu'ils sont appelés à avoir de la mobilité. Pour les plus âgés, certains souhaiteraient pouvoir rester actifs, et donc assurés, plus longtemps, faute de moyens suffisants pour partir à la retraite, par exemple suite à un divorce ou de lacunes de prévoyance.

Du côté des employeurs, la gestion des ressources humaines, de la mobilité, de l'âge de retraite représente des enjeux divers et différents, selon la taille de la structure et sa capacité à engager, son intérêt à attirer des jeunes ou à conserver des employés d'expérience plus longtemps, ses moyens financiers, sa politique de mise à la retraite.

[9] Cf annexe 2 - données moyennes réelles CAP de 2004 à 2010. Inconnues au moment de cette étape des travaux, les données 2010 indiquent que : l'âge moyen d'affiliation est de 34 ans et 5 mois, l'âge moyen des assuré-e-s actifs-ves de 44 ans et 10 mois, l'âge moyen de retraite de 61 ans et 6 mois.

Ces considérations ont conduit :

- à déterminer qu'elle est la marge de manœuvre existante par rapport à l'objectif recherché. Inutile en effet d'examiner une mesure qui ne s'insère pas dans les possibilités de la Caisse ;
- à examiner plusieurs variantes de combinaisons afin de concilier, au maximum, les différents intérêts relevés, et de tenir compte des données réelles de la Caisse.

4.9.1. Marge disponible dans la cotisation pour financer le coût annuel de la part retraite

Pour opérer un choix de variante, la marge disponible de la cotisation de 24 % pour financer le coût annuel de la part vieillesse a été déterminée.

Le calcul de cette marge consiste à « découper » la cotisation pour en attribuer un pourcentage à chacun des éléments qu'elle doit financer.

Cette répartition varie selon que l'on est en capitalisation intégrale ou partielle. Pour la CAP, 80% est l'objectif statutaire et la cotisation se répartit ainsi :

Capitalisation	100%	80%
Cotisation totale	24%	24%
Risques décès et invalidité	2,6%	2,1%
Frais généraux et fonds de garantie	1,0%	1,0%
Indexation assuré-e-s actifs	4,4%	3,5%
Répartition pensionné-e-s	-.-	7,0%
Total sans capitalisation actif-ve-s	8,0%	13,6%
Marge pour capitalisation actif-ve-s	16,0%	10,4%

La marge disponible pour le coût annuel de la retraite contenue dans la cotisation de 24% est ainsi de 10,4% en capitalisation partielle, et de 16,0% en capitalisation complète.

4.9.2. Variantes et combinaisons possibles

Sur la base de l'effectif de la Caisse et en considérant la marge disponible de la cotisation, un certain nombre de variantes et combinaisons ont été examinées, y compris celles ne visant pas le maintien d'un objectif de 70%.

L'exercice s'est réalisé en prenant en compte, comme point de départ des combinaisons, tantôt l'âge technique de retraite maximum visé, tantôt l'âge de départ des cotisations vieillesse souhaité, tantôt l'objectif de taux de rente maximum.

Les variantes suivantes ont ainsi été analysées :

- 3 variantes basées sur le taux annuel de rente, soit : 1,8%, 1,75% et 1,7% ;
- 3 variantes basées sur l'âge technique de retraite, soit : 62 ans, 63 ans, 64 ans. L'âge de 64 ans a été retenu en lien avec l'âge AVS pour les femmes.

Parmi ces 9 combinaisons de variantes possibles, 6 conduisent à un taux de rente maximum de 70% et 3 à un taux de rente maximum de 68%. Toutes comportent une augmentation du nombre d'années d'affiliation, lequel est porté de 35 ans à 39 ans ou 40 ans.

Ces variantes ont fait l'objet de projections afin de déterminer leur effet sur l'évolution du degré de couverture. Toutes améliorent la situation par rapport à celle qui ressort du plan actuel.

La variante 44 années d'affiliation x 1,6% de taux annuel de rente, objectif final 70%, a été écartée, sans donner lieu à des simulations. Ce choix a été fait en considération du fait qu'une augmentation aussi importante du nombre d'années d'affiliation, par rapport au plan actuel, n'est pas indispensable au regard de l'objectif des travaux menés.

Enfin, il faut relever que les projections de ces variantes ont été réalisées à partir d'un degré de couverture de départ de 90,1% (degré de couverture au 31.12.2005).

Les résultats des 9 combinaisons de variantes sont résumés dans le tableau ci-après (NB ce sont les tendances qui sont déterminantes pas les chiffres en absolus comme déjà souligné) :

Taux annuel	Age de retraite (technique)	Age minimum d'affiliation pour l'épargne vieillesse	Durée d'affiliation	Taux de rente maximum	Degré de couverture avec indexation	Degré de couverture sans indexation
1,8%	62 ans	23 ans	39 ans	70,2%	81.18%	91.73%
1,8%	63 ans	24 ans	39 ans	70,2%	83.29%	93.75%
1,8%	64 ans	25 ans	39 ans	70,2%	85.04%	95.41%
1,75%	62 ans	22 ans	40 ans	70%	81.95%	92.63%
1,75%	63 ans	23 ans	40 ans	70%	84.01%	94.60%
1,75%	64 ans	24 ans	40 ans	70%	85.74%	96.22%
1,7%	62 ans	22 ans	40 ans	68%	82.81%	93.62%
1,7%	63 ans	23 ans	40 ans	68%	84.87%	95.59%
1,7%	64 ans	24 ans	40 ans	68%	86.59%	97.20%

4.9.3 Commentaires

- Comme déjà relevé, toutes les combinaisons de variantes tenant compte d'une indexation conduisent à une baisse du degré de couverture.

- Il ne faut pas se contenter de définir un taux maximum et une durée d'affiliation, il faut aussi tenir compte de la marge disponible qu'offre la cotisation pour l'épargne vieillesse dans l'appréciation des variantes.

- L'amélioration est évidemment plus importante avec la variante la plus « sévère ».

- Avec un taux annuel de rente de 1,7% on ne parvient pas à un taux maximum de 70%, mais de 68%. L'objectif de prévoyance est donc modifié, mais reste un objectif de niveau élevé.

- En moyenne, au niveau national, le taux maximum de rente avoisine les 60% avec 40 années de cotisations. Comparé à cet environnement, le plan de prévoyance actuel de la CAP est très généreux et le reste avec les variantes étudiées.

- L'âge de 62 ans est l'âge terme technique sur la base duquel est construit l'actuel plan de prévoyance et donc son financement. Il est toutefois possible de maintenir une personne affiliée à la CAP jusqu'aux âges AVS, soit jusqu'à 64 ans pour les femmes et 65 ans pour les hommes, la rente sera alors majorée du fait de sa perception plus tardive.

- Ainsi, pour certains assuré-e-s et employeurs, une augmentation de l'âge technique de retraite CAP ne change rien à leur situation actuelle.

- L'augmentation de l'âge de retraite technique à 64 ans influence non seulement l'âge de départ des futurs retraités, mais aussi les assuré-e-s actif-ve-s. L'augmentation annuelle de leur prestation de libre passage sera plus faible dans le futur, puisque ce changement modifie également le barème du tarif « entrée/sortie » utilisé pour calculer la prestation de libre passage en fonction de l'âge de l'assuré-e.

- L'âge de 64 ans est en lien avec l'âge AVS pour les femmes, il permet de respecter le principe d'égalité entre hommes et femmes, comme actuellement.

- Dans la mesure où il serait possible de procéder à des achats pour financer une retraite anticipée, une augmentation de l'âge technique de retraite ne serait pas appréciée de la même manière par tous les assuré-e-s (intérêts et moyens des uns à cesser une activité au plus tôt et des autres à poursuivre une activité jusqu'aux âges AVS).

- Actuellement, les personnes qui partent à la retraite à 62 ans ont la possibilité de s'inscrire au chômage jusqu'aux âges AVS, ou de poursuivre une activité auprès d'un autre employeur. Un âge de retraite différent de l'AVS peut donc avoir des effets inattendus.

- Les jeunes de moins de 25 ans sont peu intéressés à cotiser pour leur épargne vieillesse, et ils sont encore très mobiles.

- La CAP compte peu de jeunes assuré-e-s de moins de 25 ans. Le début de cotisation pour l'épargne vieillesse pourrait donc être retardé sans que cela ne soit problématique pour cette catégorie d'assuré-e-s.

- La modification du taux de rente implique de ne pas oublier la situation particulière des pompiers qui sont mis en cessation d'activité avant l'âge de retraite technique de la CAP. Leur situation devra faire l'objet d'un examen particulier.

Clairement, la mesure consistant à revoir le taux annuel de rente et les âges d'affiliation est efficace et s'insère dans l'objectif des travaux pour l'équilibre financier. C'est une mesure adéquate, à affiner en fonction des considérations relevées.

4.10. SUPPRESSION OU LIMITATION DE L'INDEXATION DES RENTES EN COURS

Le principe des droits acquis s'applique aux pensions en cours. Ces dernières sont donc protégées et ne peuvent pas faire l'objet de modifications dans le cadre de mesures de rééquilibrage financier.

La seule possibilité pour faire participer les pensionné-e-s à de telles mesures consiste à intervenir sur le mécanisme de l'indexation.

La LPP prévoit que les rentes de risques (invalidités/décès) doivent être adaptées à l'évolution des prix pour la première fois après 3 ans, puis de la même manière que l'AVS, tous les 2 ans. Cette règle s'applique à la partie obligatoire et interfère peu dans un régime tel que celui de la CAP, bien supérieur. Cette règle n'est pas remise en question.

Pour les rentes de vieillesse, la loi prescrit que l'indexation se fait selon les capacités financières de la Caisse qui doit se déterminer annuellement.

Il incombe à l'organe suprême paritaire de l'institution de prévoyance - le Comité de gestion pour la CAP-, de se prononcer chaque année sur l'adaptation des pensions à l'évolution des prix, et de justifier sa décision.

L'indexation des pensions s'inscrit dans le but même de la prévoyance professionnelle, qui doit permettre le maintien d'un certain niveau de vie dans le temps. La question doit être traitée régulièrement et en lien avec les réalités financières de la Caisse.

Il ne serait pas conforme à l'esprit de la prévoyance de supprimer toute indexation. Inversement, il ne serait pas non plus conforme à la loi d'accorder une indexation automatique des pensions, sans considération de la situation financière de la Caisse, et de l'équilibre financier indispensable à sa pérennité.

Conformément à la législation fédérale, depuis le 1er janvier 2008, l'article 61 des statuts de la CAP prévoit que le Comité de gestion décide chaque année de l'adaptation des pensions à l'évolution des prix, et indique également les critères qui doivent guider la décision. Cette disposition qui fixe ainsi clairement les conditions d'une adaptation à l'évolution des prix garantit une permanence de la méthode de décision et sa transparence, afin d'éviter tout arbitraire.

Cette mesure, indispensable et clairement voulue par le législateur fédéral, est ainsi déjà mise en œuvre.

Les projections du budget sur 12 ans indiquent qu'il faut un différentiel de 4% entre le rendement de la fortune et l'indexation. Il s'agit là d'un différentiel conséquent.

Elles font également ressortir l'influence importante de l'indexation des pensions sur l'évolution du degré de couverture.

Enfin, l'analyse de la cotisation montre que cette dernière n'est pas suffisante pour financer les prestations de base du plan de prévoyance, a fortiori elle n'est donc pas non plus suffisante pour financer l'indexation des pensions.

L'indexation est donc étroitement liée au rendement. Son traitement est actuellement correctement défini par les statuts.

4.11. CHANGEMENT DE PRIMAUTE

La CAP applique un plan en primauté des prestations. Les prestations (70% du dernier traitement assuré) et le taux de cotisation (24%) sont définis, quelles que soient les conditions économiques.

Dans un tel plan, il n'y a pas individualisation des capitaux pour chacun des assuré-e-s, mais une fortune commune, redistribuée en fonction des prestations dues. Le calcul des prestations tient notamment compte de la durée d'affiliation acquise, du dernier salaire assuré et du taux d'activité moyen acquis.

Schématiquement, ce plan est souvent illustré sous la forme d'une grande citerne qui contient le patrimoine de la Caisse (mobilier, immobilier et liquidités), munie de plusieurs robinets de sortie pour les diverses prestations prévues par le plan (retraites, invalidités, rentes de conjoints survivants, rentes d'orphelins).

Dans ce type de plan, le degré de couverture varie sous certaines conditions. Ainsi, il y a :

- augmentation du degré de couverture si l'inflation est basse et le rendement élevé

et

- diminution du degré de couverture si l'inflation est élevée et le rendement bas.

Ce système, plus transparent sur les prestations acquises, met à la charge de la Caisse les risques financiers.

Dans un plan en primauté des cotisations chaque assuré-e constitue un capital qui lui est propre en fonction des cotisations versées et des intérêts rémunérés sur son capital vieillesse. Ce taux d'intérêt peut varier en fonction des rendements, de la situation financière, voire de mesures d'assainissement si nécessaires. A l'échéance, le montant en capital est transformé en une rente viagère sur la base d'un taux de conversion. Le montant final de la rente dépend donc de plusieurs facteurs variables et demeure aléatoire jusqu'à l'échéance.

Ainsi :

- la rente de retraite représentera un pourcentage plus élevé du dernier traitement assuré si l'intérêt attribué sur l'avoir de retraite est élevé et l'évolution de traitement faible

et

- la rente de retraite représentera un pourcentage moins élevé du dernier traitement assuré si l'intérêt attribué est faible et l'évolution de traitement importante.

Dans un plan en primauté des cotisations, c'est l'assuré-e qui supporte davantage les risques financiers. Il n'y a pas non plus de rattrapage à financer en cas d'adaptation des traitements au renchérissement, et un mauvais rendement peut être répercuté sur l'assuré-e. Les nombreux changements du taux d'intérêt minimum LPP, décidés par le Conseil fédéral, prouvent que ce risque à charge de l'assuré-e n'est plus « anecdotique ».

Enfin, le capital acquis doit servir à financer la retraite, soit sous forme d'une prestation en capital, soit sous forme d'une rente. Dans ce dernier cas, la rente est calculée avec un taux de conversion, lequel tient compte de l'espérance de vie, et peut être amené à être revu. La LPP fixe les règles minimales de prévoyance d'un plan en primauté des cotisations.

Il est important de souligner qu'un changement de primauté ne suffit pas, à lui seul, à rétablir un déséquilibre financier.

A prestations égales, coût égal. Si l'on veut un même niveau de prestations, quel que soit le système de primauté, il faut constituer les mêmes capitaux.

Le changement de primauté est loin d'être une « simple » mesure structurelle. Un tel changement relève bien d'une modification majeure de l'esprit à l'origine du plan de prévoyance développé par la CAP.

En l'état, le plan actuel très généreux offre une marge de manœuvre qui permet des mesures de rééquilibrage, par un ajustement des prestations, sans un changement de primauté et en conservant un plan de haut niveau.

Cette marge de manœuvre se doit d'être exploitée.

4.12. CAPITAL DECES

L'instauration d'une prestation en capital décès, qualifiée supra de mesure d'accompagnement, est une nouvelle prestation d'assurance.

Cette prestation est qualifiée de « neutre », car elle ne présente pas réellement un coût supplémentaire pour la Caisse. Si tel n'était pas le cas, elle ne pourrait pas être envisagée, car cela irait à l'encontre même de l'objectif des travaux menés qui vise un indispensable rééquilibrage financier.

Actuellement, le plan de prévoyance de la CAP ne prévoit aucun capital décès. Cela signifie qu'aucune prestation, à charge de la Caisse, n'est due lorsqu'un-e assuré-e décède sans avoir d'ayant droit susceptible de bénéficier d'une prestation. La qualité d'ayant droit peut résulter de la qualité de conjoint (marié ou pacsé au sens du droit fédéral), ou/et de celle d'enfant (18/25 ans).

Ainsi, si un-e assuré-e décède sans ayant droit, la Caisse conserve l'intégralité du montant qui aurait donné droit à des prestations, augmentant ainsi la fortune commune. Par intégralité du montant, il faut comprendre non seulement les cotisations versées par l'employeur et l'assuré-e, mais aussi, les éventuels achats volontaires de l'assuré-e et les prestations de libre passage transférées.

Cette situation peut être extrêmement sévère pour tout conjoint ou enfant qui ne remplit juste pas les conditions définies pour le droit à une rente (par exemple enfant de 19 ans ne poursuivant aucune formation).

Si cette solidarité s'expliquait à l'origine du plan de prévoyance, elle est aujourd'hui difficile à justifier, en tous les cas dans son ampleur.

En effet, depuis l'introduction de l'obligation de transférer la prestation de libre passage, les possibilités d'achats volontaires, les changements de mœurs (concubinage), la prestation capital décès s'est très largement généralisée dans la grande majorité des caisses de prévoyance, y compris publiques.

De nombreuses demandes en ce sens sont régulièrement formulées à la CAP, qui doit également faire face à l'incompréhension de certain-e-s affilié-e-s provenant d'une autre caisse qui connaît cette prestation.

Par ailleurs, si la rente de concubin est une prestation à laquelle beaucoup de caisses renoncent, vu son coût de financement et sa gestion parfois compliquée, la prestation en capital décès est plus simple à mettre en œuvre et n'a pas d'impact sur les engagements, et donc sur le montant des réserves mathématiques que doit constituer la Caisse.

Concrètement, la prestation consisterait en un versement unique d'un montant en capital. Elle ne serait due que lorsqu'il n'y a pas d'ayant droit, tel que défini par le plan de prévoyance, et serait destinée uniquement aux personnes nommément désignées conformément à la LPP, et selon un ordre précis de prépondérance. Le montant de la prestation serait limité à la part ayant été financée par l'assuré-e (ses cotisations, ses transferts, ses achats).

Enfin, cette prestation serait valable pour les actif-ve-s et les pensionné-e-s, ce qui éviterait des situations « limites » avec une personne décédant par exemple quelques jours après être devenue pensionnée. Pour les pensionné-e-s, le calcul prendrait cependant en compte, en déduction, les rentes déjà versées, ce qui induit que plus le/la pensionné-e est âgé-e, plus le capital décès est ténu, voire inexistant, donc sans charge supplémentaire pour la CAP.

Selon une estimation basée sur les décès des personnes actives en 2005 et 2006, le montant annuel de cette prestation serait de l'ordre d'un million.

Pour les pensionné-e-s, aucune estimation n'a été faite, mais vu l'âge moyen des décès, il est très probable qu'il ne reste pas de solde en faveur d'un capital décès une fois les prestations déjà versées déduites.

Il est important de relever qu'il ne s'agit pas véritablement d'un coût pour la Caisse, mais plutôt d'un « non gain ». C'est pourquoi, cette mesure est qualifiée de neutre sur l'équilibre financier. De plus, le montant du capital décès est inférieur au montant de la prestation de libre passage que la Caisse aurait dû verser si l'assuré-e avait quitté la Caisse juste avant son décès.

4.13. RETRAITE ANTICIPEE PARTIELLE

Le plan de prévoyance actuel ne prévoit pas de retraite anticipée partielle. Ainsi, soit l'assuré-e prend une retraite, soit il/elle demeure en activité.

A plusieurs reprises, l'introduction d'une retraite anticipée partielle a été requise, tant par des employeurs qui y voient un outil de gestion des ressources humaines, que par des assuré-e-s qui, arrivant au terme de leur carrière, souhaitent diminuer leur taux d'activité de manière progressive pour préparer leur retraite.

Comme déjà relevé, la retraite anticipée partielle ne peut être envisagée que moyennant l'adaptation des taux de réduction de rente en cas de retraite anticipée.

Sous cette réserve, rien ne s'oppose à l'introduction d'une retraite anticipée partielle dans le plan de prévoyance, financièrement neutre.

Les seules contraintes et exigences sont techniques, et sont liées aux taux de retraite possibles.

En effet, il n'est pas envisageable d'introduire une retraite anticipée « à la carte » avec une multiplicité de taux possibles. Un tel système serait impossible à gérer (notamment en cas d'invalidité subséquente sur la partie encore active).

Moyennant donc l'instauration de taux en adéquation avec une gestion correcte et simple, par exemple 50%, 80%, cette prestation - qualifiée de mesure d'accompagnement - trouverait toute son assise avec une modification de l'âge de la retraite.

4.14. DONNEES STATISTIQUES REELLES DE LA CAP

Avant d'opérer un choix de mesures et d'affiner des simulations pour ces dernières, les données statistiques réelles de la CAP ont été examinées pour dessiner une image concrète de la situation des assuré-e-s.

Ces données statistiques figurent en annexe.[10]

[10] Cf. annexe 2 - données moyennes réelles CAP de 2004 à 2010

Il en ressort, au 31.12.2009/01.01.2010, les principaux éléments ci-après (étant précisé que l'annexe a été mise à jour avec les données au 31.12.2010/01.01.2011, encore inconnues au moment de cette étape des travaux, nouvelles données qui ne montrent pas de changement significatif) :

Salaire assuré CAP et niveau de rentes CAP projeté

Le salaire de base minimum assuré est inférieur au seuil d'affiliation, soit CHF 20'520, --. Ce niveau s'explique du fait qu'avec les anciens statuts, l'assuré-e qui diminuait son taux d'activité et percevait un salaire de base inférieur au seuil d'affiliation pouvait, avec l'accord de son employeur, rester affilié-e à la Caisse. Le salaire de base correspond au salaire communiqué par l'employeur, il peut être sur 12 ou 13 mois (majoritairement sur 12).

Le salaire assuré correspond, en moyenne, à 76,4% du salaire de base.

La rente de retraite moyenne projetée dès 62 ans correspond à 45,8% du salaire de **base** moyen. Rente AVS non comprise.

Plus de 2/3 des assuré-e-s actif-ve-s bénéficieront dès l'âge de 62 ans, d'une pension de retraite supérieure à CHF 30'000, -- /an ou, en d'autres termes, égale ou supérieure à 45,3% du salaire **assuré** moyen.

Le taux de rente de retraite projeté dès 62 ans s'élève à 59,520%, ce qui correspond à une durée d'affiliation moyenne de 29 ans et 9 mois, soit une origine des droits moyenne de 32 ans et 3 mois.

Plus du tiers des assuré-e-s, dont l'âge moyen est de 49 ans et 4 mois, présente un taux de rente de retraite moyen dès 62 ans inférieur à 60 %. Les « deux tiers » restants, ayant un taux de rente de retraite dès 62 ans égal ou supérieur à 60 %, ont un âge moyen d'environ 41 ans et 11 mois.

Age moyen d'affiliation et des assuré-e-s actif-ve-s

L'âge moyen d'affiliation est de 35 ans et 4 mois;

15,9% des assuré-e-s actif-ve-s sont âgé-e-s entre 55 et 62 ans.

L'âge moyen des assuré-e-s actif-ves-s est de 44 ans et 9 mois.

Rentes de retraite en cours

La rente de retraite moyenne est de CHF 45'704, -- répartie à raison de 87,1% au titre de rente de base et 12,9% de rente d'indexation.

La rente de retraite moyenne servie est plus élevée de 7% que la rente de retraite moyenne projetée des assuré-e-s actif-ve-s. Cette différence peut s'expliquer par l'âge auquel les personnes sont affiliées à la CAP, avec une prestation de libre passage qui ne leur permet pas de racheter tout ou partie des années manquantes. Le plan de la CAP est très généreux, et donc cher. D'autres raisons justifient aussi cette différence, mais avec un impact moindre, ce sont notamment :

- le salaire assuré moyen considéré correspond à un âge moyen de 44 ans et 9 mois,
- les retraits effectués dans le cadre de l'encouragement à la propriété du logement,
- les retraits subis ensuite d'un divorce,
- le travail à temps partiel,
- l'indexation conséquente des rentes en cours.

Ratio assuré-e-s actif-ve-s/pensionné-e-s au 31.12.2009 : 1,62

Contributions (y compris les rappels de cotisations)

Les contributions « employé-e-s » représentent en moyenne 6,7% du salaire de base moyen, et 8,8% du salaire assuré moyen. Celles des employeurs s'élèvent respectivement à 14,1% et 18,5%. Ainsi, les charges sociales CAP représentent 20,8% du salaire de base moyen et 27,3% du salaire assuré moyen.

Ces données montrent que :

- Sur la base de la durée d'affiliation moyenne constatée, l'objectif de taux de rente de retraite maximum de 70% n'est pas atteint par la moyenne des assuré-e-s, même avec la possibilité de contribuer dès le 1er janvier qui suit le 17ème anniversaire pour la rente de vieillesse.

- Les contributions CAP sont élevées. Il devient difficile d'augmenter cette charge sociale sans entamer le pouvoir d'achat de certain-e-s assuré-e-s, et c'est une charge relativement lourde pour l'employeur qui en assume les 2/3.

- L'âge moyen d'affiliation montre que les personnes sont affiliées de plus en plus tard à la CAP. De ce fait, pour bénéficier d'une rente de retraite calculée au taux maximum de 70% dès 62 ans, la prestation de libre passage transférée et nécessaire pour acheter une durée d'assurance doit être conséquente. Or, la plupart du temps, elle n'est pas suffisante pour racheter toutes les années nécessaires. Pour augmenter ses droits, un-e assuré-e doit donc, soit pouvoir procéder à des rachats, soit pouvoir rester affilié-e plus longtemps.

- L'impact des mesures structurelles pour les assuré-e-s actif-ve-s âgé-e-s de plus de 55 peut être atténué, voire nul, selon les mesures de passage d'un plan à l'autre et les dispositions transitoires qui peuvent êtres instaurées.

- De plus en plus de personnes affiliées à la CAP demandent à poursuivre leur activité au-delà de 62 ans.

- Pour certain-e-s assuré-e-s, un relèvement de l'âge technique de retraite CAP n'aura pas d'impact, puisque certains employeurs pratiquent déjà des âges de retraite alignés sur l'AVS.

- Il faut relever la situation un peu paradoxale qui se produit parfois actuellement consistant à avoir des retraité-e-s CAP - mais pas encore retraité-e-s AVS - bénéficiaires de prestations chômage ou poursuivant une activité auprès d'un autre employeur après 62 ans. En effet, la période transitoire entre la retraite CAP et celle de l'AVS peut être délicate à gérer pour certain-e-s pensionné-e-s, et un relèvement de l'âge AVS (qui ne peut pas être exclu et que les femmes ont déjà connu) ne pourra qu'accentuer les incertitudes financières pouvant être liées à cette phase transitoire.

4.15. CONSTATS ET SUITE DES TRAVAUX

L'examen et les analyses des mesures qui peuvent être envisagées pour corriger le plan de prévoyance, et permettre de rétablir l'équilibre financier indispensable à la pérennité de la Caisse, montrent que les solutions ne sont pas nombreuses, compte tenu des caractéristiques de la Caisse et des contraintes à prendre en compte.

Toutes les mesures possibles, y compris un changement de primauté, ont été examinées, ainsi que l'a confirmé un expert mandaté par l'Intersyndicale SIG, aucune mesure n'a été négligée.[11]

Clairement, la mesure la plus adéquate - et recommandée par l'expert - pour rétablir l'équilibre financier est celle visant à réduire le taux de rente annuel et à augmenter l'âge technique de retraite. La couverture d'assurance actuelle généreuse offre une marge de manœuvre le permettant, tout en maintenant un niveau élevé de prestations.

En revanche, une augmentation des contributions devrait être particulièrement élevée pour produire un effet sur l'équilibre financier, vu le ratio assuré-e-s/pensionné-e-s. Une telle augmentation se heurte à la réalité économique, tant du côté des salariés, que des employeurs.

En effet, les contributions sont déjà élevées à la CAP. D'un montant unique quel que soit l'âge de l'assuré-e, elles induisent une solidarité exceptionnelle qu'il faut préserver, et représentent pour tous une charge sociale non négligeable.

Toutes les autres mesures ne permettent pas de répondre à l'objectif recherché d'équilibre financier.

Enfin, les mesures dites d'accompagnement ont leur place dès lors qu'une modification du plan de prévoyance est engagée.

[11] Etude HPR, réalisée sur mandat de l'intersyndicale SIG en mai 2008

5. SCENARIOS DE MESURES RETENUS POUR DES SIMULATIONS ET RESULTATS DES SIMULATIONS

5.1. SCENARIOS RETENUS POUR LES SIMULATIONS

Compte tenu des constats énoncés, et suite aux consultations faites auprès des différents groupes d'employés qui ont souhaité le maintien de l'objectif final de rente actuel, les variantes et combinaisons relatives à une modification du taux de rente annuel en privilégiant celles maintenant l'objectif final de rente à 70% ont été affinées. Ces travaux se sont déroulés en 2008.

Ainsi, 4 scénarios ont été retenus pour la réalisation de projections, afin d'évaluer leur effet sur le degré de couverture. 3 scénarios maintiennent l'objectif de rente au niveau actuel, soit 70%, et un diminue légèrement cet objectif à 68%. Ensuite, ce sont les âges d'affiliation et de retraite qui ont été modulés.

1. 22 ans à 62 ans, taux de rente par année 1,75%, 40 ans, taux de rente maximum 70%;

2. 23 ans à 63 ans, taux de rente par année 1,75%, 40 ans, taux de rente maximum 70%;

3. 24 ans à 64 ans, taux de rente par année 1,75%, 40 ans, taux de rente maximum 70%;

4. 22 ans à 62 ans, taux de rente par année 1,70%, 40 ans, taux de rente maximum 68%;

Pour effectuer ces simulations, les éléments suivants ont également été pris en compte :

- la mesure correctrice relative à la retraite anticipée et consistant à appliquer un taux de réduction actuariel lissé (5%) dès la mise à la retraite anticipée;
- l'instauration d'une prestation capital décès ;
- le degré de couverture au 31.12.2007 à 92,5%;
- l'effectif présent au 31.12.2007 avec les salaires au 01.01.2008, soit des engagements de CHF 3'027 mios;
- une fortune disponible au 31.12.2007 de CHF 2'801 mios;
- variantes avec et sans indexation, taux d'indexation 1,5 % ;
- une évolution des effectifs et des salaires basée sur des hypothèses renseignées par les employeurs, et qui sont celles qui ont servi à l'établissement du budget sur 12 ans.

A noter que les augmentations de salaires hors renchérissement, qui diffèrent d'un employeur à l'autre, et d'un-e assuré-e à l'autre, sont sans influence sur les simulations, puisqu'elles font l'objet de rappels de cotisations. Elles sont donc neutres au regard de l'équilibre financier de la Caisse.

De même, l'introduction d'une retraite partielle anticipée est neutre si l'on applique un taux de réduction dès la mise à la retraite anticipée.

Des simulations quant au rendement minimum nécessaire - en fonction des différents scénarios -, y compris avec une réserve de fluctuation de valeurs, ont également été réalisées.

Enfin, les projections ont été faites en prenant en compte des périodes de 12 ans et de 40 ans. Cette dernière période a été choisie en lien avec le projet de loi fédérale sur le financement des institutions de prévoyance de droit public.

Au moment de la réalisation des simulations, la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil des Etats avait adopté un compromis. Elle proposait au plénum de s'en tenir à un taux de couverture d'au moins 80% d'ici 40 ans, en raison du coût qu'une capitalisation intégrale impliquerait.[12]

Avant d'aborder les résultats, il faut encore souligner le fait que ces simulations se fondent sur des hypothèses, et sur une constance de ces hypothèses dans le temps.

Or, plus la durée de projection est longue, plus le risque d'être éloigné de la réalité est fort. Ainsi, comme déjà indiqué, ce qui est significatif et déterminant dans ces simulations, ce sont les tendances, les orientations, mais pas les valeurs absolues indiquées. Sont pertinents également les comparaisons et les rapports entre les scénarios; ils font ressortir les effets d'une variante par rapport à une autre, en lien avec l'objectif d'équilibre financier recherché.

5.2. RESULTATS DES SIMULATIONS

Les projections confirment que la tendance, respectivement l'orientation des courbes s'accroissent avec la période projetée. Si la tendance est à la baisse sur 12 ans, cette baisse s'amplifie sur 40 ans. Il y a un effet « boule de neige » lié au système même de la répartition, du financement mixte. Il n'y a donc pas « stabilité » de la baisse ou retournement de la situation. Ce constat confirme un effet dont certains doutaient.

Tous les scénarios présentent une certaine inertie. Le résultat d'une modification du plan ne montre ses effets que dans la durée, et un certain temps après sa mise en œuvre.

Lors du changement de plan, les droits acquis pour les assuré-e-s (prestation de libre passage) sont maintenus si bien que la situation de la Caisse ne change pas au départ. De plus, les changements s'accompagnent de mesures transitoires, ce qui implique que les mesures produisent leurs effets petit à petit. Il n'y a donc pas de modification immédiate de la situation suite au changement du plan de prévoyance.

[12] Le 17 décembre 2010, le parlement fédéral a adopté les modifications de la LPP concernant le financement des institutions de prévoyance de corporations de droit public prescrivant une capitalisation de 80% au minimum à 40ans, avec des paliers intermédiaires à 60% en 2020 et 75% en 2030, ainsi que le respect de degrés de couverture différenciés entre les assuré-e-s actif-ve-s et les bénéficiaires de pensions. Ces modifications entreront en vigueur au 1er janvier 2012 avec un délai pour s'adapter au 31 décembre 2013.

Cette inertie s'explique aussi en raison de la proportion importante de pensionné-e-s au sein de la CAP, qui ne sont pas touchés par les mesures de modification du plan de prévoyance relatives au taux de rente et à l'âge de la retraite.

Cette observation met l'accent sur le temps nécessaire pour atteindre l'objectif recherché, et la marge de manœuvre qui en résulte pour des dispositions transitoires.

Les simulations établissent également que pour maintenir un objectif de taux de rente maximum à 70%, il faut passer la durée d'affiliation de 35 ans à 40 ans. A défaut, cet objectif ne peut pas être maintenu sans avoir un effet négatif sur l'équilibre financier.

Elles font également ressortir le fait que le relèvement de l'âge de la retraite a plus d'effets que le changement du taux de rente annuel. Chaque fois que l'âge de la retraite est relevé, le degré de couverture l'est également dans une proportion significative. Cela s'explique par le fait que les assuré-e-s vont non seulement cotiser plus longtemps, mais également toucher leur rente plus tard.

Clairement, le relèvement de l'âge de la retraite est une mesure adéquate pour l'équilibre financier de la Caisse. Les simulations confirment pleinement ce constat en montrant que, même avec un allongement des années d'affiliation à 40 ans, le seul changement du taux de rente annuel, même sans indexation, n'a pratiquement pas d'effets.

Les simulations font également ressortir que l'indexation des pensions coûte 1% de taux de couverture par année, avec une indexation moyenne projetée à 1,5%.

Cette indexation doit donc vraiment être financée par le rendement de la fortune, et pour autant que ce dernier soit supérieur à 4,4% (taux d'intérêt technique 4% + 0,4% pour la réserve de longévité).

Les simulations démontrent clairement qu'agir sur l'âge de la retraite et le taux de rente est une action adéquate.

Elles attestent également que ces mesures, qui se mettent en place lentement et avec des dispositions transitoires, n'ont pas d'effets immédiats sur l'équilibre financier.

Concernant le rendement nécessaire, les simulations montrent que les scénarios qui demandent un peu moins de rendement sont ceux qui modifient également l'âge de la retraite. Par ailleurs, il faut viser un objectif de taux de couverture permettant la constitution de la réserve de fluctuation de valeurs, sinon cela revient à prendre le risque qu'à la première baisse des marchés financiers l'objectif ne soit plus atteint et qu'il faille prendre des mesures.

Il ressort de ces simulations que le scénario N°3 répond le mieux à l'objectif poursuivi de rétablir l'équilibre financier. Il est le plus pertinent. En outre, l'objectif de rendement y relatif est très proche de celui visé par la stratégie de placement, actuellement en place, et qui est de 5,6%.

Succinctement résumées, les simulations, établies par l'expert, réalisées avec un degré de couverture de départ de 92,5%, présentent les résultats ci-après :

Scénarios	N 1 22-62 ans 1,75 % 40 années objectif de rente 70 %	N°2 23-63 ans 1,75 % 40 années objectif de rente 70 %	N°3 24-64 ans 1,75 % 40 années objectif de rente 70 %	N 4 22-62 ans 1,70 % 40 années objectif de rente 68 %
Degré de couverture **avec** indexation à 12 ans	83,55 %	85,61 %	87,31 %	84,43 %
Degré de couverture **sans** indexation à 12 ans	94,32 %	96,28 %	97,84 %	95,33 %
Degré de couverture **avec** indexation à 40 ans	43,65 %	51,39 %	57,84 %	46,88 %
Degré de couverture **sans** indexation à 40 ans	93,94 %	101,89 %	108,52 %	98,16 %
Rendement nécessaire à 12 ans **avec** indexation pour un degré de couverture équilibré, avec réserve de fluctuation de valeurs, soit 80%+20%=100%	5.82 %	5.64 %	5.49 %	5.74 %
Rendement nécessaire à 12 ans **sans** indexation pour un degré de couverture équilibré, avec réserve de fluctuation de valeurs, soit 80%+20%=100%	4.87 %	4.71 %	4.58 %	4.79 %
Rendement nécessaire à 40 ans **avec** indexation pour un degré de couverture équilibré, avec réserve de fluctuation de valeurs, soit 100%+20%=120%	5.77 %	5.62 %	5.50 %	5,70 %
Rendement nécessaire à 40 ans **sans** indexation pour un degré de couverture équilibré, avec réserve de fluctuation de valeurs, soit 100%+20%=120%	4.85 %	4.71 %	4.59 %	4.77 %

Comme déjà indiqué, la retraite anticipée partielle n'a pas d'influence sur les projections, dès lors qu'il y a une réduction actuarielle en cas de retraite anticipée.

Toutefois, l'introduction de la retraite anticipée partielle dépend étroitement de la volonté des employeurs de l'instaurer. En effet, si le plan de prévoyance peut prévoir une retraite anticipée partielle, dès lors qu'elle serait financièrement neutre pour la Caisse avec l'introduction de la déduction actuarielle pour toute anticipation de rente, une telle prestation ne présente d'intérêt pour les assuré-e-s que si l'employeur est de son côté également prêt à offrir des prestations de travail flexibles (temps partiel) en fin de carrière.

Ces simulations confirment l'effet positif sur l'équilibre financier d'une modification du taux annuel de rente et d'une modification des âges d'affiliation et de retraite technique.

6. MESURES PROPOSEES

Au terme de ces analyses et simulations, il a été décidé de poursuivre les travaux sur la base des propositions de mesures suivantes pour modifier le plan de prévoyance :

- Modification du plan de prévoyance selon le scénario N° 3, soit :
  - âge de cotisation vieillesse dès 24 ans;
  - âge de retraite technique de 64 ans;
  - taux annuel de rente de 1,75 %;
  - durée d'affiliation de 40 ans;
  - objectif final de rente de 70 %.
- Application d'un taux de réduction actuariel lissé par année d'anticipation en cas de retraite avant l'âge terme technique de retraite ;
- Instauration d'une prestation capital décès comme mesure d'accompagnement à la modification du plan de prévoyance;
- Instauration de la retraite anticipée partielle comme mesure d'accompagnement à la modification du plan de prévoyance, sous réserve de l'instauration de la réduction actuarielle en cas d'anticipation de la retraite et de connaître la volonté des employeurs d'appliquer une possibilité de travail à temps partiel en fin de carrière;
- Mise en place de mesures transitoires, notamment pour les assuré-e-s se situant entre 55 ans et 62 ans ;
- Mise en œuvre, dans les meilleurs délais, des mesures adoptées, compte tenu du temps nécessaire pour les voir déployer leurs effets ;
- Achat de la réduction de rente en cas de retraite anticipée dans les limites de la législation impérative en la matière.

La situation de déséquilibre, les travaux réalisés et les propositions structurelles examinées ont été communiqués aux différents partenaires de la Caisse durant l'année 2008.

7. INFORMATIONS/CONSULTATIONS REALISEES EN 2008 AUPRES DES PARTENAIRES - RESULTATS ET CONSTATS

7.1. INFORMATIONS/CONSULTATIONS REALISEES

Durant l'année 2008, différentes séances d'informations/consultations ont été menées pour expliquer la situation, les causes du déséquilibre – structurel et non pas conjoncturel –, ainsi que les mesures envisageables, y compris les variantes de combinaisons, et les recommandations.

Cette phase a fait ressortir que la grande majorité des affilié-e-s n'avait pas une juste connaissance du niveau des prestations assurées, notamment par rapport à la moyenne suisse, et des données concrètes de la Caisse. Cela a notamment conduit à des propositions « idéales », mais sans lien avec la réalité, et dont les résultats ne correspondraient pas aux attentes espérées.

A la suite de ces séances, différentes prises de positions ont été adressées au Comité de gestion de la CAP.

Elles sont résumées et commentées dans leur ordre d'arrivée.

Position du Conseil d'administration de SIG

1. Réduction du taux annuel de rente de 2% à 1,75%.
2. Durée d'affiliation 40 ans.
3. Âge de la retraite 64 ans.
4. Âge d'affiliation pour l'épargne vieillesse 24 ans.
5. Application d'un taux de réduction d'environ 5% par année d'anticipation en cas de départ avant l'âge technique de retraite.
6. Introduction d'un capital décès.
7. Introduction d'une possibilité de retraite partielle.

Cette détermination correspond aux mesures proposées et n'appelle donc pas de commentaires.

Position de l'Intersyndicale de SIG

1. Maintien du plan en primauté des prestations, de l'âge technique de la retraite à 62 ans et de la rente égale à 70% du dernier salaire assuré.
2. Augmentation de la durée de cotisations de 35 à 38 ans, avec des mesures compensatoires.
3. Pour les retraites anticipées avant 62 ans décidées par le collaborateur, diminuer la rente de 5% par an.
4. Pour les retraites anticipées avant 62 ans décidées par l'employeur, faire compenser intégralement par l'entreprise la diminution de 5% par an.
5. Abaisser l'indexation des rentes si le rendement financier de la Caisse n'est pas suffisant (modèle d'indexation à trouver).

Points 1 et 2

Comme déjà relevé, le plan de prévoyance actuel offre des prestations de haut niveau et, par conséquent, une marge de manœuvre pour corriger le déséquilibre structurel, sans une modification de la primauté. Ce constat est confirmé par les travaux complémentaires menés jusqu'à ce jour, et demeure donc valable. Le maintien du plan en primauté des prestations n'est pas remis en question dans le cadre des présents travaux.

S'agissant de l'âge technique de retraite à 62 ans avec un objectif de rente à 70%, et une durée de cotisation augmentée de 35 ans à 38 ans, les projections réalisées montrent que le maintien d'un objectif de 70% à 62 ans, ne permet pas d'atteindre l'équilibre financier recherché, même s'il y a allongement de la durée d'affiliation.

Ainsi, les scénarios 1 et 4 attestent qu'en maintenant l'âge de la retraite technique à 62 ans, même avec une durée de cotisations de 40 ans, le degré de couverture passe sur une durée de 12 ans, avec indexation des pensions, de 92,5% à 83,55% avec le scénario 1, et à 84,43% avec le scénario 4, soit une baisse substantielle du taux de couverture.

Avec indexation des pensions, les variantes maintenant l'âge de retraite technique à 62 ans, même avec un objectif final de taux de rente inférieur à 70%, montrent clairement que non seulement le déséquilibre n'est pas corrigé, mais surtout qu'il se péjore. Sur 40 ans, le degré de couverture passe même en-dessous de 50%.

Avec une durée d'affiliation inférieure à 40 ans, l'évolution serait donc encore plus défavorable.

Sans indexation des pensions, le résultat est certes meilleur, le degré passe de 92,5% à 94,32% pour le scénario 1, et à 95,33% pour le scénario 4, sur 12 ans, et s'améliore encore un peu sur 40 ans. Toutefois, comme cela a déjà été relevé, aucune indexation des pensions pendant 12 ans ou 40 ans conduit de fait à une baisse de l'objectif d'assurance. Or, le but du plan d'assurance n'est pas de garantir des rentes dont le pouvoir d'achat, après quelques années, se trouverait fortement érodé.

Si l'on veut maintenir un âge technique de retraite de 62 ans, il faut donc revoir l'objectif final de rente à la baisse, et fortement, si l'on se réfère au scénario 4. Or, les différentes informations/consultations menées ont fait ressortir une volonté générale en faveur du maintien de l'objectif de rente à 70%.

Ainsi que l'attestent les projections, la modification de l'âge de retraite technique produit un effet bien supérieur à la seule modification du taux de rente annuel.

Chaque fois que l'âge de la retraite est relevé, le degré de couverture l'est également dans une proportion significative, quelle que soit la variante - avec ou sans indexation des pensions -, prise en compte. L'augmentation des années de cotisations, au-delà de 62 ans, a un effet de levier important.

La proposition d'augmenter le nombre d'années d'affiliation de 35 à 38, tout en maintenant l'âge terme technique de 62 ans ne permet pas d'atteindre l'objectif recherché d'équilibre financier. C'est une mesure qui n'est pas suffisante.

Enfin, les données réelles extraites de la base des assuré-e-s de la CAP montrent que l'âge moyen d'affiliation est de 35 ans et 4 mois[13], et que les possibilités de racheter des années pour faire remonter l'origine des droits - que ce soit au moyen de la prestation de libre passage ou de rachats volontaires - sont limitées, notamment en raison du coût des rachats, coût lié au niveau des prestations octroyées. Aujourd'hui déjà, on constate que les rentes projetées sont à un niveau plus faible que les rentes en cours, même avec le transfert obligatoire de la prestation de libre passage et les possibilités de rachat. Ce constat s'explique par des parcours professionnels moins linéaires qu'autrefois, et des modes de vie qui désormais influencent la prévoyance professionnelle (temps partiels, divorce, acquisition d'un bien immobilier). Cette tendance n'est pas à l'inversion. Face à cela, le seul moyen de pouvoir augmenter sa couverture d'assurance est la possibilité de cotiser plus longtemps. D'ailleurs, la CAP constate que davantage d'assuré-e-s s'enquièrent de leur droit à poursuivre une activité ou à s'inscrire au chômage après 62 ans, date de mise à la retraite obligatoire chez certains employeurs.

Il faut relever que pour certain-e-s assuré-e-s, cette question du report de l'âge de la retraite aux âges AVS ne se pose pas, puisque leur employeur applique déjà les âges de retraite AVS.

S'agissant des mesures compensatoires liées à la modification du plan de prévoyance, il est proposé l'introduction d'une prestation en capital décès et d'une retraite anticipée partielle. Ces mesures octroient de nouvelles prestations sans péjorer l'équilibre financier de la Caisse. Compte tenu du but premier des travaux qui est de rétablir l'équilibre financier, les prestations actuelles n'étant déjà pas correctement financées, seules des mesures compensatoires répondant à cette condition peuvent être envisagées par la Caisse.

Concernant les mesures transitoires, elles ont été intégrées dans les éléments à mettre en place dans le cadre d'une modification du plan de prévoyance dès le début des travaux.

Plusieurs possibilités de mesures transitoires sont envisageables, et le choix se fait en lien avec le plan de prévoyance retenu au final, et en accord avec l'expert. Ces mesures doivent s'inscrire dans le nouveau plan, répondre à une application simple, et respecter certaines règles, comme l'égalité de traitement entre le collectif des assuré-e-s concerné-e-s.

On trouve un exemple de mesures possibles dans le système AVS en lien avec le changement de l'âge AVS pour les femmes.

Il est très important de souligner que, pour tous/toutes les assuré-e-s, quel que soit leur âge, les droits acquis avant la modification du plan de prévoyance sont protégés. Cela signifie que les modifications du plan de prévoyance n'auront d'effet que pour la période suivant celle de leur entrée en vigueur. Les modalités de transfert d'un plan à un autre tiendront donc compte de l'acquis selon le plan actuel.

[13] Valeur au 31.12.2009

Points 3 et 4

Le principe d'une réduction du taux de rente en cas de retraite anticipée, selon un taux actuariel lissé de 5 % par année d'anticipation, quel que soit l'âge terme technique de retraite, correspond à la mesure proposée et n'appelle donc pas de commentaire.

La compensation de cette réduction par des rachats actuariels auprès de la Caisse est envisageable. Il faut toutefois noter que les rachats sont strictement réglés par la législation fédérale, qui impose de tenir compte de la situation personnelle de chaque assuré-e pour déterminer ses droits de rachats. Même pour compenser une réduction de rente en lien avec une retraite partielle, les rachats sont donc susceptibles d'être limités, compte tenu de circonstances propres à chaque assuré-e.

Par ailleurs, la compensation de réduction de rente en cas de retraite anticipée par des rachats n'est concevable que si l'indexation des pensions n'est pas à la charge des actif-ve-s, c'est-à-dire si elle est assurée par le rendement de la fortune.

En effet, le calcul du coût d'un rachat ne prend actuellement pas en compte l'indexation future des pensions; c'est pourquoi les rachats ne sont possibles que jusqu'à l'âge de 55 ans, soit 3 ans avant toute retraite anticipée possible. Cette limite permet d'éviter qu'un rachat ne soit effectué juste avant le départ à la retraite, avec le risque que la rente doive être immédiatement indexée après, sans avoir été d'aucune manière financée préalablement, si bien que le coût de cette indexation immédiate se retrouve alors intégralement à la charge de la Caisse. Dans ce cas, la retraite anticipée n'est donc plus neutre pour la Caisse, et devient une charge de solidarité difficile à justifier.

Sous ces deux réserves, les rachats pour compenser la réduction liée à la retraite anticipée sont possibles, c'est une mesure compensatoire.

Un plan de prévoyance n'est pas appelé à contenir des dispositions liées à une politique de gestion des RH exclusivement du ressort d'un employeur. Le point 4 n'a donc pas sa place dans les statuts de la Caisse qui ne peuvent concerner que la prévoyance professionnelle applicable à tous les membres affiliés. Les instances de la Caisse ne peuvent se prononcer sur ce point.

Point 5

L'article 36 LPP prévoit expressément que l'organe suprême paritaire de la Caisse décide chaque année si, et dans quelle mesure, les rentes sont adaptées à l'évolution des prix compte tenu des possibilités financières de la Caisse.

Depuis la 1ère révision de la LPP, la compétence de décider de l'adaptation des pensions est du seul ressort de l'organe suprême paritaire, qui doit prendre une décision annuelle, et qui doit tenir compte des possibilités financières de la Caisse.

Cette compétence lui est expressément attribuée, car il est responsable de l'équilibre financier de la Caisse.

En application du droit fédéral impératif, les statuts de la CAP ont donc été révisés, et l'article 61 relatif à l'adaptation des pensions à l'évolution des prix a été adopté.

Cet article 61 des statuts non seulement respecte la législation fédérale, mais il va même au-delà en prévoyant les éléments qui doivent, en tous les cas, être pris en compte par le Comité de gestion pour se prononcer chaque année, offrant ainsi une sécurité dans la permanence de la méthode.

Comme cela a été exposé lors de la révision des statuts en 2007, la disposition en vigueur permet donc de traiter annuellement la question de l'indexation des pensions. Le Comité de gestion doit prendre une décision motivée se fondant, au minimum, sur les éléments énoncés dans les statuts. Cela garantit un traitement régulier et transparent de la question.

Les statuts règlent donc déjà la question de l'indexation des pensions de manière claire et transparente, en tenant compte de tous les intérêts en présence; celui des actif-ve-s qui seraient les premiers à souffrir de mesures d'assainissement si l'équilibre financier n'était plus garanti ; celui des pensionné-e-s qui doivent pouvoir compter sur le maintien du pouvoir d'achat résultant de leur rente acquise.

Position du Conseil administratif de la Ville de Genève

1. Réduction du taux annuel de rente de 2% à 1,75%.
2. Durée d'affiliation 40 ans.
3. Âge de la retraite 64 ans.
4. Âge d'affiliation pour l'épargne vieillesse 24 ans.
5. Indexation des rentes tous les 2 ans avec une adaptation complète à l'inflation.
6. Introduction d'un capital décès.
7. Application d'un taux uniforme de réduction de rente par années d'anticipation en cas de départ avant l'âge technique de la retraite. Le taux initialement prévu était de 5% des rentes mais comme celui-ci dépend de l'âge technique de la retraite qui sera porté à 64 ans cela nécessitera une confirmation de ce taux.
8. Introduction d'une possibilité de retraite partielle avec application du principe indiqué au point précédent.
9. Possibilité de continuer à travailler jusqu'à 65 ans pour les collaborateurs-trices n'ayant pas atteint 50% du taux de rente à 64 ans ou un montant équivalent au minimum OCPA aux mêmes conditions qu'actuellement.
10. Possibilité pour les collaborateurs–trices de racheter des années jusqu'à 5 ans avant l'âge technique de la retraite (64 ans).

Points 1 à 4

Ces points correspondent aux mesures proposées.

Point 5

Comme déjà exposé, la question de l'indexation des rentes est réglée dans les statuts actuels conformément à la LPP.

L'indexation des rentes est étroitement liée à l'équilibre financier de la Caisse et au respect de l'objectif statutaire de degré de couverture; c'est pourquoi elle nécessite un traitement qui ne soit pas mécanique et sans connexion avec la réalité financière de la Caisse.

A défaut, une application mécanique obligatoire d'indexation, ne tenant pas compte de la situation réelle de la Caisse, et donc même en cas de déséquilibre financier avéré, pourrait conduire à devoir prendre des mesures d'assainissement obligatoires. Cela mènerait à la situation paradoxale où la Caisse devrait adapter les rentes des pensionné-e-s, alors même qu'elle serait en situation d'assainissement, et de ce fait, contrainte - de par la loi - à mettre en œuvre des mesures d'assainissement. Or, ces dernières devraient être assumées en grande partie, voire exclusivement, par les actif-ve-s, dès lors que la législation fédérale prévoit que le montant de la rente acquis au moment du départ à la retraite est un droit acquis, il ne peut pas faire l'objet de mesures d'assainissement. En revanche, les droits futurs des assuré-e-s actif-ve-s ne sont pas pareillement protégés.

L'introduction d'un système d'adaptation mécanique est donc lourde de conséquences, peut avoir des effets contradictoires non désirés et ne correspond pas à une gestion responsable et durable.

Tous les travaux menés ont pour but d'assurer non seulement l'équilibre financier à long terme, mais aussi que chaque génération se finance correctement, avec une saine solidarité entre les collectifs d'assuré-e-s, mais pas avec un report de charge, purement mécanique, d'une génération sur l'autre.

Les instances de la Caisse ne peuvent pas approuver une telle proposition.

Points 6 à 8

Le taux de réduction lissé en cas de retraite anticipée a été confirmé à 5% par année d'anticipation, quel que soit l'âge technique de la retraite finalement retenu.

Point 9

Les statuts de la CAP prévoient déjà une affiliation jusqu'aux âges AVS, soit 64 ans pour les femmes et 65 ans pour les hommes. Les statuts ne contiennent aucune limite liée à un taux de rente minimum. Une telle limite ne peut se trouver que dans le statut du personnel de l'employeur.

En application des statuts actuels, si une femme poursuit son activité au-delà de 64 ans, elle n'est plus assurée active à la CAP, mais perçoit une rente CAP et son salaire.

Ceci étant, techniquement, il est parfaitement possible de prévoir une affiliation jusqu'à 65 ans pour les femmes également, le choix fait dans les statuts actuels repose sur une volonté d'harmoniser les choses avec la LPP qui renvoie aux âges de l'AVS.[14]

Point 10

Les rachats sont possibles sous réserve des remarques déjà formulées sur les possibilités légales de rachats.

[14] A noter que le projet de loi sur la réforme structurelle de la prévoyance professionnelle introduit des mesures destinées à faciliter la participation des travailleurs âgés au marché de l'emploi en prévoyant la possibilité de poursuivre la couverture de prévoyance à des conditions favorables. Ces mesures visent les travailleurs poursuivant une activité après les âges AVS. Ce projet a été adopté avril 2010. La loi est entrée en vigueur.

Position du Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (SIT)

1. Taux annuel 1,8%.
2. Âge de la retraite technique 62 ans.
3. Âge minimum d'affiliation 23 ans.
4. Taux de rente maximum 70%.
5. Durée d'affiliation 39 ans.
6. Indexation inclue dans ces variantes.
7. Réduction en cas de retraite anticipée selon un taux uniforme de 5% par année d'anticipation.
8. Favorable à l'introduction d'un capital décès.
9. Favorable à une retraite anticipée partielle à des taux préalablement fixés.
10. Examen de l'impact qu'aura la décision de principe de municipaliser le personnel des institutions de la petite enfance subventionnées, impact de l'intégration de plusieurs centaines de personnes nouvelles à la CAP sur le rapport actif-ve-s et pensionné-e-s.

Points 1 à 5

Voir l'analyse faite sous points 1 et 2 de la détermination de l'Intersyndicale de SIG concernant le maintien de l'âge de retraite technique de 62 ans.

Point 6

Voir l'analyse faite sous point 5 de la détermination de l'Intersyndicale de SIG et point 5 de la détermination du Conseil administratif de la Ville de Genève.

Points 7 à 9

Ils correspondent aux mesures proposées.

Point 10

Il est exact que les travaux menés ont pris en compte un effectif constant. La CAP affilie plusieurs employeurs et l'évolution du personnel chez certains peut être neutralisée par celle d'autres. C'est pourquoi le choix d'une évolution constante est apparu non seulement très vraisemblable, mais se trouve de fait confirmé par les données réelles de la Caisse.

Par ailleurs, l'accroissement de l'effectif actif doit être conséquent pour avoir un effet sur le ratio, compte tenu de l'allongement de l'espérance de vie. Enfin et surtout, il ne permet pas forcément d'améliorer ledit ratio. En effet, ce n'est pas seulement le volume d'accroissement des effectifs qui est important, mais c'est aussi le niveau financier de cet accroissement qui est déterminant pour l'équilibre financier.

De fait, les transferts de personnel de l'Etat à SIG n'ont pas constitué des événements modifiant la situation de la Caisse, bien qu'ils aient porté sur plus de 200 personnes.

Ainsi, s'il est vrai que le ratio assuré-e-s/pensionné-e-s peut être amélioré par l'affiliation de quelques centaines de nouveaux actif-ve-s, jeunes, il serait faux de penser que cette amélioration est à elle seule suffisante pour rétablir l'équilibre financier.

D'une part, la longévité est un facteur constant, en augmentation confirmée, et il faut dans un régime mixte un ratio élevé pour compenser ce facteur; d'autre part, l'analyse du déséquilibre a mis en avant que c'est au niveau même de la cotisation que se situe déjà un manque de financement au regard des prestations promises. L'augmentation des actif-ve-s ne modifierait donc pas ce volet.

La Caisse n'est pas en mesure de déterminer quand et combien de personnes seront, et plus particulièrement pourront être affiliées, ni combien d'affiliations seront de fait « neutralisées » par les départs à la retraite ou les diminutions de personnel chez d'autres employeurs.

Une hypothèse d'augmentation des effectifs n'est, en l'état, pas suffisamment documentée pour pouvoir être prise en compte dans le cadre des présents travaux.

L'hypothèse d'une évolution constante des effectifs est une hypothèse prudente, très vraisemblable. L'hypothèse d'une augmentation des actif-ve-s contribuerait au rétablissement, mais ne suffirait pas à modifier fondamentalement les résultats des projections réalisées, dès lors que le déséquilibre financier est aussi lié à un manque de contributions pour les prestations assurées.

Position de la Commission du personnel de la Ville de Genève

1. Taux annuel 1,75%.
2. Âge de la retraite technique 62 ans.
3. Âge minimum d'affiliation 22 ans.
4. Taux de rente maximum 70%.
5. Durée d'affiliation 40 ans.
6. En cas de retraite anticipée, taux de réduction de 5% par année d'anticipation.
7. Introduction d'un capital décès.
8. Introduction d'une retraite anticipée partielle à des taux préalablement fixés.

Si d'autres mesures devaient être décidées par le Comité de gestion de la Caisse, notamment un relèvement de l'âge de retraite, il est demandé que :

9. de nouvelles mesures compensatoires ainsi que des dispositions transitoires d'applications soient étudiées par les instances de la Caisse;
10. des mesures compensatoires à cette baisse des prestations sociales, liées au contrat de travail, soient négociées entre l'employeur Ville de Genève et les représentants du personnel et introduites dans le statut du personnel.

Points 1 à 5

Voir l'analyse faite sous points 1 et 2 de la détermination de l'Intersyndicale de SIG concernant le maintien de l'âge de retraite technique de 62 ans.

Points 6 à 8

Ils correspondent aux mesures décidées.

Points 9 à 10

Voir l'analyse faite sous points 1 et 2 de la détermination de l'Intersyndicale de SIG concernant les mesures compensatoires et transitoires.

Les mesures compensatoires qui ne péjorent pas l'équilibre financier de la Caisse, et qu'elle peut donc supporter, sont celles formulées, c'est-à-dire l'introduction d'une prestation en capital décès et l'introduction d'une retraite partielle. Il s'agit de deux nouvelles prestations d'assurance. Peut également être considérée comme mesure compensatoire la possibilité d'effectuer des rachats de la réduction actuarielle en cas de retraite anticipée, sous réserve des remarques déjà faites sur ce point, et du financement que cela implique. Les travaux n'ont pas permis de faire ressortir d'autres mesures compensatoires, à charge de la Caisse, qui ne nécessitent pas un financement supplémentaire.

Les mesures transitoires ont été annoncées depuis le début des travaux, elles seront mises en place en lien avec le plan retenu.

Concernant les mesures à négocier avec l'employeur, les instances de la Caisse ne sont pas compétentes pour se prononcer sur ce point.

Position du Syndicat des services publics SSP/VPOD

1. Aucune remise en cause des prestations actuelles de la CAP.
2. Que soit garantie une rente minimum de CHF 3'000, -- par mois.

Point 1

Les instances de la Caisse ont un devoir de gestion qui comprend celui de s'assurer que la Caisse est en mesure de faire face à ses obligations de prévoyance, y compris à terme. Elles doivent donc surveiller l'équilibre financier de la Caisse, tant en vertu de la législation fédérale, que des statuts qui prescrivent l'obligation de vérifier la situation sur 12 ans.

Dans ce cadre, lorsque cet équilibre n'est plus assuré et qu'il est démontré que le degré de couverture statutaire ne pourra pas être maintenu, les instances ont pour devoir et responsabilité d'agir.

En l'espèce, la situation de déséquilibre structurel de la Caisse a été confirmée et notifiée par l'expert agréé en matière de prévoyance professionnelle.

Il est attesté qu'il ne s'agit pas d'un problème conjoncturel, mais bien structurel. Les prestations promises ne sont pas correctement financées.

Dès lors, les instances de la Caisse doivent faire diligence et agir. Elles ne peuvent donner suite à une proposition de statut quo qui, manifestement, va à l'encontre des constatations documentées, des recommandations d'un expert agréé, et est également contraire aux règles de gestion imposées par la législation fédérale et par les statuts de la Caisse.

Ne rien faire conduirait la Caisse, à terme, et assez rapidement, à un niveau de couverture exigeant des mesures d'assainissement autrement plus drastiques que celles envisagées, et dont la charge serait essentiellement portée par une génération d'assuré-e-s.

Point 2

Cette proposition méconnaît les buts et les mécanismes qui prévalent à la prévoyance professionnelle.

La prévoyance professionnelle, comme son nom l'indique, est étroitement liée à l'exercice d'une activité. Elle n'a pas pour objectif de se suppléer au 1er pilier, ni aux éventuelles prestations complémentaires cantonales et/ou fédérales.

Ainsi, le parcours professionnel (temps partiel, cessation provisoire d'activité, longues études ou au contraire début d'activité très jeune, évolution de carrière, etc.), et celui de la vie propre à chaque assuré-e (divorce, invalidité partielle, acquisition de son logement principal à l'aide de son deuxième pilier, etc.) vont influencer les prestations de prévoyance professionnelle.

Toute garantie d'un minimum de rente - sans lien avec ces éléments - serait en réalité à la charge de la communauté des actif-ve-s. Déconnectée du parcours de l'assuré-e, une telle garantie instaurerait une inégalité de traitement entre les actif-ve-s.

Enfin, il n'est pas responsable de garantir un montant de rente sans lien avec son mode de financement.

Position de l'Association des communes genevoises

1. Fixation d'un taux de rente annuel de 1,75%.
2. Fixation d'un âge de retraite technique à 64 ans.
3. Fixation d'un âge minimum d'affiliation pour l'épargne vieillesse de 24 ans.
4. Maintien du taux de rente maximum à 70% du dernier salaire.
5. Fixation d'une durée d'affiliation de 40 ans pour l'obtention du taux de rente maximum.
6. Introduction d'un capital décès pour les assuré-e-s sans succession légale.
7. Introduction d'une possibilité de retraite anticipée partielle.
8. Introduction de mesures transitoires pour les assuré-e-s dans la tranche 55 ans à 62 ans.
9. Maintien des droits acquis, les modifications du plan n'ayant d'effet que pour l'avenir.

Points 1 à 5

Le taux de rente est toujours lié au salaire assuré, c'est-à-dire au salaire de base après déduction de coordination.

Point 6

Le capital décès est une mesure compensatoire qui ne peut intervenir que lorsqu'il n'y a pas d'ayant droit au sens de la prévoyance professionnelle, soit de bénéficiaire de rente ; ce qui n'est pas lié aux droits successoraux.

Point 7

La retraite anticipée partielle est proposée comme mesure compensatoire, pour autant qu'il y ait un taux de réduction actuarielle en cas d'anticipation; condition nécessaire pour que cette prestation soit neutre pour la Caisse.

Points 8 et 9

Les mesures transitoires et les droits acquis font partie des mesures et principes retenus pour la mise en œuvre des modifications du plan d'assurance.

7.2 CONSTATS

Les différentes consultations réalisées ont fait ressortir, tant oralement que par écrit, qu'il y a un consensus de tous les partenaires pour conserver l'objectif final de rente, c'est-à-dire 70% du dernier salaire assuré.

En revanche, il n'y a pas de consensus pour augmenter les cotisations et pour augmenter l'âge de la retraite technique.

Enfin, il a été demandé, à plusieurs reprises, s'il n'y avait pas la possibilité de maintenir l'âge de retraite technique à 62 ans. En réponse, il a été rappelé que les travaux ont porté sur cette possibilité et qu'ils ont fait ressortir que ce maintien de l'âge de retraite implique des choix en matière d'objectif de rente ou de contributions pour atteindre l'objectif d'équilibre financier.

Comme il s'agit d'un point essentiel des travaux, cette question est à nouveau développée ci-après.

8. EST-IL POSSIBLE DE MAINTENIR L'AGE TECHNIQUE DE RETRAITE A 62 ANS TOUT EN GARANTISSANT L'EQUILIBRE FINANCIER ?

Les études menées confirment, sans aucune réserve, qu'il n'est pas possible de maintenir l'objectif de rente de 70% **et** de garantir l'équilibre financier de la CAP en conservant un âge technique de retraite de 62 ans et une cotisation à 24%.

Le maintien de l'âge technique de retraite à 62 ans serait uniquement possible aux conditions suivantes :

- le but de rente est maintenu à 70% mais le financement est augmenté de manière importante (cotisations de l'ordre de 30% des salaires assurés + rappels);
- la cotisation actuelle est maintenue à 24% des salaires assurés (+ rappels), mais le but de rente est réduit de 70% à environ 60% du salaire assuré.

Cette réalité est démontrée par les analyses de la marge disponible de la cotisation pour la capitalisation des assuré-e-s actifs-ve-s, et par l'évolution du degré de couverture au cours de ces prochaines années sur la base de simulations.

Marge disponible de la cotisation

Le coût de la capitalisation des assuré-e-s actifs-ve-s dépend :

- de l'objectif de degré de couverture (capitalisation partielle ou totale);
- de la structure de l'effectif des assuré-e-s actifs-ve-s (âge moyen pondéré par le niveau de salaire assuré);
- du tarif entrée/sortie qui dépend lui-même des bases techniques, du taux technique et de l'âge technique de retraite (actuellement pour la CAP ces derniers sont respectivement les bases VZ2000, taux 4%, âge technique de retraite 62 ans).

L'âge de la retraite influence donc l'augmentation annuelle de la prestation de libre passage et, par conséquent, le coût de la capitalisation des assuré-e-s actifs-ve-s.

C'est pourquoi, à prestations égales, un plan d'assurance basé sur un âge de retraite de 62 ans est plus coûteux qu'un plan basé sur un âge de retraite de 63, 64 ou 65 ans.

Pour que le plan d'assurance soit viable, il faut impérativement que la cotisation totale soit suffisante pour financer les composantes de base du plan d'assurance en tenant compte du niveau de capitalisation. Ces composantes sont : capitalisation des assuré-e-s actifs-ve-s, prime de risques, adaptation des salaires en fonction de l'inflation selon l'hypothèse prise en considération, et frais.

Les analyses du détail de la structure de la cotisation et de son utilisation ont montré qu'en capitalisation partielle à 80%, la marge disponible pour la capitalisation des assuré-e-s actifs-ve-s est, sur la base des effectifs au 1er janvier 2006, de 10,40%, et, sur la base des effectifs au 1er janvier 2009, de 10,20%.

Structure de la cotisation de la CAP

En tenant compte de l'effectif des assuré-e-s de la CAP au 1er janvier 2006, la cotisation de 24 % des salaires assurés se répartissait de la manière suivante:

CAPITALISATION		
	100.0%	80.0%
Cotisation totale	24.0%	24.0%
Risques décès et invalidité	2.6%	2.1%
Frais généraux et fonds de garantie	1.0%	1.0%
Indexation assuré-e-s actifs (inflation 1.5%)	4.4%	3.5%
Total sans capitalisation actifs	8.0%	13.6%
Répartition pensionnés		7.0%
Marge pour capitalisation actifs	16.0%	10.4%

Pour pouvoir être financé par la cotisation, le coût de la solution doit être égal ou inférieur à la marge disponible.

Entre 2006 et 2009, cette marge disponible a légèrement diminué puisqu'elle a baissé de 10,4% à 10,2%. De leur côté, les coûts des différentes variantes ont plutôt augmenté entre 2006 et 2009 du fait de l'augmentation de l'âge moyen des assuré-e-s actifs-ve-s de 43 ans et 7 mois au 31.12.2005 à 44 ans et 9 mois au 31.12.2009.

Ces données attestent que les mesures proposées, issues des travaux menés depuis 2005, reposent sur des éléments toujours valables, et que l'évolution réelle de l'effectif depuis 2006 valide le scénario retenu.

Les simulations réalisées pour déterminer combien de % de cotisation «coûte » chaque variante de combinaisons « âges/ taux de rente annuel » permettent de faire ressortir quelles sont les combinaisons « taux annuel de rente/âge technique de retraite » qui entrent dans la marge disponible de la cotisation.

Tableau récapitulatif des « coûts de cotisation » des différentes variantes selon le taux de rente annuel et l'âge de retraite technique, pour une capitalisation à 80 %, taux déterminés sur la base de l'effectif au 01.01.2006

Taux annuel de rente	Age technique de retraite 62 ans	63 ans	64 ans	65 ans
2.00%	14.10%	12.90%	12.10%	11.40%
1.80%	12.40%	11.70%	11.00%	10.40%
1.75%	12.10%	11.40%	10.70%	10.10%
1.60%	11.10%	10.60%	9.90%	9.30%

Ce tableau montre qu'aucune variante - avec un âge de retraite de 62 ans -, n'est finançable avec la cotisation actuelle, et que seules les combinaisons suivantes peuvent être envisagées :

- Si l'âge de retraite technique est fixé à 65 ans, taux annuel de rente maximum de 1.8%.
- Si l'âge de retraite technique est fixé à 64 ans, taux annuel de rente maximum de 1.75%.
- Si l'âge de retraite technique est fixé à 63 ans, taux annuel de rente maximum 1.6%.

Si l'âge de retraite technique est fixé à 62 ans, le taux annuel de rente maximum doit être inférieur à 1.6%, ce qui rend impossible l'atteinte d'un objectif de rente de 70% en 40 ans.

9. PROJET DE MODIFICATION DU PLAN DE PREVOYANCE ET PRINCIPES DE MISE EN ŒUVRE POUR LE CHANGEMENT DU PLAN DE PREVOYANCE

9.1. MESURES NECESSAIRES POUR RETABLIR L'EQUILIBRE FINANCIER ET MESURES D'ACCOMPAGNEMENT PROPOSEES

Compte tenu de l'ensemble des analyses et simulations réalisées, de l'objectif des travaux pour le maintien d'un équilibre financier par rapport à un degré de couverture de 80%, de la volonté de ne pas diminuer l'objectif final de rente de 70%, les mesures suivantes modifiant le plan de prévoyance, recommandées par l'expert, sont nécessaires :

- Age de cotisation vieillesse dès 24 ans.
- Age de retraite technique 64 ans.
- Taux annuel de rente 1,75%.
- Durée d'affiliation 40 ans.
- Objectif de rente 70%.
- Application d'un taux de réduction actuariel lissé par année d'anticipation en cas de retraite avant l'âge terme technique de retraite.

Et les mesures d'accompagnement suivantes sont proposées :

- Instauration d'une prestation « capital décès » comme mesure d'accompagnement à la modification du plan de prévoyance.
- Instauration de la retraite anticipée partielle comme mesure d'accompagnement à la modification du plan de prévoyance, sous réserve de l'instauration de la réduction actuarielle en cas d'anticipation de retraite.
- Mise en place de mesures transitoires.
- Possibilité d'acheter des années d'affiliation pour compenser les réductions liées à une retraite anticipée, dans les limites de la législation fédérale impérative en la matière.

Enfin, il est recommandé la mise en œuvre, dans les meilleurs délais, des mesures, compte tenu du temps nécessaire pour leur voir déployer leurs effets.

9.2. TABLEAU COMPARATIF PLAN ACTUEL / NOUVEAU PLAN DE PREVOYANCE

	Plan actuel (au 01.01.2010)	Nouveau plan
Age de cotisation risques invalidité, décès	1er janvier qui suit le 17ème anniversaire	1er janvier qui suit le 17ème anniversaire
Age de cotisation vieillesse	1er janvier qui suit le 17ème anniversaire	24 ans
Age de retraite technique	62 ans	64 ans
Taux annuel de rente	2%	1,75%
Durée d'affiliation	35 ans	40 ans – toutes les années de cotisations doivent donner droit au même taux de rente
Objectif de rente	70% du dernier salaire assuré	70% du dernier salaire assuré
Taux de réduction en cas de retraite anticipée	5% dès 60 ans	5% dès 64 ans (taux lissé et non actuariel) sous réserve des mesures transitoires.
Prestation capital décès	Aucune	Oui, correspondant à la partie financée par l'assuré-e (cotisations, achats) sous déduction des rentes perçues pour le/la pensionné-e
Retraite partielle	Aucune	Possible si déduction actuarielle introduite, et conformément aux taux partiels prédéfinis
Achat d'années d'affiliation	Possible mais limité (pour des raisons fiscales impératives) selon conditions individuelles et jusqu'au nombre d'années maximum qui peuvent être rachetées.	Possible mais dans les limites de la législation fédérale impérative (règles LPP et fiscales) selon conditions individuelles. Possible pour compenser une diminution de la rente en cas de retraite anticipée, sous réserve des limites de la législation fédérale impérative (règles LPP et fiscales)

10. MODE DE TRANSFERT DU PLAN ACTUEL AU NOUVEAU PLAN

10.1. PRINCIPES DE MISE EN ŒUVRE POUR LE CHANGEMENT DU PLAN DE PREVOYANCE

Le changement d'un plan de prévoyance doit respecter un certain nombre de principes dont :

- les droits acquis pour les assuré-e-s présent-e-s au moment du changement ;
- l'égalité et l'équité de traitement entre les assuré-e-s, notamment dans les processus d'application des nouvelles mesures, y compris si des mesures transitoires sont adoptées ;
- la faisabilité technique, il faut pouvoir mettre en œuvre de manière rationnelle et objective les mesures vu l'effectif de la Caisse ;
- le coût qui doit prendre en compte l'objectif poursuivi par les mesures visant à modifier le plan de prévoyance (proportionnalité des mesures). En l'espèce, il s'agit de mesures nécessaires pour assurer l'équilibre financier de la Caisse selon son degré de couverture statutaire de 80%, sans réserve de fluctuation de valeurs.

Le respect de ces principes implique notamment :

- les nouvelles conditions du plan de prévoyance s'appliquent uniquement à futur, c'est-à-dire pour la période qui suit le changement de plan, et pas rétroactivement. C'est la protection des droits acquis des assuré-e-s présent-e-s au moment du changement ;
- l'application des mesures doit être la même pour toutes les personnes assurées, pas de distinctions résultant de situations individuelles, sous réserve de mesures transitoires qui peuvent être décidées pour une catégorie d'assuré-e-s ;
- si des mesures transitoires sont décidées, elles doivent l'être pour une catégorie d'assuré-e-s, de manière objective et égalitaire pour l'ensemble des assuré-e-s de la catégorie ;
- les mesures transitoires ne doivent pas être en contradiction avec le nouveau plan d'assurance de sorte à le mettre en péril ;
- l'application des mesures doit pouvoir être réalisée techniquement, sans coûts disproportionnés ou risques systémiques majeurs d'erreurs.

10.2. AUTRES PRINCIPES RETENUS

Il existe différentes possibilités de mettre en œuvre un nouveau plan et d'opérer le transfert des assuré-e-s présent-e-s au moment du changement de plan de prévoyance.

A la suite des travaux menés, il a été décidé que le choix du mode de transfert devait tenir compte des autres principes suivants :

- toutes les années d'assurance comptent et ont un taux applicable de 1,75% ;
- tous/toutes les assuré-e-s sont transféré-e-s dans le nouveau plan (avec leurs droits acquis préalablement déterminés) ;
- examen des possibilités en matière de dispositions transitoires.

10.3. OPTIONS EXAMINEES POUR LE MODE DE PASSAGE DU PLAN ACTUEL AU NOUVEAU PLAN SELON LES PRINCIPES RETENUS

En primauté des prestations, pour conserver les droits acquis, deux options sont envisageables pour passer d'un plan à l'autre :

1) se fonder sur le taux de rente acquis. Cela implique de prendre en considération uniquement le passage du taux de rente, en l'espèce de 2% à 1,75% ;

ou

2) se fonder sur la prestation de libre passage acquise. Cela implique de prendre en considération le passage du taux de rente de 2% à 1,75% et celui de l'âge technique de retraite de 62 ans à 64 ans.

Pour déterminer l'option la plus adéquate en termes d'équité entre les assuré-e-s, de possibilités financières, de gestion, de transparence quant aux droits acquis, etc., les avantages et inconvénients des deux options ont été examinés, et sont exposés.

10.3.1. Option qui prend en considération uniquement le passage du taux de rente de 2% à 1,75%

Cette option implique donc un passage retenant uniquement le taux de rente acquis. L'âge de l'assuré-e ne joue aucun rôle, il n'est absolument pas pris en compte.

Ce mode de passage, qui compare le taux de rente acquis à 2% avec celui du nouveau plan à 1,75%, conduit à une augmentation de la durée d'affiliation déjà effectuée de 14% (2% = 114% de 1.75%).

Les incidences de ce mode de passage au moment du changement pour les assuré-e-s sont :

- maintien du montant de la rente de retraite acquise en CHF ;
- diminution du montant de la prestation de libre passage, le tarif du nouveau plan étant inférieur au tarif actuel ;
- cela signifie que le montant de la prestation de libre passage acquis est plus important que celui qui serait calculé selon le nouveau plan. La conséquence est qu'il faut garantir ce montant acquis de la prestation de libre passage en CHF. Ensuite, la prestation de libre passage augmente moins rapidement que selon le plan actuel vu le taux annuel de rente plus faible ;
- durant la période de garantie, qui peut durer relativement longtemps, le montant acquis de la prestation de libre passage reste fixe. En d'autres termes, la prestation de libre passage acquise n'augmente pas, pendant cette durée, malgré les contributions payées dans le nouveau plan ;

- un-e nouvel-le assuré-e serait crédité-e de plus d'années d'assurance qu'un-e ancien-ne assuré-e avec un même montant de prestation de libre passage = inégalité de traitement entre les ancien-ne-s et nouveaux-velles assuré-e-s après le changement de plan ;
- problème d'équité entre l'assuré-e qui a retiré un montant pour l'accession à la propriété et celui/celle qui n'a rien retiré. L'assuré-e qui a retiré avant le changement du plan, pourra rembourser dans le nouveau plan à un tarif plus avantageux, augmentant ainsi sa prestation de libre passage dans une mesure plus importante que celui/celle qui n'a rien retiré ;
- n'est pas applicable à l'ensemble des assuré-e-s, les jeunes et/ou celles et ceux avec une durée d'assurance acquise importante.

Les incidences pour la Caisse sont :

- compte tenu de la garantie, la prestation de libre passage n'augmente pas pendant plusieurs années, cela représente moins de coût pour la Caisse ;
- la Caisse reconnaît moins d'années d'assurance, ce qui entraîne moins d'engagements pour le futur ;
- une amélioration plus rapide de la situation financière.

10.3.2. Option qui prend en considération le passage du taux de rente de 2% à 1,75% et celui de l'âge technique de retraite de 62 ans à 64 ans

Ce mode de passage se fonde sur la prestation de libre passage acquise, et c'est cette dernière qui est garantie.

La prestation de libre passage acquise est utilisée pour « acheter » des années d'assurance dans le nouveau plan. Le montant de la prestation de libre passage est exactement le même au jour du changement dans les deux plans.

En raison du taux de rente plus bas du nouveau plan, par rapport à l'actuel, il y a augmentation de la durée d'assurance déjà effectuée en fonction de l'âge.

Ainsi, l'augmentation est de 10% à 20% pour les assuré-e-s de 24 à 31 ans ; de 20% à 30% pour les assuré-e-s de 32 ans à 39 ans ; de 30% à 35% pour les assuré-e-s de 40 ans et plus.

Les incidences de ce mode de passage au moment du changement pour les assuré-e-s sont :

- plus d'années d'assurance sont reconnues par rapport à la 1ère solution ;
- le taux de rente acquis dans le nouveau plan est plus important que celui acquis dans le plan actuel ;
- augmentation du montant de la rente acquise ;
- tous/toutes les assuré-e-s « sortent » du plan actuel avec leur prestation de libre passage et « rentrent » dans le nouveau plan avec cette même prestation de libre passage ;

- maintien du montant de la prestation de libre passage. Il n'y a pas de garantie à accorder, et donc pas de montant « gelé » de la prestation de libre passage. Dès le changement du plan, la prestation de libre passage augmente mais moins rapidement que selon le plan actuel, vu le taux de rente annuel diminué ;
- un-e ancien-ne assuré-e est traité-e exactement de la même manière qu'un-e nouvel-le assuré-e, dont l'achat d'entrée serait déterminé par sa prestation de libre passage ;
- il y a égalité complète entre l'assuré-e qui a retiré un montant pour l'accession à la propriété avant le changement de plan et celui/celle qui n'a rien retiré.

Les incidences pour la Caisse sont :

- la prestation de libre passage augmente régulièrement dès le changement de plan, mais de manière moins importante que dans le plan actuel ;
- la Caisse reconnaît plus d'années d'assurance, ce qui représente plus d'engagements dans le futur que la première solution ;
- un coût plus élevé que la première solution;
- une amélioration moins rapide de la situation financière ;
- la gestion de comptes individuels d'épargne si la prestation de libre passage est plus importante que nécessaire pour acheter le maximum d'années dans le nouveau plan, dont le coût est moins élevé.

10.4. SOLUTION RETENUE POUR LE MODE DE PASSAGE DU PLAN ACTUEL AU NOUVEAU PLAN

Compte tenu des avantages et inconvénients des modes de passage, en concertation avec l'expert, les instances de la Caisse ont décidé de privilégier l'égalité de traitement entre les assuré-e-s. Elles ont considéré que ce principe primait toute solution moins équitable, même celle permettant une amélioration plus rapide de la situation financière de la Caisse.

Par conséquent, c'est l'option 2 qui a été retenue, c'est-à-dire le mode de passage qui prend en compte le taux de rente **et** l'âge de retraite technique des assuré-e-s présent-e-s au moment du changement.

Cette décision, justifiée par le constat principal qu'elle ne crée pas d'inégalité de traitement, l'est également parce qu'elle n'affecte pas l'objectif final de rétablissement de l'équilibre financier.

De plus, son principe est intuitivement plus facile à comprendre et donc plus transparent « PLP sortie = PLP entrée », comme lorsqu'une personne change de caisse de pensions et transfère sa prestation de libre passage.

11. TRANSFERT DU PLAN ACTUEL AU NOUVEAU PLAN DE PREVOYANCE – GARANTIE ET MESURES TRANSITOIRES

11.1. CALCUL DES DROITS ACQUIS ET TRANSFERT DANS LE NOUVEAU PLAN

Pour s'assurer concrètement du respect des droits acquis, un calcul (individuel) pour chaque assuré-e actif-v-e est réalisé.

Ce calcul définit le montant de la prestation de libre passage acquis selon le plan en vigueur avant changement. Ce montant est utilisé pour acheter - selon le taux annuel de rente du nouveau plan - des années d'assurance dans le nouveau plan. L'achat tient compte de l'âge fixé par le nouveau plan pour la cotisation vieillesse, soit 24 ans, et de l'âge acquis par l'assuré-e au moment du transfert.

Cet achat permet de déterminer une nouvelle origine des droits. En effet, comme le nouveau plan prévoit un taux de rente annuel moins élevé, c'est-à-dire de 1,75% (par rapport à 2%), la nouvelle origine des droits sera antérieure à la précédente.

En d'autres termes, ce sont plus d'années qui pourront être rachetées dans le nouveau plan avec le montant de la prestation de libre passage acquis selon le plan actuel. Par contre, comme le taux de rente maximum de 70% est obtenu pour une affiliation à 24 ans (40 années entre 24 ans et 64 ans), il est important que la nouvelle origine des droits ne conduise pas à un âge d'affiliation inférieur à 24 ans.

Cette opération permettra de valider l'exactitude des calculs, puisque le montant de la prestation de libre passage doit être le même dans le nouveau plan, une fois l'achat réalisé, que ce qu'il était au moment de la sortie du plan actuel (à salaire et taux d'occupation égaux).

Ce travail ne requiert pas de délai transitoire de mise en œuvre. Il s'applique à tous/toutes les assuré-e-s actif-ve-s de la même manière, et une prestation de libre passage peut être calculée à tout moment.

Concernant les prestations de risques, leur montant en francs acquis selon le plan actuel – rente d'invalidité, rente de conjoint ou partenaire enregistré survivant, rente d'orphelin – est garanti au jour du changement (à salaire et taux d'occupation égaux) dans le nouveau plan.

Ces prestations de risques garanties en francs au moment du changement augmentent ensuite en fonction du nouveau plan.

11.2. QUE SE PASSE-T-IL SI LE MONTANT DE LA PRESTATION DE LIBRE PASSAGE ACQUISE DANS LE PLAN ACTUEL EST PLUS IMPORTANT QUE NECESSAIRE POUR RACHETER TOUTES LES ANNEES POSSIBLES DANS LE NOUVEAU PLAN – COMPTE INDIVIDUEL D'EPARGNE ?

Il est possible que certain-e-s assuré-e-s disposent d'un montant de prestation de libre passage plus élevé que nécessaire pour procéder au rachat de toutes les années possibles dans le nouveau plan, c'est-à-dire jusqu'à l'âge de 24 ans. Cette situation peut notamment se produire chez les assuré-e-s qui ont déjà une longue période d'affiliation, sans retrait ou partage de leur prestation de libre passage, et qui s'approche de l'âge de la retraite.

Si le montant de la prestation de libre passage est plus élevé que nécessaire pour le rachat de toutes les années possibles dans le nouveau plan, le solde excédentaire demeure un droit acquis de l'assuré-e.

Ce solde est transféré sur un compte individuel d'épargne, tenu et géré par la CAP.

La gestion du compte au sein de la Caisse se justifie en raison de l'objectif des mesures qui est de garantir l'équilibre financier de la Caisse. Aussi, il ne peut pas être envisagé de diminuer la fortune en autorisant des transferts sur des comptes de libre passage externes ; d'autant plus que la CAP n'est pas entièrement capitalisée.

Ce compte individuel est rémunéré au taux d'intérêt légal fixé pour le 2ème pilier par le législateur fédéral. Il peut avoir différentes fonctions :

- en cas de sortie, le montant acquis de ce compte s'ajoute à la prestation de libre passage à verser ;
- en cas de décès ou d'invalidité, il est attribué sous forme de capital supplémentaire et s'ajoute donc à la prestation de risques calculée selon le plan de prévoyance ;
- en cas de retraite, il est versé sous forme de capital ou sert à améliorer la rente de retraite.

Par ailleurs, ce compte individuel d'épargne peut également être alimenté par des rachats volontaires (de l'assuré-e ou de l'employeur) en vue de compenser tout ou partie de la réduction pour retraite anticipée, sous la réserve importante des règles impératives fiscales et limitatives à analyser individuellement.

11.3. RESUME DES OPERATIONS DE TRANSFERT

Le passage d'un plan à l'autre se traduit donc par les opérations suivantes :

- un calcul individuel pour chaque assuré-e actif-ve est réalisé préalablement au changement du plan afin de déterminer le montant de sa prestation de libre passage au jour du changement. Ce calcul concrétise les droits acquis de l'assuré-e ;

- le montant de la prestation de libre passage est utilisé pour procéder à des achats d'années dans le nouveau plan d'assurance, selon le nouveau tarif. Comme ce tarif est moins cher que celui du plan actuel, le montant de la prestation de libre passage permet d'acquérir plus d'années, c'est-à-dire une durée d'assurance plus importante. Ce procédé permet également de s'assurer de l'exactitude des calculs, puisque la prestation de libre passage acquise dans le nouveau plan doit être identique à celle acquise dans le plan actuel au moment du changement ;
- ce mode de passage ne nécessite pas de délai transitoire de mise en œuvre et il s'applique à tous/toutes les assuré-e-s actif-ve-s de la même manière ;
- si le montant acquis de la prestation de libre passage est plus important que nécessaire pour racheter le maximum d'années possibles au jour du changement (affiliation à 24 ans), le solde excédentaire est crédité sur un compte individuel d'épargne, tenu et géré par la Caisse. Ce compte rémunéré au taux d'intérêt légal du 2ème pilier est attribué à l'assuré-e sous forme de capital supplémentaire au moment du droit à une prestation, ou peut servir à améliorer la rente de retraite, en cas de retraite anticipée.
- Ce compte peut également être alimenté par des achats volontaires (de l'assuré-e ou de l'employeur) en vue de compenser tout ou partie de la réduction en cas de retraite anticipée ;
- pour une grande partie des assuré-e-s, le fait de recalculer une nouvelle date d'origine des droits antérieure à la date effective d'affiliation; et de tenir compte des années d'assurances futures jusqu'à 64 ans au lieu de 62 ans, conduit à un montant de prestations risques (rente d'invalidité, de conjoint survivant, d'orphelin) plus importante qu'actuellement ;
- cependant dans tous les cas, le montant des prestations risques décès/invalidité acquis dans le plan actuel est garanti en francs dans le nouveau plan, pour un salaire et un taux d'occupation égaux.

Vous trouverez en annexe des exemples basés sur des données réelles moyennes des assuré-e-s de la Caisse qui permettent de comparer des situations entre le plan actuel et le nouveau[15].

12. MESURES TRANSITOIRES

Il convient de relever que si le respect des droits acquis est impératif, l'instauration de dispositions transitoires ne l'est pas. Il se peut que de telles dispositions soient exclues ou qu'elles ne puissent tout simplement pas être envisagées par la Caisse en raison de sa situation financière.

En l'espèce, l'introduction d'un nouveau plan d'assurance est menée dans le cadre de mesures structurelles nécessaires à l'équilibre financier de la CAP, afin de lui permettre de faire face à ses engagements en conservant le degré de couverture de 80% fixé par ses statuts.

[15] Cf. annexe 6 – comparaisons de prestations plan actuel – nouveau plan

En ce qui concerne les dispositions transitoires, il convient de distinguer les trois catégories de prestations suivantes:

Prestation de libre passage

Comme expliqué ci-avant, avec le calcul fait pour la transformation du plan d'assurance et le recalcul d'une nouvelle durée d'assurance avec, le cas échéant, constitution d'un capital épargne individuel, le montant de la prestation de sortie au jour du changement reste exactement le même.

Il n'y a donc aucune garantie de droits acquis à accorder au niveau de la prestation de libre passage.

Prestations de risques (rentes d'invalidité, rentes de conjoint, rentes d'orphelin)

Comme également expliqué, avec le recalcul d'une nouvelle durée d'assurance ainsi que la prise en considération des années d'assurance futures jusqu'à 64 ans au lieu de 62 ans, dans bon nombre de cas, le montant des nouvelles prestations risques sera supérieur au montant assuré dans le plan actuel.

Par contre, si, à salaire assuré égal et à taux d'occupation égal, le montant d'une de ces rentes devait être inférieur au montant actuellement assuré, la Caisse garantit le montant assuré en CHF dans l'ancien plan d'assurance et cela pour l'ensemble des assuré-e-s présents au jour du changement, quel que soit leur âge.

La garantie individuelle de montant en CHF se poursuit tant que les prestations du nouveau plan d'assurance n'ont pas atteint ce montant de la garantie.

Il est par contre bien entendu que le montant de la garantie est adapté, en conséquence, en cas de réduction du salaire assuré, de diminution du degré d'occupation, de retrait pour l'accession à la propriété du logement ou de versement anticipé en cas de divorce.

Le fait d'accorder une telle garantie ne pose pas de problème financier à la CAP étant donné que le montant des prestations garanties ne dépasse pas celles qui sont actuellement prévues, et que ces dernières sont financées par une prime de risques. D'autre part, les effets d'une garantie en CHF diminuent au fur et à mesure des départs, des arrivées à la retraite ainsi que des augmentations de salaires assurés si bien qu'à un moment donné, la garantie va tomber d'elle-même pour une majorité des assurés concernés.

Rente de retraite

Lors d'un changement de plan, c'est au niveau des prestations de retraite que la question des dispositions transitoires et des garanties se pose de la manière la plus sensible.

Compte tenu des mesures raisonnables qui ont été retenues pour atteindre ces objectifs, le nouveau plan d’assurance demeure de haut niveau comparé à la moyenne suisse. Les effets des mesures se produiront donc dans le temps, progressivement. Il ne faut pas espérer un redressement soudain et rapide.

Considérant ces éléments, les instances de la Caisse ont estimé qu'il n'était pas nécessaire d'offrir une garantie de rente à tous les assuré-e-s présent-e-s au moment du changement, et qu'il convenait d'examiner les possibilités et conséquences financières des mesures transitoires envisageables en se concentrant en premier lieu sur la catégorie des assuré-e-s proches de la retraite.

12.1. CATEGORIE DES ASSURE-E-S BENEFICIANT DE MESURES TRANSITOIRES ET QUESTIONS LIEES AUX GARANTIES

Pour définir concrètement le cercle des assuré-e-s proches de la retraite et le coût des mesures transitoires supportables pour la Caisse, une analyse et des comparaisons ont donc été faites en se basant sur l'effectif réel CAP.

Il a également été tenu compte du fait qu'une retraite anticipée peut être prise au plus tôt à compter de l'âge de 58 ans, et que des réductions dès anticipation de la retraite sont prévues dans le nouveau plan de prévoyance, contrairement à ce que prévoit le plan actuel.

Sur la base de l'effectif de 2009, 959 assuré-e-s se situaient entre 55 ans et 61 ans. Pour tou-te-s ces assuré-e-s, un calcul de rente de retraite selon le plan actuel et selon le nouveau plan a été réalisé pour des âges de retraite à 58, 60 et 62 ans.

Ce travail a fait ressortir le taux de rente qui serait acquis dans le nouveau plan et, cas échéant, le nombre de mois supplémentaires nécessaires pour obtenir la même rente aux mêmes âges (58, 60 et 62 ans) que celle qui pourrait être obtenue dans le plan actuel.

Il a montré que plus les assuré-e-s sont proches de 62 ans, moins leurs droits sont « touchés » par le passage dans le nouveau plan. Certain-e-s de ces assuré-e-s, qui ont une longue ou pleine durée d'assurance, disposent même d'une prestation de libre passage permettant non seulement de racheter le maximum des années dans le nouveau plan, mais offrant encore un solde excédentaire alimentant le compte individuel d'épargne, lequel augmentera alors la rente de retraite par rapport à ce que prévoit le plan actuel.

Le constat n'est évidemment pas le même pour des assuré-e-s proches de 62 ans, qui ont peu, voire très peu de durée d'assurance, et dont les espérances de rentes sont déjà faibles dans le plan actuel.

L'analyse a également porté sur la détermination du montant en CHF qui serait nécessaire pour garantir la rente de retraite à 62 ans pour cette catégorie d'assuré-e-s, soit 959 personnes.

Enfin, différentes questions se sont encore posées quant à la garantie de la rente de retraite :

- A quel-le-s assuré-e-s de cette tranche d'âge faut-il accorder une garantie ? Age minimum, durée d'affiliation, durée de service ? La durée d'affiliation comprend les années achetées et perdues, pas les années de service. Une pondération de tous les critères posent également des problèmes, valent-ils tous le même poids ? Comment définir objectivement ce poids ?

- Faut-il garantir par rapport à un montant de rente au jour du changement de plan, c'est-à-dire un montant fixe qui ne tienne pas compte d'une augmentation future du salaire ?

- Faut-il garantir par rapport à un taux de rente, ce qui suit l'évolution du salaire assuré ? Dans ce cas le coût ne peut pas être connu à l'avance et les conséquences sur l'équilibre financier non plus.

- Faut-il garantir par rapport à l'âge de la retraite ? Une garantie à 62 ans est moins onéreuse qu'une garantie à 58 ans.

- Faut-il accorder une garantie à 100% ? Ou à un taux dégressif (100%, 99%, etc) en fonction de l'année de mise à la retraite, ou de l'âge de la retraite, ou de l'âge au moment du changement de plan ? Une garantie fixe peut créer un traitement fort différent entre les assuré-e-s qui se trouvent juste à l'intérieur de la garantie et ceux qui se trouvent juste à l'extérieur. Une garantie dégressive peut éviter ce problème.

- En fonction des mois supplémentaires nécessaires individuellement pour atteindre un montant de rente identique dans le nouveau plan que celui acquis au moment du transfert, faut-il offrir tous les mois manquants ou un certain nombre de mois ?

  Dans ce cas, faut-il demander à l'assuré-e de prendre à sa charge les mois non offerts, soit par la prolongation de son activité, soit par un apport personnel ou alors par une réduction de la rente actuelle ?

- Qui finance la garantie ? La garantie peut être financée par la CAP, par les assuré-e-s, par les employeurs, sans exclusion des uns par rapport aux autres.

Toutes ces questions ont été discutées en conservant à l'esprit la nécessité de lier les mesures au plan de prévoyance, à l'affiliation, de veiller au respect de l'égalité de traitement entre assuré-e-s, ainsi que le fait que les garanties accordées doivent pouvoir être gérées automatiquement dans le système de gestion.

En effet, compte tenu de la taille de l'effectif, il ne peut pas être envisagé une manipulation manuelle lors de chaque retraite. Si la garantie est en francs ou en % des salaires, il faut faire des calculs individuels à l'avance et stocker ces résultats pour tou-te-s les assuré-e-s concerné-e-s et pour tous les âges de retraite concernés. Les données sont donc nombreuses.

Enfin, le coût et la question de savoir qui finance la garantie sont importants.

Dès lors que la Caisse doit modifier le plan de prévoyance pour garantir son équilibre financier, ses capacités pour offrir et prendre en charge le coût d'une garantie en sont conditionnées. Par ailleurs, l'assuré-e et/ou l'employeur peuvent aussi participer au financement. L'assuré-e, par des apports personnels - pour lui permettre de garantir sa rente au même niveau - ou par l'acceptation d'une diminution de sa rente ; l'employeur, par le financement d'apports en faveur de ses employé-e-s.

Si l'on garantit que la nouvelle rente ne dépasse pas la rente actuelle, la Caisse ne subit pas un coût supplémentaire à proprement parler, en revanche son degré de couverture en est affecté, et il s'améliore moins vite que prévu.

Enfin, toute garantie par la Caisse doit faire l'objet de la constitution d'une provision actuarielle faisant partie des engagements dans ses comptes. Le montant de cette provision doit être recalculé chaque année. Cela implique qu'il faut être prudent dans le calcul.

12.2. VARIANTES DE MESURES TRANSITOIRES ETUDIEES

Considérant l'âge autorisé pour une retraite anticipée, soit 58 ans, 6 variantes de garanties ont été étudiées et des simulations ont été réalisées sur la base de l'effectif réel 2009. Les coûts sont donc uniquement une estimation basée sur l'effectif 2009 et portant sur la période 2009 – 2012.

Ces variantes sont :

Variante 1 : garantie du montant actuel de la rente en francs

A. à 62 ans,
B. à n'importe quel âge de retraite de 58 à 62 ans.

Variante 2 : garantie du montant de la rente en francs indexé en fonction de l'inflation

A. à 62 ans,
B. à n'importe quel âge de retraite de 58 à 62 ans.

Variante 3 : garantie basée sur le taux actuel de rente

A. réduction de la garantie en fonction de l'âge de l'assuré-e au moment de l'introduction du nouveau plan d'assurance,
B. réduction de la garantie en fonction de l'année de retraite

Pour ces simulations, les hypothèses suivantes ont été prises en compte :

- tous/toutes les assuré-e-s concerné-e-s ont été transféré-e-s dans le nouveau plan selon les modalités de passage décrites plus haut (achats d'années avec la prestation de libre passage du plan actuel, cas échéant création d'un compte épargne individuel si solde excédentaire une fois toutes les années possibles achetées dans le nouveau plan) ;

- la rente de retraite a été calculée selon le nouveau plan, y compris avec cas échéant le capital épargne individuel qui aura évolué en fonction du taux d'intérêt minimum LPP ;

- une augmentation du salaire assuré pour l'inflation de 1,5% ;

- une augmentation individuelle de 0% à 1% compte tenu de l'âge des personnes concernées.

Il a également été relevé les éléments suivants :

- le calcul du montant de la rente à 62 ans se fait selon le salaire assuré et les autres données individuelles au moment du changement du plan. Le montant obtenu est enregistré en francs. Les événements particuliers qui surviennent après le changement du plan doivent être pris en compte. Le montant enregistré individuellement va donc être adapté pour tenir compte notamment : du changement de taux d'occupation, de retrait pour l'accession à la propriété, d'un transfert ensuite de divorce, d'un achat ;

- entre le montant garanti et le montant obtenu au final selon le nouveau plan, c'est toujours le montant de la rente le plus élevé qui sera servi.

12.3. RESUME DES CONSEQUENCES ET EFFETS DES VARIANTES

Avertissement :

Comme indiqué, les variantes ont fait l'objet d'une analyse sur la base de l'effectif des assuré-e-s en 2009, soit 959 personnes, âgées de 55 ans à 61 ans. Les coûts sont donc des estimations tenant compte de départs à la retraite en lien avec cet effectif, par âge. Ils sont indiqués afin de faire ressortir l'échelle des montants de garantie que cela représente et permettre des comparaisons quant aux effets des variantes. A l'évidence ces montants varient en fonction de la réalité de l'effectif au moment du changement de plan.

Les coûts indiqués correspondent aux départs de tous les assuré-e-s de plus de 55 ans ou 58 ans à un âge donné (par exemple 58 ou 60 ans). La réalité est pondérée par les âges de départs effectifs.

12.3.1. Variante 1A – garantie du montant de la rente à 62 ans

Description

Lors du changement de plan

- Calcul du montant de rente à 62 ans :
  tient compte du salaire assuré + autres données individuelles au moment du changement de plan
- Enregistrement du montant obtenu en CHF

Evénements particuliers après le changement de plan

- Le montant individuel enregistré sera adapté, cas échéant, pour tenir compte des événements suivants : changement de taux d'occupation, retrait pour l'accession de la propriété, divorce, achat

Au moment de la retraite

En cas de retraite à 62 ans

- Le montant de la rente selon nouveau plan est supérieur ou égal au montant garanti

En cas de retraite avant 62 ans

- Calcul de la rente anticipée selon nouveau plan
- Calcul du montant de rente garanti :
  - montant de rente garanti à 62 ans – réductions selon nouveau plan
    - 1.75% salaire assuré au moment du changement de plan
    - réduction de 5% par année
- Rente servie = le plus haut des deux montants

Remarques et coûts

La garantie porte sur le montant de la rente en francs à 62 ans acquis selon le plan actuel. En cas de retraite avant 62 ans, la réduction actuarielle s'applique.

En termes de gestion, il faut enregistrer au moment du changement de plan, le montant de la rente à 62 ans, le salaire assuré, le taux d'occupation, le taux d'occupation moyen.

La garantie évolue de manière décroissante avec l'augmentation des salaires assurés et peut devenir nulle à un moment donné.

Elle est donc relativement légère pour les assuré-e-s de 58 ans et plus, avec un coût raisonnable et une gestion administrative simple.

Les coûts de la garantie selon les augmentations individuelles retenues, sur la base de l'effectif étudié de 959 assuré-e-s, sont estimés :

- pour les assuré-e-s de 58 ans et plus, de CHF 290'000,-- (si tous/toutes prennent leur retraite à 62 ans) à CHF 5'900'000,-- (si tous/toutes prennent leur retraite à 58 ans), pour une augmentation de salaire de 1,5% (indexation) et de 1% (individuelle); ou de CHF 760'000,-- (si tous prennent leur retraite à 62 ans) à CHF 5'900'000,-- (si tous prennent leur retraite à 58 ans), sans augmentation de salaire individuelle ;

- pour les assuré-e-s de 55 ans et plus, de CHF 390'000, -- (si tous/toutes prennent leur retraite à 62 ans) à CHF 13'100'000, -- (si tous/toutes prennent leur retraite à 58 ans), pour une augmentation de salaire de 1,5% (indexation) et de 1% (individuelle); ou de CHF 1'250'000, -- à CHF 14'540'000, -- sans augmentation de salaire individuelle.

12.3.2. Variante 1B – garantie du montant de la rente à tous les âges de retraite entre 58 ans et 62 ans

Description

Lors du changement de plan

- Calcul du montant de rente à tous les âges entre 58 ans et 62 ans
  - salaire assuré + autres données individuelles au moment du changement de plan
- Enregistrement des montants obtenus en CHF pour chaque assuré-e

Evénements particuliers après le changement de plan :

- les montants individuels enregistrés seront adaptés, cas échéant, pour tenir compte des événements suivants : changement de taux d'occupation, retrait pour l'accession à la propriété, divorce, achat

Au moment de la retraite

En cas de retraite à 62 ans

- Le montant de la rente selon nouveau plan supérieur ou égal au montant garanti

En cas de retraite avant 62 ans

- Calcul de la rente anticipée selon nouveau plan
- Comparaison avec le montant de rente individuel garanti, âge, date effective de retraite
- Rente servie = le plus haut des deux montants

Remarques et coûts

Garantie d'un montant en francs à tous les âges de la retraite, avec dans ce cas l'effet favorable du plan actuel en cas de retraite anticipée de non réduction actuarielle entre 60 et 62 ans.

Pour la gestion, cela implique l'enregistrement au moment du changement de plan du montant de la rente individuelle à tous les âges entre 58 ans et 62 ans, ainsi que le taux d'occupation et le taux d'occupation moyen. Ce qui est relativement lourd à gérer compte tenu du nombre de données importantes à enregistrer et à stocker. Cela peut poser un problème de traitement automatique sur la durée (48 rentes par personne dès 58 ans, 84 rentes dès 55 ans !).

La garantie évolue de manière décroissante avec l'augmentation des salaires assurés, elle peut être nulle à un moment donné.

Les coûts de la garantie selon les augmentations individuelles retenues pour les retraité-e-s, sur la base de l'effectif étudié, sont estimés :

- pour les assurés de 58 ans et plus, de CHF 290'000, -- (si tous/toutes prennent leur retraite à 62 ans) à CHF 28'360'000, -- (si tous/toutes prennent leur retraite à 58 ans), pour une augmentation de salaire de 1,5% (indexation) et de 1% (individuelle); ou de CHF 760'000, -- à CHF 28'360'000, --, sans augmentation de salaire individuelle ;

- pour les assuré-e-s de 55 ans et plus de CHF 390'000, -- (si tous/toutes prennent leur retraite à 62 ans) à CHF 64'480'000, -- (si tous/toutes prennent leur retraite à 58 ans), pour une augmentation de salaire de 1,5% (indexation) et de 1% (individuelle); ou de CHF 1'250'000, -- à CHF 66'490'000, --, sans augmentation de salaire individuelle.

12.3.3. Variante 2A – garantie du montant de la rente à 62 ans indexé à l'inflation

Description

Lors du changement de plan

- Calcul du montant de rente à 62 ans
  - salaire assuré + autres données individuelles au moment du changement de plan
- Enregistrement du montant obtenu en CHF

Événements particuliers après le changement de plan

- Le montant individuel enregistré sera adapté pour tenir compte de l'inflation (indexation)
- Le montant individuel enregistré sera adapté, cas échéant, pour tenir compte des événements suivants : changement de taux d'occupation, retrait pour l'accession à la propriété, divorce, achat

Au moment de la retraite

En cas de retraite à 62 ans

- Calcul du montant de rente garanti avec indexation (inflation)
- Le montant de la rente selon nouveau plan supérieur ou égal au montant garanti

En cas de retraite avant 62 ans

- Calcul de la rente anticipée selon nouveau plan
- Calcul du montant de rente garanti avec indexation
  - montant de rente garanti à 62 ans y compris indexation – réductions selon nouveau plan
    - 1.75% salaire assuré au moment du changement de plan
    - réduction de 5% par année
- Rente servie = le plus haut des deux montants

Remarques et coûts

Le montant en CHF à 62 ans garanti est indexé entre l'entrée en vigueur du nouveau plan et l'âge de 62 ans.

La réduction actuarielle est exercée si la retraite intervient avant 62 ans.

En termes de gestion, les données à enregistrer au moment du changement de plan sont le montant de la rente à 62 ans, le salaire assuré, le taux d'occupation et le taux d'occupation moyen.

Ensuite, chaque année, il faut adapter le montant de la rente à 62 ans à l'inflation.

La garantie est donc croissante avec l'indexation, et décroissante avec l'augmentation réelle des salaires. En fonction de ces deux paramètres, elle peut se prolonger pendant une période plus ou moins longue.

Le coût de la garantie est plus élevé que la garantie en francs. La gestion est plus lourde administrativement, puisqu'elle requiert des adaptations annuelles du montant individuel garanti. Cela pose un problème de gestion automatique du calcul de la rente de retraite.

Cette variante pose aussi le paradoxe que les assuré-e-s actif-ve-s ont une indexation garantie de leur rente jusqu'à ce que sa perception soit exercée, alors que l'indexation des rentes en cours (des pensionné-e-s) se fait selon les possibilités financières de la Caisse.

La garantie dure plus longtemps que dans les variantes 1A et 1B, ce qui implique qu'il faut éviter d'accorder cette garantie à des assuré-e-s « trop jeunes » et le problème du « seuil » d'entrée pour bénéficier de la garantie se pose.

Les coûts de la garantie selon les augmentations individuelles retenues sur la base de l'effectif étudié, sont estimés :

- pour les assuré-e-s de 58 ans et plus, de CHF 2'360'000,-- (si tous/toutes prennent leur retraite à 62 ans) à CHF 5'900'000,-- (si tous/toutes prennent leur retraite à 58 ans), pour une augmentation de salaire de 1,5% (indexation) et de 1% (individuelle); ou de CHF 6'300'000,-- à CHF 5'900'000,--, sans augmentation de salaire individuelle ;

- pour les assuré-e-s de 55 ans et plus, de CHF 4'750'000,-- (si tous/toutes prennent leur retraite à 62 ans) à CHF 15'570'000,-- (si tous/toutes prennent leur retraite à 58 ans), pour une augmentation de salaire de 1,5% (indexation) et de 1% (individuelle); ou de CHF 19'320'000,-- à CHF 17'160'000,--, sans augmentation de salaire individuelle.

12.3.4. Variante 2B – garantie du montant de la rente à tous les âges de retraite entre 58 et 62 ans indexé à l'inflation

Description

Lors du changement de plan

- Calcul du montant de rente à tous les âges entre 58 et 62 ans
  - salaire assuré + autres données individuelles au moment du changement de plan
- Enregistrement des montants obtenus en CHF pour chaque assuré-e

Événements particuliers après le changement de plan

- Les montants individuels enregistrés seront adaptés pour tenir compte de l'inflation (indexation)
- Les montants individuels enregistrés seront, cas échéant, adaptés pour tenir compte des événements suivants : changement de taux d'occupation, retrait pour l'accession à la propriété, divorce, achat

Au moment de la retraite

En cas de retraite à 62 ans

- Calcul du montant de rente garanti avec indexation (inflation)
- Le montant de la rente selon nouveau plan supérieur ou égal au montant garanti

En cas de retraite avant 62 ans

- Calcul de la rente anticipée selon nouveau plan
- Comparaison avec le montant individuel garanti y compris indexation
- Rente servie = le plus haut des deux montants

Remarques et coûts

Garantie d'un montant de rente en francs aux âges de 58 à 62 ans, indexé entre l'entrée en vigueur du nouveau plan et l'âge de la retraite. Si la retraite est prise avant 62 ans, la réduction « favorable » du plan actuel s'applique.

En termes de gestion, les données à enregistrer sont le montant de la rente individuelle à tous les âges de retraite entre 58 et 62 ans, le taux d'occupation, le taux d'occupation moyen. Chaque année, il faut adapter tous les montants de rente enregistrés à l'inflation. Cela pose un problème de gestion automatique du calcul de la rente de retraite et une lourdeur administrative conséquente.

La garantie est croissante avec l'inflation, et décroissante avec l'augmentation des salaires assurés, mais dans une mesure moins importante qu'une garantie en francs non indexée.

Elle est donc plus coûteuse que la garantie des montants en francs.

Cette variante pose le paradoxe, déjà évoqué, d'une indexation de rente pour les assuré-e-s actif-ve-s jusqu'à ce que sa perception soit exercée, alors que l'indexation des rentes en cours (des pensionnés) se fait selon les possibilités financières de la Caisse.

Du fait d'une dégressivité moins forte, une telle garantie ne devrait pas être accordée aux assuré-e-s trop « jeunes » et le problème du « seuil » d'entrée pour bénéficier de la garantie se pose.

Les coûts de la garantie selon les augmentations individuelles retenues sur la base de l'effectif étudié, sont estimés :

- pour les assuré-e-s de 58 ans et plus, de CHF 2'360'000, -- (si tous prennent leur retraite à 62 ans) à CHF 28'360'000, -- (si tous prennent leur retraite à 58 ans), pour une augmentation de salaire de 1,5% (indexation) et de 1% (individuelle); ou de CHF 6'300'000, -- à CHF 28'360'000, --, sans augmentation de salaire individuelle ;

- pour les assuré-e-s de 55 ans et plus, de CHF 4'750'000,-- (si tous/toutes prennent leur retraite à 62 ans) à CHF 68'440'000,-- (si tous/toutes prennent leur retraite à 58 ans) pour une augmentation de salaire de 1,5% (indexation) et de 1% (individuelle), ou de CHF 19'320'000,-- à CHF 70'450'000,--, sans augmentation de salaire individuelle.

12.3.5. Variante 3A – garantie du taux annuel de rente en fonction de l'âge de l'assuré-e

Description

Lors du changement de plan

- Enregistrement du taux annuel de rente actuel pour chaque assuré-e
  - taux de rente à 62 ans, les taux à d'autres âges pouvant être déduits des statuts et règlement actuels,
  - prise en considération de l'âge de l'assuré-e au moment du changement pour déterminer le droit à la garantie du taux de rente
    - 100% si l'assuré-e a 62 ans et plus, 98% si l'assuré-e a 61 ans, 96% si l'assuré-e a 60 ans, 94% si l'assuré-e a 59 ans, 92% si l'assuré-e a 58 ans

Événements particuliers après le changement de plan

- Le taux de rente enregistré est adapté, cas échéant, pour tenir compte des événements suivants : changement de taux d'occupation, retrait pour l'accession à la propriété, divorce, achat

Au moment de la retraite

En cas de retraite (à n'importe quel âge)

- Calcul du montant de rente avec garantie
  - taux de rente selon plan actuel x taux de garantie en fonction de l'âge lors du changement de plan x salaire assuré, exemple :
    - Assuré-e avec taux de rente selon plan actuel 70% à 62 ans et âgé de 60 ans lors du changement
    - Taux de rente garanti à 62 ans = 70% x 96% = 67.2%
- Calcul de la rente selon nouveau plan
- Rente servie = le plus haut des deux montants

Remarques et coûts

Garantie d'un pourcentage d'un taux de rente entre 58 et 62 ans qui dépend de l'âge de l'assuré-e au moment du changement de plan.

En cas de retraite anticipée, si la garantie entre en vigueur, il y a réduction « favorable » du plan actuel, si la garantie n'a aucun effet, il y a réduction « actuarielle » du nouveau plan.

Les données à enregistrer sont le taux de rente selon le plan actuel, le taux d'occupation et le taux d'occupation moyen.

Globalement, mais il faut faire attention aux âges, cette garantie est plus coûteuse que la garantie d'un montant en francs. Elle est indexée à l'évolution des salaires.

La garantie augmente en fonction de l'augmentation des salaires assurés, elle diminue en fonction de la décroissance du taux de garantie avec l'âge des assuré-e-s arrivant à la retraite.

Malgré la dégressivité en fonction de l'âge, il faut éviter d'accorder une telle garantie à des assuré-e-s trop « jeunes » et le problème du « seuil » d'entrée pour bénéficier de la garantie se pose.

Les coûts de la garantie selon les augmentations individuelles retenues sur la base de l'effectif étudié, sont estimés :

- pour les assuré-e-s de 58 ans et plus, de CHF 100'000, -- (si tous/toutes prennent leur retraite à 62 ans) à CHF 14'750'000, -- (si tous/toutes prennent leur retraite à 58 ans), pour une augmentation de salaire de 1,5% (indexation) et de 1% (individuelle); ou de CHF 100'000, -- à CHF 14'750'000, --, sans augmentation de salaire individuelle ;

- pour les assuré-e-s de 55 ans et plus, de CHF 210'000, -- (si tous/toutes prennent leur retraite à 62 ans) à CHF 27'540'000, -- (si tous/toutes prennent leur retraite à 58 ans) pour une augmentation de salaire de 1,5% (indexation) et de 1% (individuelle); ou de CHF 210'000, -- à CHF 27'220'000, --, sans augmentation de salaire individuelle.

12.3.6. Variante 3B – garantie du taux annuel de rente en fonction de la date de la retraite

Description

Lors du changement de plan

- Enregistrement du taux annuel de rente actuel pour chaque assuré-e
  - taux de rente à 62 ans, les taux à d'autres âges pouvant être déduits des statuts et règlement actuels
  - prise en considération de la date de la retraite pour déterminer le droit à la garantie du taux de rente
    - Si changement de plan au 01.01.2009 =
      100 % pour les retraites en 2009, 98% pour les retraites en 2010, 96% pour les retraites en 2011, 94% pour les retraites en 2012, etc.

Événements particuliers après le changement de plan

- Le taux de rente enregistré est adapté, cas échéant, pour tenir compte des événements suivants: changement de taux d'occupation, retrait pour l'accession à la propriété, divorce, achat

Au moment de la retraite

En cas de retraite (à n'importe quel âge)

- Calcul du montant de rente avec garantie
  - taux de rente selon plan actuel x taux de garantie en fonction de l'année en cours x salaire assuré, exemple :
    - assuré-e avec taux de rente le plan actuel 70% à 62 ans prenant sa retraite en 2012
    - taux de rente garanti à 62 ans = 70% x 94% = 65.8%
- Calcul de la rente selon nouveau plan
- Rente servie = le plus haut des deux montants

Remarques et coûts

Garantie d'un pourcentage de taux de rente entre 58 et 62 ans. Le pourcentage dépend de l'année dans laquelle l'assuré-e prend sa retraite, mais l'âge de l'assuré-e-s n'a pas d'influence sur le pourcentage.

Au moment de la retraite anticipée, si la garantie entre en vigueur, la réduction « favorable » du plan actuel agit, sinon la réduction est celle du nouveau plan.

Les données à enregistrer administrativement sont le taux de rente selon le plan actuel, le taux d'occupation et le taux d'occupation moyen.

Cette forme de garantie est plus coûteuse que la garantie d'un montant en francs, puisqu'elle est indexée à l'évolution des salaires.

Elle augmente donc avec l'augmentation des salaires assurés. Sa diminution intervient avec la décroissance du taux de garantie en fonction de l'année d'arrivée à la retraite.

Malgré la dégressivité en fonction de l'âge, il faut éviter d'accorder une telle garantie à des assuré-e-s trop « jeunes » et le problème du « seuil » d'entrée pour bénéficier de la garantie se pose.

Les coûts de la garantie selon les augmentations individuelles retenues sur la base de l'effectif étudié sont estimés :

- pour les assuré-e-s de 58 ans et plus, de CHF 390'000, -- (si tous/toutes prennent leur retraite à 62 ans) à CHF 28'360'000, -- (si tous/toutes prennent leur retraite à 58 ans), pour une augmentation de salaire de 1,5% (indexation) et de 1% (individuelle); ou de CHF 360'000, -- à CHF 28'360'000, --, sans augmentation de salaire individuelle ;

- pour les assuré-e-s de 55 ans et plus, de CHF 570'000, -- (si tous prennent leur retraite à 62 ans) à CHF 65'620'000, -- (si tous prennent leur retraite à 58 ans) pour une augmentation de salaire de 1,5% (indexation) et de 1% (individuelle); ou de CHF 530'000, -- à CHF 65'060'000, --, sans augmentation de salaire individuelle.

12.4. MESURES TRANSITOIRES RETENUES

Au vu de toutes ces considérations et ensuite des analyses réalisées sur l'effectif réel, les éléments suivants sont relevés :

- L'âge pour la retraite anticipée étant fixé par la LPP à 58 ans, il n'est pas nécessaire d'étendre des mesures transitoires en dessous de cet âge.

- Une garantie du montant de la rente au jour du changement de plan, sans tenir compte de l'augmentation future du salaire assuré permet un coût de garantie dégressif, dans la mesure où la garantie en francs serait rattrapée par des augmentations de salaire. Dans ce cas, il est possible de déterminer le coût maximum au départ.

- Une garantie par rapport au taux de rente, en tenant compte de l'évolution du salaire assuré, a pour conséquence que le coût n'est absolument pas maîtrisé par la Caisse. Il peut finalement s'élever à un montant beaucoup plus important que les prévisions en cas d'inflation. Cela peut donc être une « bombe à retardement » et s'avérer contraire à l'objectif de rééquilibrage recherché par la modification du plan de prévoyance.

- L'égalité entre assuré-e-s concerné-e-s est impérative.

- La garantie doit pouvoir être gérée automatiquement.

PREAVIS DE LA COMMISSION TECHNIQUE ET JURIDIQUE

Sur la base des conséquences et des estimations réalisées quant aux possibilités d'offrir des garanties au titre de mesures transitoires, la CTJ recommande de retenir comme mesures transitoires à charge de la Caisse la variante **1A**, c'est-à-dire celle qui garantit le montant de la rente à 62 ans, en francs, sans indexation.

Compte tenu du coût circonscrit de cette variante, la CTJ préavise d'offrir cette garantie aux assuré-e-s **de 55 ans et plus** au moment du changement de plan, c'est-à-dire, de manière plus étendue que par rapport à l'âge légal de la retraite anticipée fixé à 58 ans.

DECISION DU COMITE DE GESTION

Sur la base :

- du rapport de la Commission technique et juridique explicitant l'ensemble des travaux réalisés et les propositions de modifications du plan de prévoyance qui en découlent ;

- du préavis de la Commission technique et juridique ;

- des recommandations de l'expert en prévoyance professionnelle de la Caisse d'entreprendre au plus vite des mesures structurelles afin de modifier le plan de prévoyance afin de garantir l'équilibre financier de la Caisse ;

- des nouvelles projections du budget sur 12 ans 2010-2022 confirmant le déséquilibre financier et le bien-fondé des mesures à réaliser ;

Le Comité de gestion, organe paritaire suprême de la CAP, conscient de sa responsabilité et soucieux de garantir la pérennité et la durabilité de la Caisse, constate qu'une modification du plan de prévoyance est nécessaire, et que les mesures proposées sont raisonnables et maintiennent un niveau de prévoyance élevé. En conséquence, il approuve la modification du plan de prévoyance selon les modalités suivantes :

- Age de cotisation vieillesse dès 24 ans.
- Age de retraite technique 64 ans.
- Taux annuel de rente 1,75%.
- Durée d'affiliation 40 ans.
- Objectif de rente 70%.
- Application d'un taux de réduction actuariel lissé par année d'anticipation en cas de retraite avant l'âge terme technique de retraite.

Et les mesures d'accompagnement suivantes :

- Instauration d'une prestation « capital décès ».
- Instauration de la retraite anticipée partielle, sous réserve de l'instauration de la réduction actuarielle en cas d'anticipation de retraite.
- Mise en place de mesures transitoires.
- Possibilité d'acheter des années d'affiliation pour compenser les réductions liées à une retraite anticipée, dans les limites de la législation fédérale impérative en la matière.

Ce changement du plan de prévoyance doit respecter les principes suivants :

- les droits acquis pour les assuré-e-s présent-e-s au moment du changement ;
- l'égalité et l'équité de traitement entre les assuré-e-s, notamment dans les processus d'application des nouvelles mesures, y compris si des mesures transitoires sont adoptées ;

- la faisabilité technique, il faut pouvoir mettre en œuvre de manière rationnelle et objective les mesures vu l'effectif de la Caisse ;
- le coût qui doit prendre en compte l'objectif poursuivi par les mesures visant à modifier le plan de prévoyance (proportionnalité des mesures). En l'espèce, il s'agit de mesures nécessaires pour assurer l'équilibre financier de la Caisse selon son degré de couverture statutaire de 80%, sans réserve de fluctuation de valeurs.
- toutes les années d'assurance comptent et ont un taux applicable de 1,75% ;
- tous/toutes les assuré-e-s sont transféré-e-s dans le nouveau plan (avec leurs droits acquis préalablement déterminés).

Le Comité de gestion, enfin, a retenu les mesures transitoires et de garantie suivantes :

- Pour tous/toutes les assuré-e-s **de 55 ans et plus** au moment du changement de plan, c'est-à-dire, de manière plus étendue que par rapport à l'âge légal de la retraite anticipée fixé à 58 ans, est garanti le montant de la pension de retraite acquise en francs à 62 ans.

- Pour tous/toutes les assuré-e-s, quel que soit l'âge, les montants acquis en francs au moment du changement de plan, pour les prestations risques, invalidité et décès, sont garantis.

13. EFFET DU NOUVEAU PLAN D'ASSURANCE[16]

Des simulations ont été réalisées sur la base des mesures prévues pour le nouveau plan de prévoyance afin d'en vérifier les effets. Ces simulations ont tenu compte des hypothèses validées jusqu'à présent relativement à l'indexation et au rendement, elles ont également tenu compte de mesures de renforcement en vue du changement des bases techniques à venir, soit en 2011 lorsque les nouvelles bases techniques attendues pour fin 2010 seront disponibles.

Les projections ont confirmé que le nouveau plan et ses modalités de mise en œuvre n'ont pas un effet spectaculaire, mais agissent sur le temps correctement.

Cela signifie que les instances de la Caisse ont opté pour un chemin raisonnable pour rétablir l'équilibre financier en veillant aux intérêts des assuré-e-s [17].

Les simulations montrent également que les mesures recommandées s'inscrivent dans les nouveaux objectifs et exigences légales qu'il faudra respecter à la suite des modifications de la LPP concernant le financement des institutions de prévoyance des corporations de droit public. A savoir, une capitalisation au minimum de 80% à 40 ans, avec des paliers fixés à 60% en 2020 et à 75% en 2030, ainsi que des degrés de couverture différenciés entre les assuré-e-s actifs-ves et les bénéficiaires de pensions.

[16] Cf. annexe 7 – projections des effets du nouveau plan
[17] Projection des effets du nouveau plan

14. NOUVELLES DISPOSITIONS DES STATUTS ; TABLEAU COMPARATIF DISPOSITIONS ACTUELLES – NOUVELLES DISPOSITIONS STATUTAIRES

L'introduction du nouveau plan de prévoyance implique la modification d'un certain nombre de dispositions statutaires. Ces dernières feront l'objet d'une annexe encore à finaliser.

15. ANNEXES

1. Extraits des projections du budget sur 12 ans (2005-2017) réalisées par l'expert

1bis Extraits des projections du budget sur 12 ans (2005-2017) réalisées par l'expert

2. Données moyennes réelles CAP de 2004 à 2010

3. Utilisation de la cotisation de 2004 à 2010

4. Tableau listant les mesures possibles pour rétablir l'équilibre financier

5. Simulations des variantes et combinaisons possibles

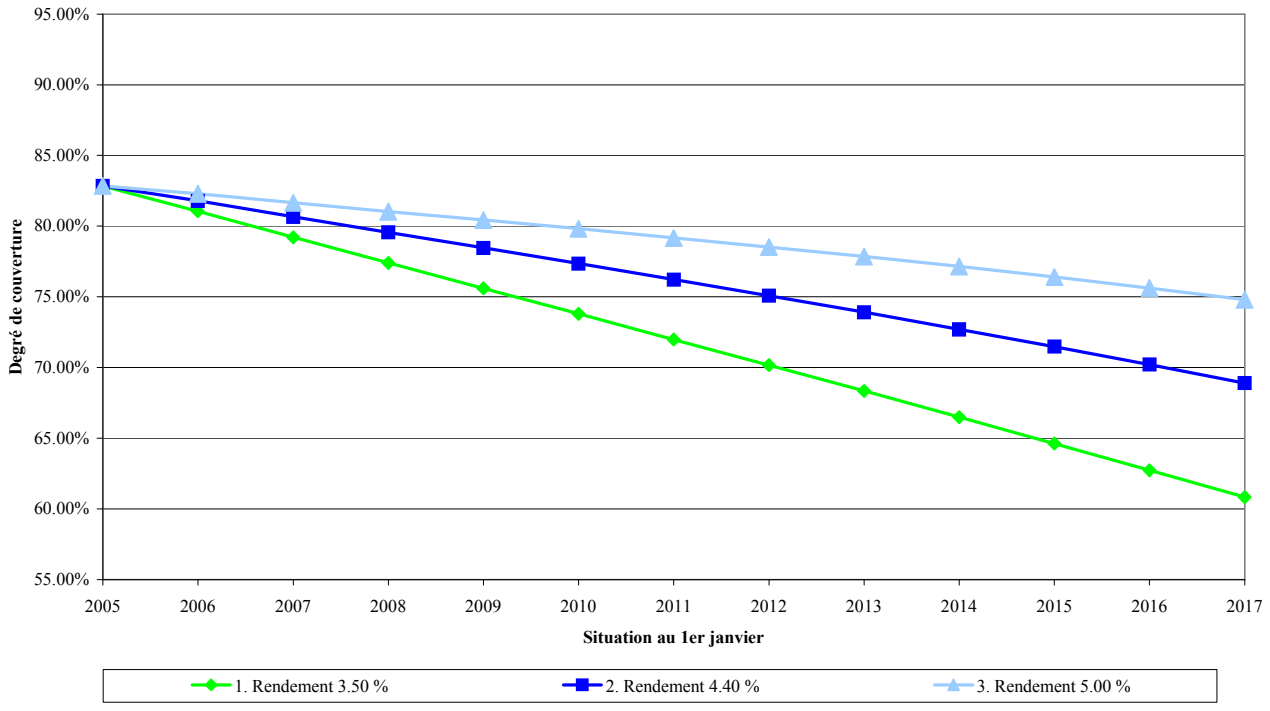
6. Comparaison des prestations plan actuel - nouveau plan

7. Projections des effets du nouveau plan

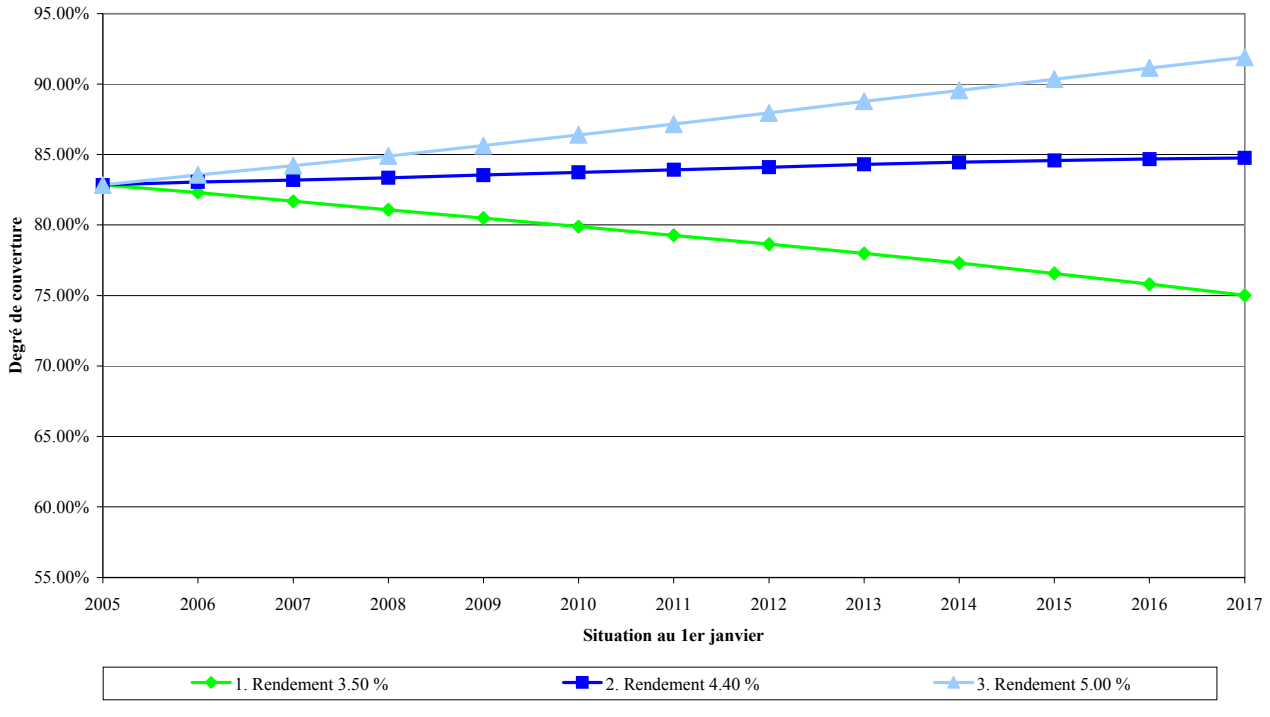
Annexe n° 1

EXTRAITS DES PROJECTIONS DU BUDGET SUR 12 ANS (2005-2017)

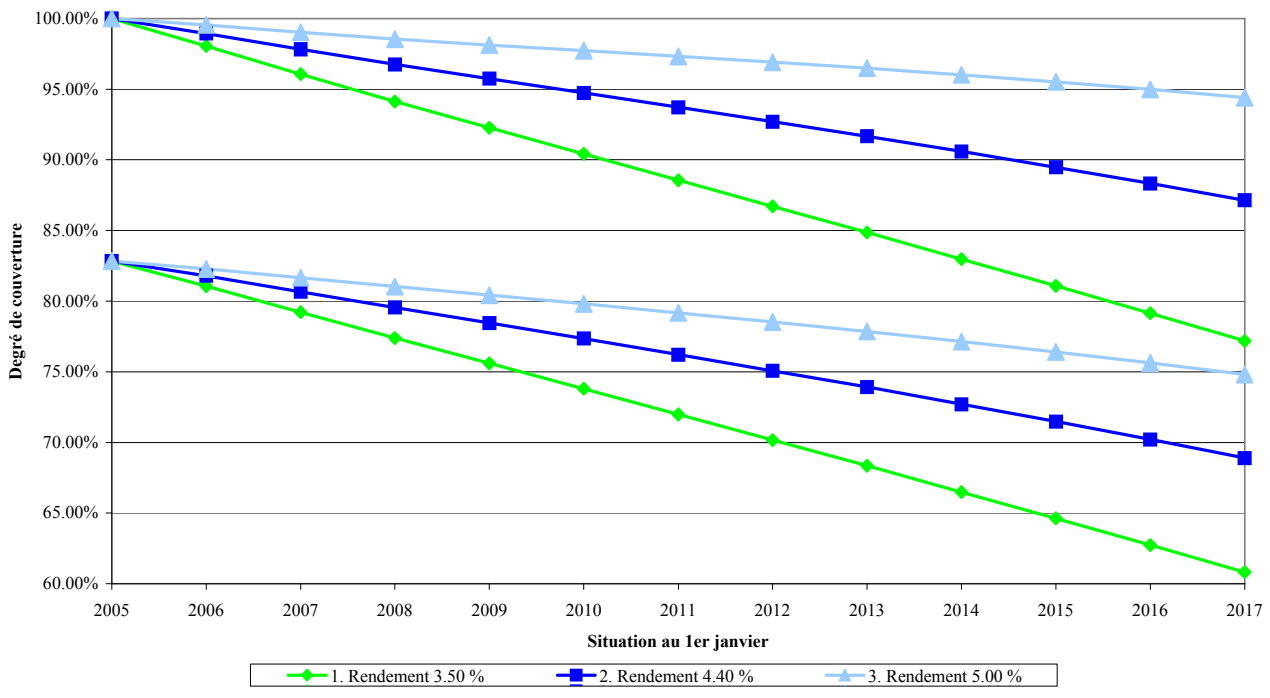
Variante de base, indexation 1.5 %



Variante de base, indexation 0.0 %



Variante de base, indexation 1.5 %, incidence de la capitalisation partielle

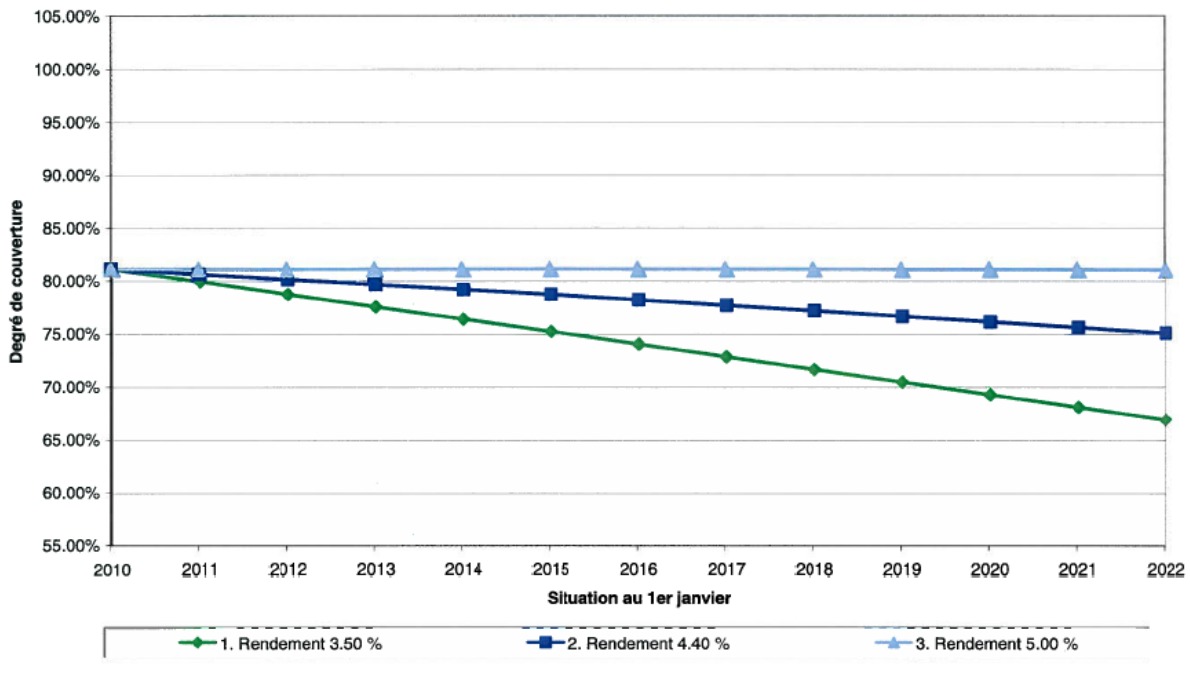


Source budget sur 12 ans 2005 – 2017 / Octobre 2005

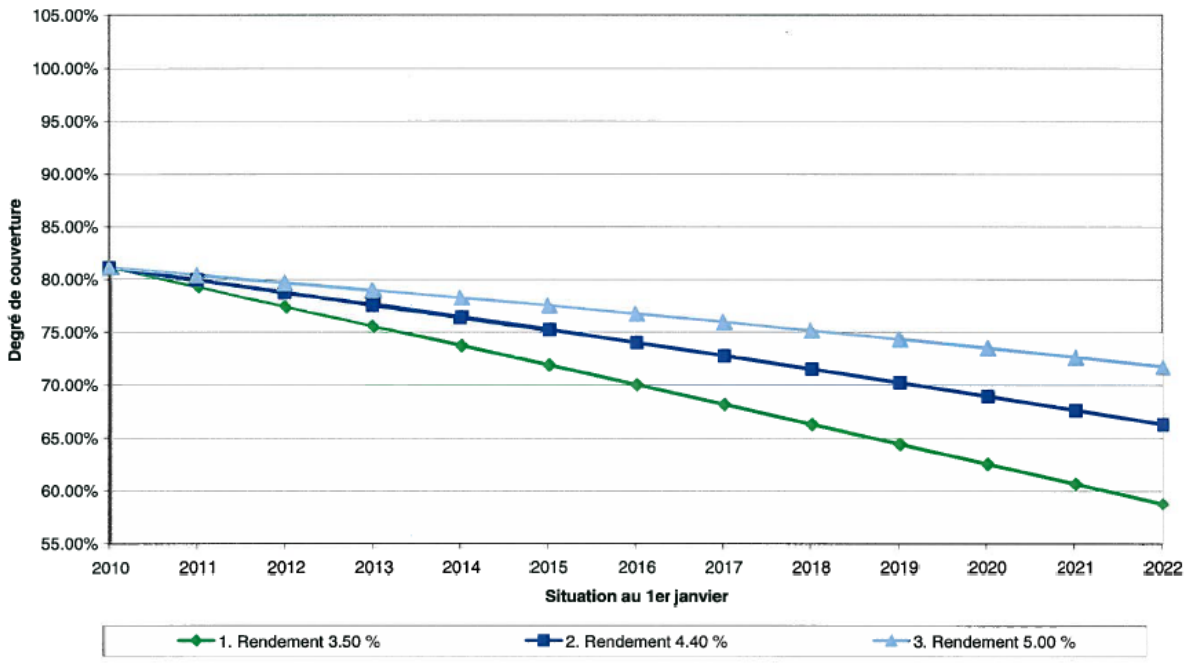
Annexe n° 1 bis

EXTRAITS DES PROJECTIONS DU BUDGET SUR 12 ANS (2010-2022)

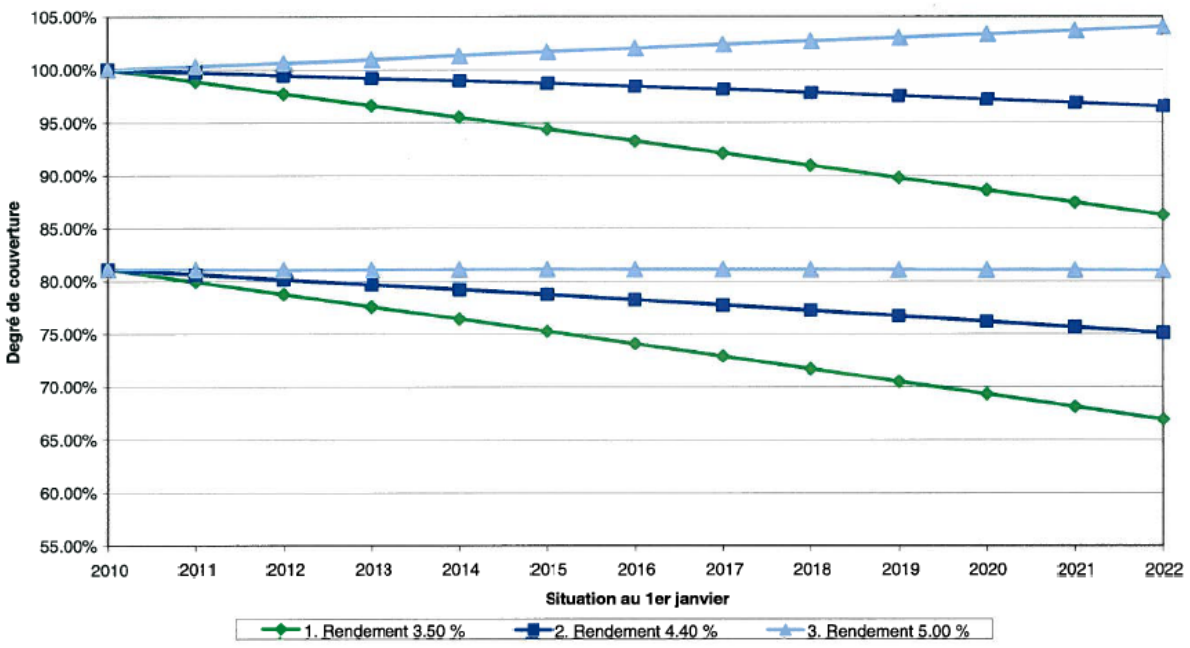
Scénario de base (indexation 0 %)



Variante 1 (indexation 1.5 %)



Incidence de la capitalisation partielle (indexation 0 %)



Source budget sur 12 ans 2010 – 2022 / Septembre 2010

Annexe n° 2

DONNEES MOYENNES REELLES CAP

	31.12.2010/01.01.2011	31.12.2009/01.01.2010	31.12.2008/01.01.2009	31.12.2007/01.01.2008	31.12.2006/01.01.2007	31.12.2005/01.01.2006	31.12.2004/01.01.2005
ASSURES							
Age moyen	44 ans 10 mois	44 ans 9 mois	44 ans 8 mois	44 ans 4 mois	44 ans 1 mois	43 ans 9 mois	43 ans 6 mois
Age moyen d'affiliation	34 ans 5 mois	35 ans 4 mois	35 ans 10 mois	35 ans 10 mois	36 ans 1 mois	34 ans 6 mois	35 ans 5 mois
Salaire de base moyen	fr. 87'797.00	fr. 86'631.00	fr. 85'934.00	fr. 84'428.00	fr. 83'529.00	fr. 82'416.00	non disponible
Salaire assuré moyen	fr. 67'047.00	fr. 66'200.00	fr. 65'609.00	fr. 64'577.00	fr. 63'818.00	fr. 63'066.00	fr. 61'703.00
Cotisation & rappel moyens "assuré"	fr. 6'065.95	fr. 5'828.65	fr. 5'958.35	fr. 5'598.30	fr. 5'633.55	fr. 5'524.90	fr. 5'545.60
Cotisation & rappel moyens "employeur"	fr. 12'928.00	fr. 12'224.80	fr. 12'629.50	fr. 11'531.75	fr. 11'691.80	fr. 11'419.75	fr. 11'809.15
Cotisation & rappel moyens "tout confondu"	fr. 18'993.95	fr. 18'053.45	fr. 18'587.85	fr. 17'130.05	fr. 17'325.35	fr. 16'944.65	fr. 17'354.75
Durée d'affiliation moyenne projetée	29 ans 8 mois	29 ans 9 mois	29 ans 10 mois	29 ans 10 mois	30 ans	non disponible	non disponible
Taux de rente de retraite moyen projeté	59.444%	59.520%	59.694%	59.803%	59.973%	non disponible	60.463%
Rente de retraite moyenne projetée	fr. 40'072.00	fr. 39'699.00	fr. 39'521.00	fr. 39'023.00	fr. 38'642.00	non disponible	fr. 37'648.00
Age moyen de départ à la retraite	61 ans 6 mois	61 ans 5 mois	61 ans 8 mois	61 ans 5 mois	61 ans 3 mois	61 ans 7 mois	60 ans 7 mois
RETRAITES							
Age moyen des retraités	71 ans 8 mois	71 ans 7 mois	71 ans 4 mois	71 ans 2 mois	72 ans	70 ans 8 mois	70 ans 5 mois
Rente de retraite moyenne servie	fr. 45'384.00	fr. 45'704.00	fr. 45'862.00	fr. 46'057.00	fr. 45'471.00	fr. 45'193.00	fr. 44'613.00
RAPPORTS							
Assurés/Pensionnés	1.60	1.62	1.62	1.68	1.69	1.68	1.66
Salaire assuré moyen/Salaire de base moyen	76%	76%	76%	76% #	76%	77%	non disponible
Cotisation & rappel moyens "assuré"/Salaire assuré moyen	9.0%	8.8%	9.1%	8.7% #	8.8%	8.8%	9.0%
Cotisation & rappel moyens "employeur"/Salaire assuré moyen	19.3%	18.5%	19.2%	17.9% #	18.3%	18.1%	19.1%
Cotisation & rappel moyens "tout confondu"/Salaire assuré moyen	28.3%	27.3%	28.3%	26.5% #	27.1%	26.9%	28.1%
Rente de retraite moyenne projetée/Salaire assuré moyen	59.8%	60.0%	60.2%	60.4% #	60.6%	non disponible	61.0%
Rente de retraite moyenne projetée/Salaire de base moyen	45.6%	45.8%	46.0%	46.2% #	46.3%	non disponible	non disponible
Rente de retraite moyenne projetée/Rente de retraite moyenne servie	88.3%	86.9%	86.2%	84.7% #	85.0%	non disponible	84.4%

_____

Données renseignées sur une base annuelle

Annexe n° 3

UTILISATION DE LA COTISATION DE 2004 A 2010

		Cotisations totales de 24 %	COMPOSANTE CAPITALISATION					Frais et fonds de garantie	COMPOSANTE REPARTITION			Total coût	Différence (+ gain / - perte)
			Augmentation annuelle des prestations de sortie	Risque décès et invalidité	Indexation des traitements assurés	Retraites anticipées	Mortalité pensionnés		Part non capitalisée des prestations de sortie, retraits et prestations en capital	Part surcapitalisée des prestations d'entrées, achats, rappels et remboursements	Part non capitalisée des pensions servies		
2004	Capitalisation complète	89'800'000.00	65'800'000.00	7'800'000.00	18'000'000.00	3'800'000.00	4'000'000.00	4'100'000.00				103'500'000.00	-13'700'000.00
	En %	24.0%	17.6%	2.1%	4.8%	1.0%	1.1%	1.1%				27.7%	-3.7%
	Capitalisation partielle (DC 79 %)	89'800'000.00	52'000'000.00	6'200'000.00	14'200'000.00	3'000'000.00	3'200'000.00	4'100'000.00	5'500'000.00	-10'700'000.00	30'000'000.00	107'500'000.00	**-17'700'000.00**
	En %	24.0%	13.9%	1.7%	3.8%	0.8%	0.9%	1.1%	1.5%	-2.9%	8.0%	28.8%	**-4.7%**
2005	Capitalisation complète	94'100'000.00	69'000'000.00	3'700'000.00	14'200'000.00	2'100'000.00	5'000'000.00	3'800'000.00				97'800'000.00	-3'700'000.00
	En %	24.0%	17.6%	0.9%	3.6%	0.5%	1.3%	1.0%				24.9%	-0.9%
	Capitalisation partielle (DC 80 %)	94'100'000.00	55'200'000.00	3'000'000.00	11'400'000.00	1'700'000.00	4'000'000.00	3'800'000.00	4'800'000.00	-7'300'000.00	27'500'000.00	104'100'000.00	**-10'000'000.00**
	En %	24.0%	14.1%	0.8%	2.9%	0.4%	1.0%	1.0%	1.2%	-1.9%	7.0%	26.5%	**-2.5%**
2006	Capitalisation complète	99'100'000.00	73'300'000.00	3'300'000.00	5'700'000.00	5'500'000.00	2'400'000.00	3'600'000.00				93'800'000.00	5'300'000.00
	En %	24.0%	17.8%	0.8%	1.3%	1.3%	0.6%	0.9%				22.7%	1.3%
	Capitalisation partielle (80 %)	99'100'000.00	58'700'000.00	2'600'000.00	4'500'000.00	4'400'000.00	1'900'000.00	3'600'000.00	5'000'000.00	-8'300'000.00	28'400'000.00	100'800'000.00	**-1'700'000.00**
	En %	24.0%	14.2%	0.6%	1.1%	1.1%	0.4%	0.9%	1.2%	-2.0%	6.9%	24.4%	**-0.4%**
2007	Capitalisation complète	100'300'000.00	74'400'000.00	5'800'000.00	19'700'000.00	4'900'000.00	1'600'000.00	3'400'000.00				109'800'000.00	-9'500'000.00
	En %	24.0%	17.8%	1.4%	4.7%	1.2%	0.4%	0.8%				26.3%	-2.3%
	Capitalisation partielle (80 %)	100'300'000.00	59'500'000.00	4'600'000.00	15'800'000.00	3'900'000.00	1'300'000.00	3'400'000.00	6'100'000.00	-7'300'000.00	29'100'000.00	116'400'000.00	**-16'100'000.00**
	En %	24.0%	14.2%	1.1%	3.8%	0.9%	0.3%	0.8%	1.5%	-1.7%	7.0%	27.9%	**-3.9%**
2008	Capitalisation complète	102'100'000.00	76'200'000.00	5'000'000.00	6'300'000.00	3'700'000.00	3'500'000.00	3'700'000.00				98'400'000.00	3'700'000.00
	En %	24.0%	17.9%	1.1%	1.5%	0.9%	0.8%	0.9%				23.1%	0.9%
	Capitalisation partielle (80 %)	102'100'000.00	60'900'000.00	4'000'000.00	5'100'000.00	3'000'000.00	2'800'000.00	3'700'000.00	7'400'000.00	-6'600'000.00	30'400'000.00	110'700'000.00	**-8'600'000.00**
	En %	24.0%	14.3%	0.9%	1.2%	0.7%	0.6%	0.9%	1.7%	-1.5%	7.2%	26.0%	**-2.0%**
2009	Capitalisation complète	104'400'000.00	78'100'000.00	5'300'000.00	6'500'000.00	5'600'000.00	5'300'000.00	3'000'000.00				103'800'000.00	600'000.00
	En %	24.0%	18.0%	1.2%	1.5%	1.3%	1.2%	0.7%				23.9%	0.1%
	Capitalisation partielle (80 %)	104'400'000.00	62'500'000.00	4'200'000.00	5'200'000.00	4'500'000.00	4'200'000.00	3'000'000.00	6'200'000.00	-8'600'000.00	30'800'000.00	112'000'000.00	**-7'600'000.00**
	En %	24.0%	14.4%	1.0%	1.2%	1.0%	1.0%	0.7%	1.4%	-2.0%	7.1%	25.8%	**-1.8%**
2010	Capitalisation complète	107'300'000.00	80'500'000.00	1'800'000.00	6'000'000.00	6'600'000.00	6'600'000.00	2'400'000.00				103'900'000.00	3'400'000.00
	En %	24.0%	18.0%	0.4%	1.3%	1.5%	1.5%	0.5%				23.2%	0.8%
	Capitalisation partielle (80 %)	107'300'000.00	64'400'000.00	1'400'000.00	4'800'000.00	5'300'000.00	5'300'000.00	2'400'000.00	7'000'000.00	-7'400'000.00	31'700'000.00	114'900'000.00	**-7'600'000.00**
	En %	24.0%	14.4%	0.3%	1.1%	1.2%	1.2%	0.5%	1.6%	-1.7%	7.1%	25.7%	**-1.7%**

Source expertises techniques 2004 - 2010

Annexe 4

TRAVAUX SUR L'EQUILIBRE FINANCIER

	EMPLOYEURS	ASSURES	PENSIONNES	CAP
FINANCEMENT	F1 augmentation du taux de cotisation F2 versement d'un montant unique F3 versements de montants périodiques	F1 augmentation du taux de cotisation	F4 cotisation d'assainissement	- stratégie de placement - optimisation des coûts
PRESTATIONS	P1 adaptation des taux de réduction en cas de retraite anticipée (taux uniforme de 5 % < 62 ans) P2 risque dès 17 ans / épargne dès ?? ans P4 augmentation de l'âge technique de la retraite, durée d'assurance pour atteindre l'objectif P7 instauration de la retraite partielle et encouragement à cette dernière P12 changement de plan d'assurance (primauté des cotisations)	P1 adaptation des taux de réduction en cas de retraite anticipée (taux uniforme de 5 % < 62 ans) P2 risque dès 17 ans / épargne dès ?? ans P4 augmentation de l'âge technique de la retraite, durée d'assurance pour atteindre l'objectif P5 diminution du taux **annuel** de rente P6 diminution du taux de pension maximum P10 calcul des prestations de vieillesse sur la moyenne **des** derniers traitements assurés P11 augmentation du montant de coordination P12 changement de plan d'assurance (primauté des cotisations)	P3 application du mécanisme annuel d'adaptation des rentes en cours	P8 instauration du capital décès P9 instauration du rachat de la réduction pour retraite anticipée P12 changement de plan d'assurance (primauté des cotisations) - gestion optimale des risques d'assurance

Incohérences à corriger | Mesures à analyser | « Mesures » à écarter | « Mesures » d'accompagnement

F1 augmentation du taux de cotisation

Le taux de cotisation actuel est déjà de 24 %, ce qui, en comparaison à d'autres institutions de prévoyance, est déjà considérable (Annexe I « Pension Fund Survey »).

F2 versement d'un montant unique

Il n'est pas envisageable pour les différents employeurs d'injecter un montant unique qui se chiffrerait entre 89.9 et 265.2 mios, étant précisé qu'une mesure temporaire ne peut pas résoudre un problème structurel.

F3 versements de montants périodiques

Il n'est pas envisageable pour les différents employeurs d'injecter des montants périodiques qui se chiffreraient entre 9.4 et 27.7 mios, étant précisé qu'une mesure temporaire ne peut pas résoudre un problème structurel.

F4 cotisation d'assainissement

Il ne s'agit pas d'une mesure structurelle, par ailleurs, elle ne pourrait pas être utilisée dans la situation actuelle, à savoir que la Caisse n'est pas dans une phase d'assainissement.

P1 adaptation des taux de réduction en cas de retraite anticipée (taux uniforme de 5 % < 62 ans)

Indépendamment de l'âge de départ à la retraite choisi, le coût pour la Caisse doit être « neutre ». Or, les taux de réduction actuels sont favorables pour l'assuré, et par conséquent, défavorables pour la Caisse (Annexe II « Taux de retraite anticipée/3 variantes »).

P2 risque dès 17 ans / épargne dès ?? ans

Le fait de cotiser pour l'épargne dès 17 ans ne répond pas une demande de la classe des assurés concernés, bien au contraire. Les comparaisons avec des autres institutions de prévoyances font ressortir que les assurés âgés de 17 à 24 ans, ne cotisent que pour le risque (Annexe I « Pension Fund Survey »).

P3 application du mécanisme annuel d'adaptation des rentes en cours

Si les assurés actifs participent aux mesures structurelles, les pensionnés doivent également participer. Or, la seule « mesure » pour faire participer les pensionnés aux efforts communs est l'application du mécanisme annuel d'adaptation des rentes en cours, qui de plus, est en adéquation avec la 1ère révision LPP.

P4 augmentation de l'âge technique de la retraite, durée d'assurance pour atteindre l'objectif

La durée d'assurance (35 ans) pour atteindre l'objectif (70%) est relativement faible en comparaison à d'autres institutions de prévoyance (Annexe I « Pension Fund Survey »), et génère des inégalités de traitement puisque toutes les années de cotisations ne donnent pas droit au même taux de rente.

P5 diminution du taux annuel de rente

Le taux annuel de rente de 2 % conduit à un coût trop élevé par rapport à la cotisation, et est très généreux, en comparaison à d'autres institutions de prévoyance (Annexe I « Pension Fund Survey »).

P6 diminution du taux de pension maximum

Le taux de pension maximum de 70 %, en comparaison aux autres institutions de prévoyance, est passablement généreux, et ce, d'autant plus que la durée d'assurance nécessaire pour atteindre cet objectif est relativement faible (Annexe I « Pension Fund Survey »).

P7 instauration de la retraite partielle et encouragement à cette dernière

Il s'agit-là d'une « mesure d'accompagnement » qui pourrait être instaurée en lien avec le choix d'autres mesures restrictives. Il existe de la demande pour la retraite partielle tant du côté des employeurs que des employés. L'instauration de cette mesure est neutre pour autant que les taux de réduction en cas de retraite anticipée soient adaptés (P1)

P8 instauration du capital décès

Il s'agit-là d'une « mesure d'accompagnement » qui pourrait être instaurée en lien avec le choix d'autres mesures restrictives. Il existe une demande du côté des employés.

P9 instauration du rachat de la réduction pour retraite anticipée

Il s'agit-là d'une « mesure d'accompagnement » qui pourrait être instaurée en lien avec le choix d'autres mesures restrictives.

P10 calcul des prestations de vieillesse sur la moyenne des derniers traitements assurés

Cette mesure n'a d'effet que sur la rente. Elle ne peut pas constituer une mesure structurelle à elle seule, elle diminue la transparence du plan en primauté des prestations et est particulièrement « lourde » à gérer administrativement. Enfin, une telle mesure introduit des problèmes d'inégalités de traitement en cas de retrait pour l'encouragement à la propriété du logement.

P11 augmentation du montant de coordination

Il ne s'agit pas d'une mesure structurelle, par ailleurs, une telle mesure n'a d'effet que temporairement sur l'évolution du degré de couverture. Elle ne touche qu'une seule catégorie des assurés, à savoir les bas et moyens salaires, et engendre moins d'entrées financières pour la Caisse s'agissant des rappels de cotisations.

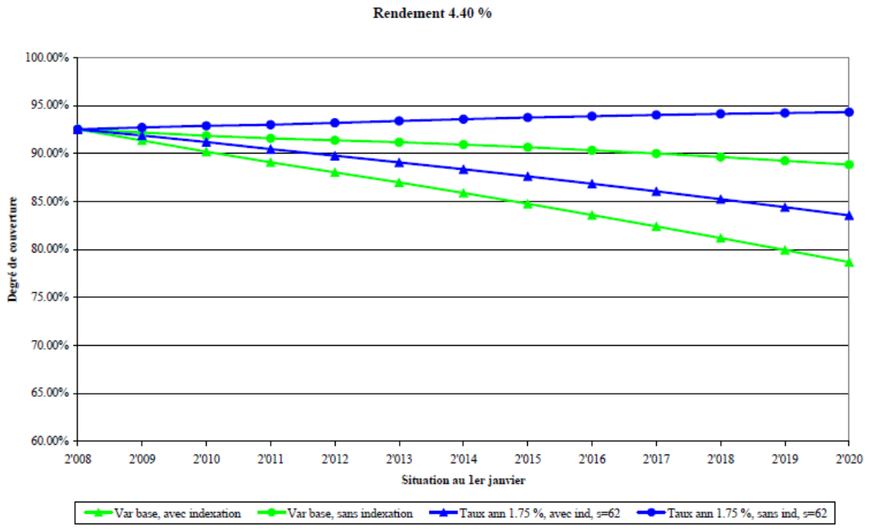
P12 changement de plan d'assurance (primauté des cotisations)

Il s'agit-là d'un changement fondamental du plan d'assurance. A noter que le choix de type de primauté n'a aucune influence sur les pensionnés, il y a dans les deux cas un taux technique à garantir sur les capitaux de prévoyance des pensionnés et un risque de longévité à financer.

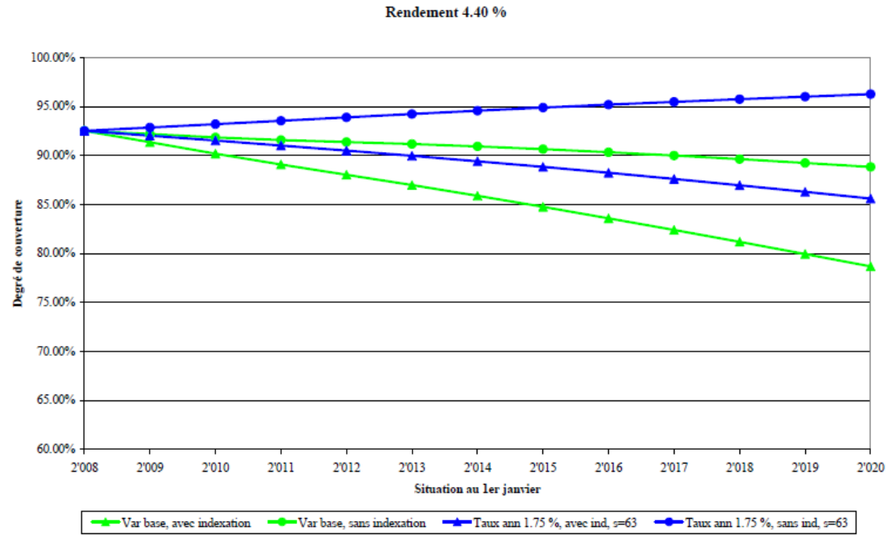
Annexe n° 5

SIMULATION DES VARIANTES ET COMBINAISONS POSSIBLES

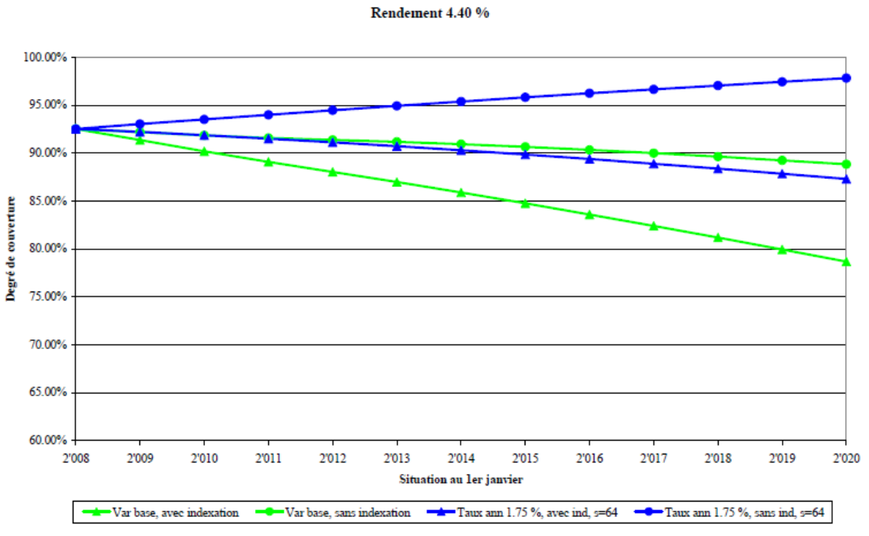
Scénario 1: 1.75 % à 62 ans
Evolution du degré de couverture sur 12 ans (2008-2020)



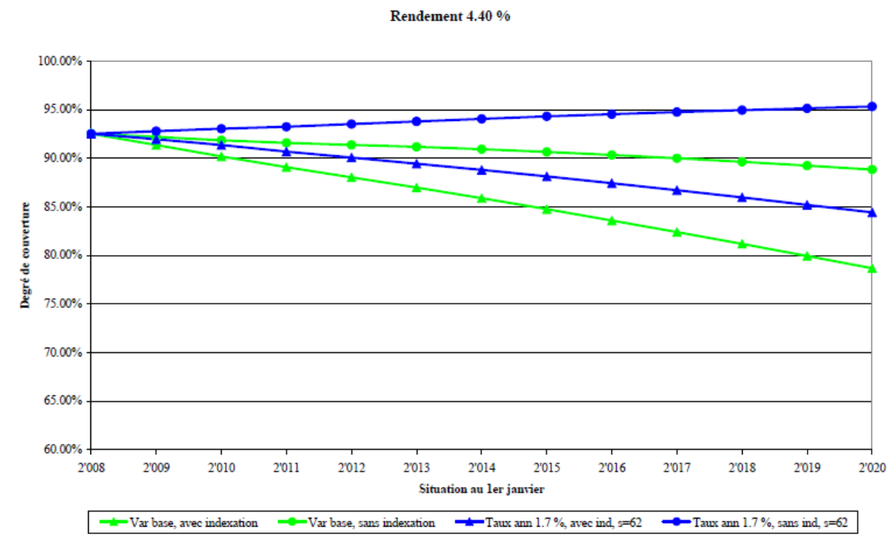
Scénario 2: 1.75 % à 63 ans
Evolution du degré de couverture sur 12 ans (2008-2020)



Scénario 3: 1.75 % à 64 ans
Evolution du degré de couverture sur 12 ans (2008-2020)



Scénario 4: 1.7 % à 62 ans
Evolution du degré de couverture sur 12 ans (2008-2020)



Source Equilibre financier de la CAP – effet de 4 variantes retenues par la Commission technique et juridique – Septembre 2008

Annexe n° 6

COMPARAISON DES PRESTATIONS PLAN ACTUEL - NOUVEAU PLAN

(cas effectifs selon moyenne par classe d'âges)

	Classe d'âges 30 - 39 ans 11 mois		Classe d'âges 40 - 49 ans 11 mois		Classe d'âges 50 - 54 ans 11 mois		Classe d'âge 55 ans		Classe d'âge 56 ans	
	Plan de prévoyance actuel (2 % / 17-62 ans)	Nouveau plan de prévoyance (1.75 % / 24-64 ans)	Plan de prévoyance actuel (2 % / 17-62 ans)	Nouveau plan de prévoyance (1.75 % / 24-64 ans)	Plan de prévoyance actuel (2 % / 17-62 ans)	Nouveau plan de prévoyance (1.75 % / 24-64 ans)	Plan de prévoyance actuel (2 % / 17-62 ans)	Nouveau plan de prévoyance (1.75 % / 24-64 ans)	Plan de prévoyance actuel (2 % / 17-62 ans)	Nouveau plan de prévoyance (1.75 % / 24-64 ans)
Age atteint au 01.01.2010	35 ans 3 mois		46 ans		51 ans 7 mois		55 ans 8 mois		56 ans 5 mois	
Salaire de base	78'433.00		88'193.00		93'752.00		100'163.00		98'344.00	
Salaire assuré	58'825.00		66'145.00		70'314.00		75'122.00		73'758.00	
Origne des droits	27 ans 3 mois	25 ans 7 mois	31 ans 2 mois	26 ans 9 mois	31 ans 2 mois	24 ans	33 ans 3 mois	27 ans 5 mois	32 ans 8 mois	26 ans 6 mois
Rente de retraite à 62 ans	40'884	33'740	40'790	36'723	46'395	42'859*	43'196	40'918	43'272	41'240
Taux de rente de retraite à 62 ans	69.500%	57.356%	61.667%	55.519%	61.667%	59.850%	57.500%	54.469%	58.667%	55.913%
Rente de retraite à 64 ans		39'547		43'118		49'220		48'094		48'404
Taux de rente de retraite à 64 ans		67.229%		65.188%		70.000%		64.021%		65.625%
Rente d'invalidité	40'884	39'547	40'790	43'118	46'395	49'220	43'196	48'094	43'272	48'404
Rente de conjoint survivant	24'531	23'728	24'474	25'871	27'837	29'532	25'918	28'856	25'964	29'042
Rente d'orphelin	8'177	7'909	8'158	8'624	9'279	9'844	8'640	9'619	8'655	9'681
Prestation de sortie	60'614		162'868		321'698		398'555		427'727	
Compte individuel d'épargne (CIE)	---		---		---	12'213	---		---	

* *y compris conversion du CIE en rente*

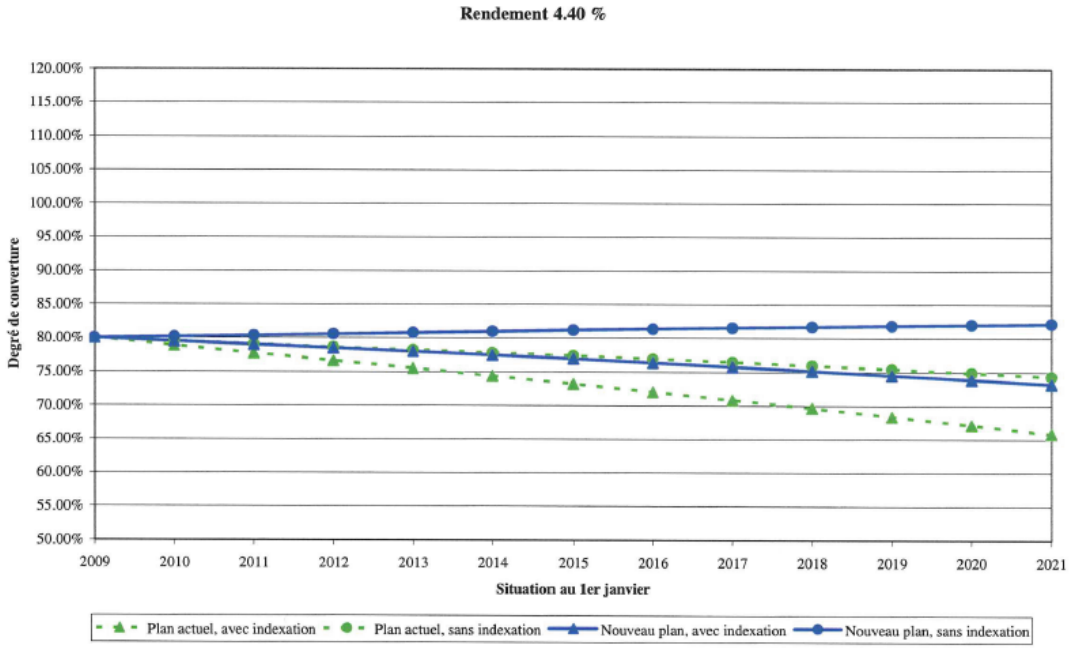
	Classe d'âge 57 ans		Classe d'âge 58 ans		Classe d'âge 59 ans		Classe d'âge 60 ans		Classe d'âge 61 ans	
	Plan de prévoyance actuel (2 % / 17-62 ans)	Nouveau plan de prévoyance (1.75 % / 24-64 ans)	Plan de prévoyance actuel (2 % / 17-62 ans)	Nouveau plan de prévoyance (1.75 % / 24-64 ans)	Plan de prévoyance actuel (2 % / 17-62 ans)	Nouveau plan de prévoyance (1.75 % / 24-64 ans)	Plan de prévoyance actuel (2 % / 17-62 ans)	Nouveau plan de prévoyance (1.75 % / 24-64 ans)	Plan de prévoyance actuel (2 % / 17-62 ans)	Nouveau plan de prévoyance (1.75 % / 24-64 ans)
Age atteint au 01.01.2010	57 ans 5 mois		58 ans 1 mois		59 ans 6 mois		60 ans		61 ans	
Salaire de base	96'601.00		98'344.00		107'251.00		95'446.00		85'003.00	
Salaire assuré	72'451.00		73'758.00		80'438.00		71'584.00		63'752.00	
Origne des droits	32 ans 4 mois	25 ans 10 mois	33 ans 5 mois	27 ans 1 mois	35 ans 4 mois	29 ans 1 mois	32 ans	24 ans 8 mois	32 ans 4 mois	24 ans 8 mois
Rente de retraite à 62 ans	42'988	41'269	42'166	40'562	42'900	41'702	42'951	42'091	37'826	37'486
Taux de rente de retraite à 62 ans	59.333%	56.962%	57.167%	54.994%	53.333%	51.844%	60.000%	58.800%	59.333%	58.800%
Rente de retraite à 64 ans		48'391		47'651		49'151		49'273		43'882
Taux de rente de retraite à 64 ans		66.791%		64.604%		61.104%		68.833%		68.833%
Rente d'invalidité	42'988	48'391	42'166	47'651	42'900	49'151	42'951	49'273	37'826	43'882
Rente de conjoint survivant	25'793	29'034	25'300	28'590	25'740	29'491	25'771	29'564	22'696	26'329
Rente d'orphelin	8'598	9'678	8'434	9'530	8'580	9'830	8'591	9'855	7'566	8'776
Prestation de sortie	461'901		474'552		537'503		567'233		540'964	
Compte individuel d'épargne (CIE)	---		---		---		---		---	

NOTA BENE :
La rente de retraite à l'âge de 62 ans est garantie en francs pour les assurés âgés de 55 ans ou plus
Les prestations de risques sont garanties en francs pour tous les assurés

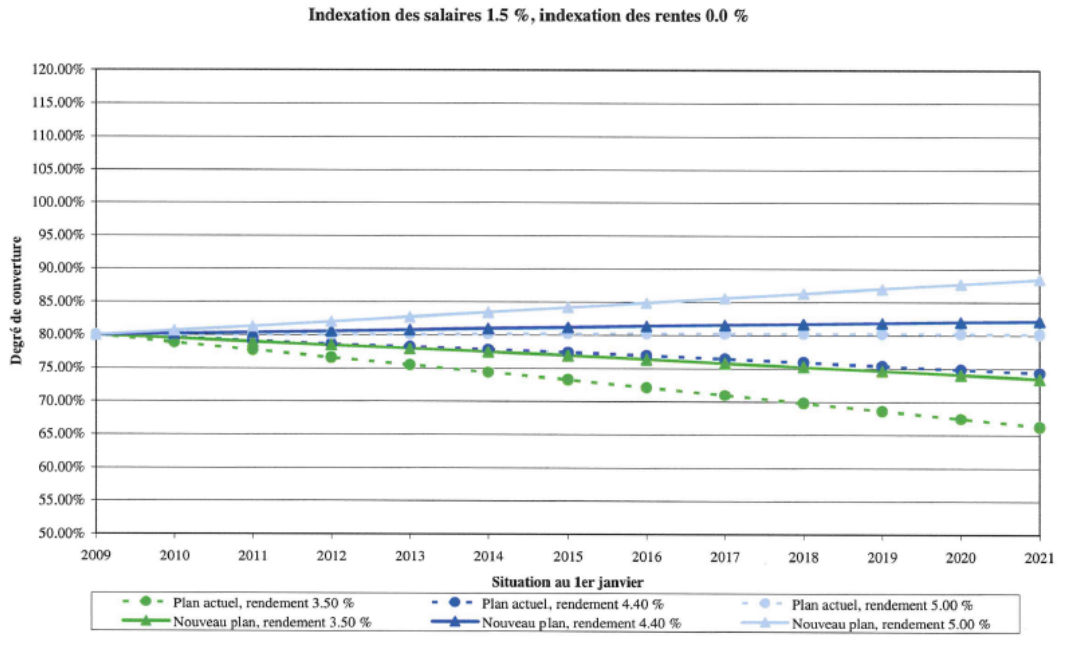
Annexe n° 7

PROJECTIONS DES EFFETS DU NOUVEAU PLAN

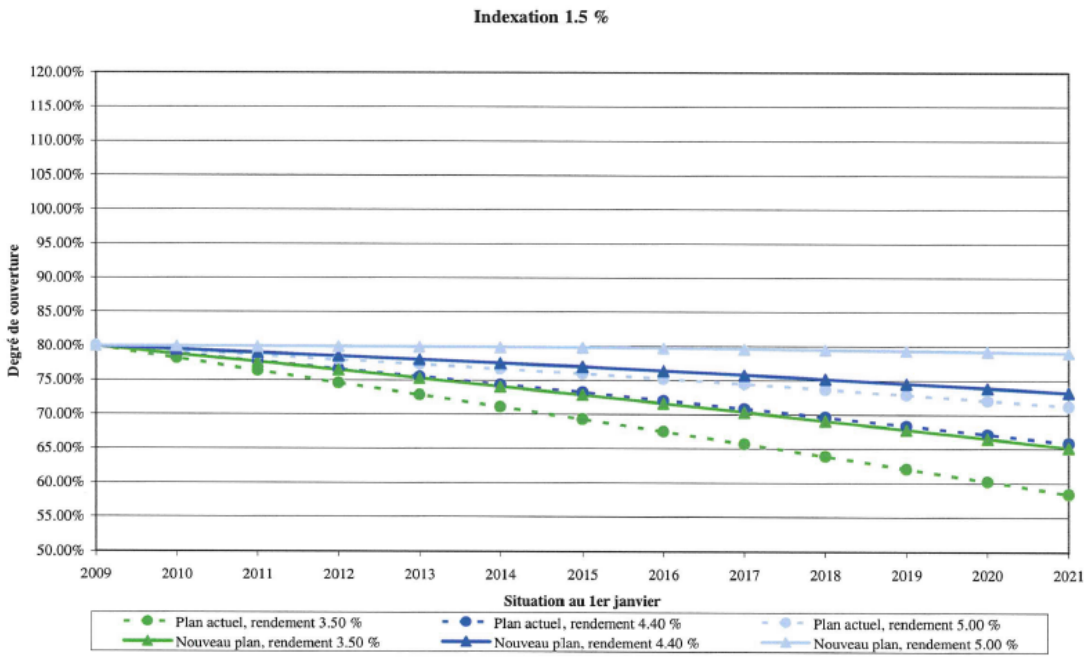
Degré de couverture initial 80 %
Rendement 4.4. %, indexation 0 % et 1.5 %



Degré de couverture initial 80 %
Rendement 3.5 %, 4.4 % et 5 %, sans indexation



Degré de couverture initial 80 %
Rendement 3.5 %, 4.4 % et 5 %, avec indexation

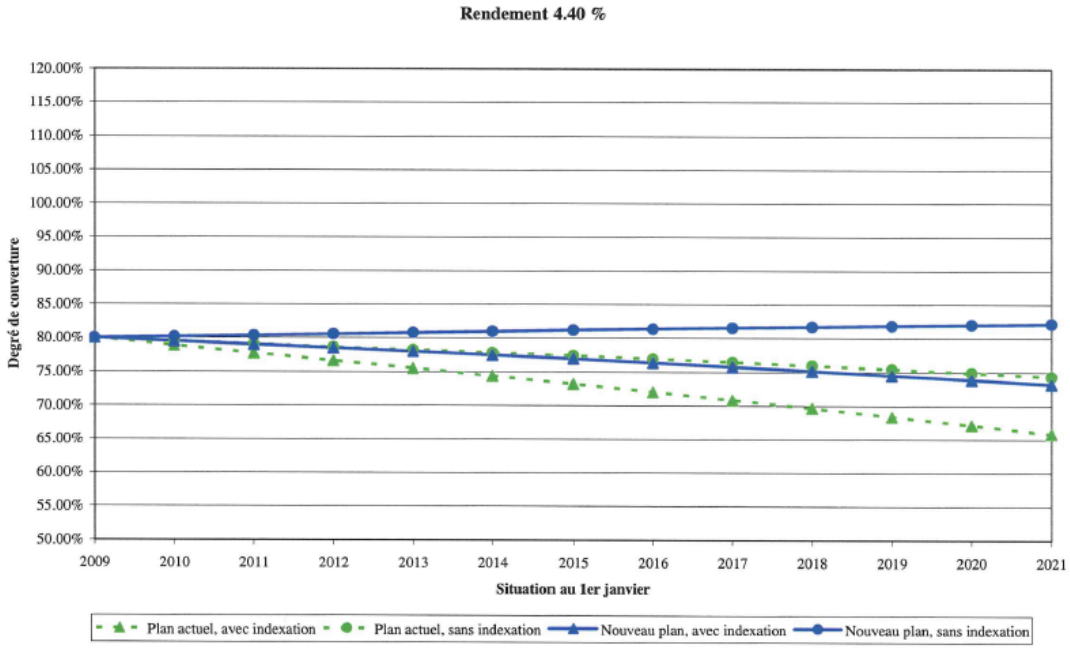


Source Equilibre financier de la CAP – effet de 4 variantes retenues par la Commission technique et juridique – septembre 2008

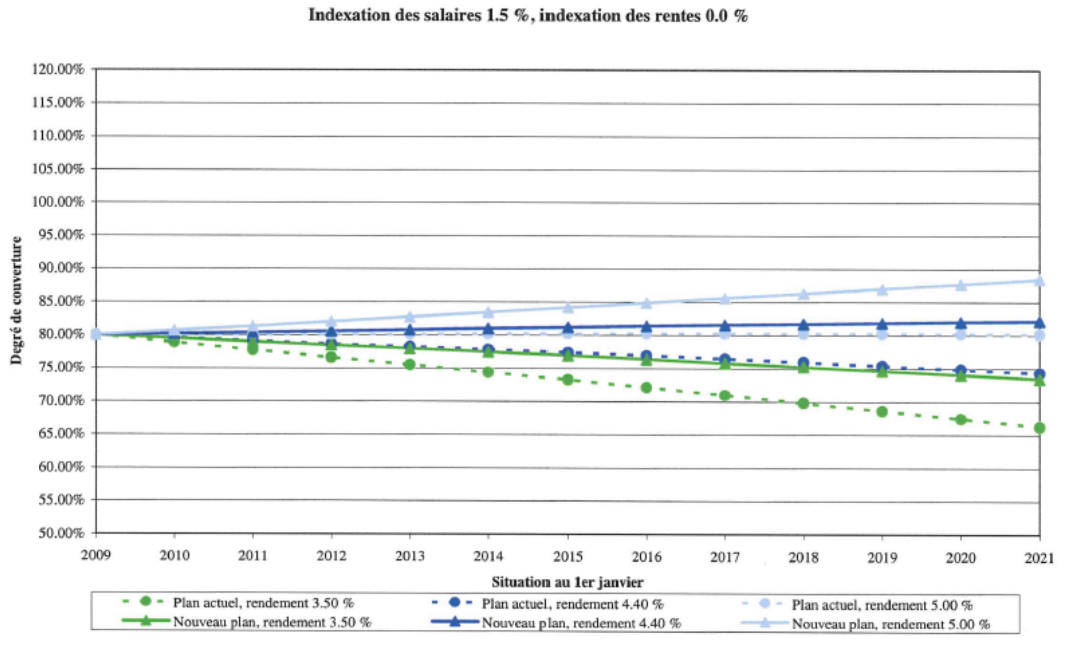
Annexe n° 7

PROJECTIONS DES EFFETS DU NOUVEAU PLAN

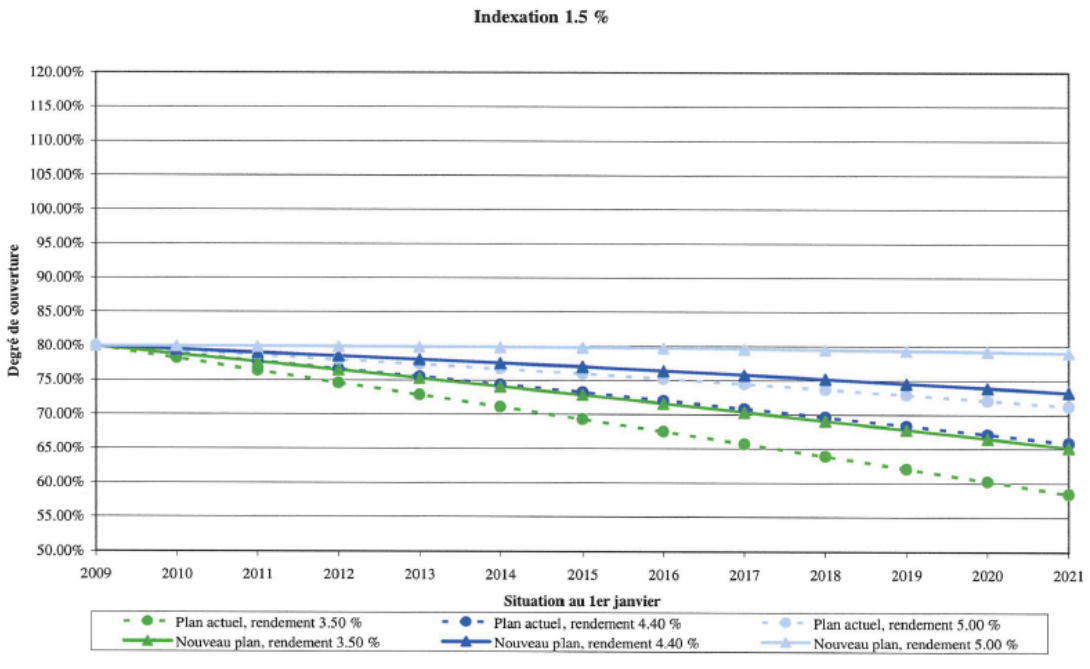
Degré de couverture initial 80 %
Rendement 4.4. %, indexation 0 % et 1.5 %



Degré de couverture initial 80 %
Rendement 3.5 %, 4.4 % et 5 %, sans indexation



Degré de couverture initial 80 %
Rendement 3.5 %, 4.4 % et 5 %, avec indexation



Source Equilibre financier de la CAP – effet de 4 variantes retenues par la Commission technique et juridique – septembre 2008