

RÉPARTITION DES COTISATIONS CAISSES CPEG-POLICE-TPG

PL 13 480 - Caisse de la police (CPFP)

PL 13 481 – Caisse TPG (FPTPG)

PL 13 484 – CPEG

Non à la hausse des cotisations pour les nouvelles personnes engagées

ARGUMENTAIRE DU CARTEL pour combattre ces PL

- 1. FRACTURE GÉNÉRATIONNELLE : attaques contre les salaires des jeunes**
- 2. FREIN A LA MOBILITÉ**
- 3. DÉSÉQUILIBRE DES EFFORTS**
- 4. REMISE EN QUESTION DES MESURES DÉJÀ PRISES : mesures qui remettent en cause un vote populaire et des accords sur des restructurations à peine entrées en vigueur !**
- 5. Changements incessants : CRISE DE CONFIANCE POUR LE PERSONNEL !**
- 6. EFFORTS DÉJÀ CONSENTIS PAR LES EMPLOYÉ-ES**
- 7. REMISE EN QUESTION DES INDEXATIONS OBTENUES**
- 8. FRAGILISATION DE L'ÉQUILIBRE DES CAISSES : danger de baisses de prestations ultérieures pour toutes et tous**
- 9. COMPARER LA RÉPARTITION EMPLOYÉ-ES-EMPLOYEUR AVEC D'AUTRES CAISSES : UN LEURRE !**
- 10. Dégrader les conditions salariales de la fonction publique : PERTE D'ATTRACTIVITÉ ET RISQUE DE CORRUPTION**
- 11. OPPOSITION UNANIME DE L'ENSEMBLE DES REPRÉSENTANT-ES DU PERSONNEL AU SEIN DES COMITÉS DES CAISSES PUBLIQUES**

1. FRACTURE GÉNÉRATIONNELLE : attaques contre les salaires des jeunes

Durant cette législature les partis de droite et du centre n'ont cessé d'attaquer les populations vulnérables, sans parler des attaques contre le salaire minimum. Du côté de la fonction publique, cette majorité s'est attaquée tour à tour, aux femmes (salaires petite enfance), aux élèves du primaire et du secondaire (par le biais de la dégradation des conditions de travail et de formation du personnel enseignant), puis aux jeunes par l'abaissement de leur salaire net à l'engagement, sans oublier les retraité·es, en refusant de discuter avec les caisses pour trouver une solution pour indexer les rentes.

2. FREIN A LA MOBILITÉ

Pour toute personne employée à l'État, à la Police ou aux TPG, il sera désormais risqué de changer de caisse. Certains secteurs connaissent des taux de rotation important (TPG, santé). Les personnes vont calculer qu'elles perdraient trop en salaire si elles changeaient de caisse de prévoyance. L'expérience d'une personne partie travailler dans le privé pour revenir à l'État, ou bien partie d'un secteur rattaché à une caisse pour aller dans un autre secteur rattaché à une autre caisse SERA PERDUE car les personnes vont renoncer, dans ces conditions, à changer d'emploi.

Exemple dans le secteur de la santé

Coût de la mesure sur une carrière d'infirmière de 26 à 65 ans : plus de CHF 100.00 par mois de perte de salaire en moyenne soit une perte de 11 mois de salaire au total.

3. **DÉSÉQUILIBRE DES EFFORTS**

- **Mesure idéologique car répercussion très faible sur les comptes et budgets de l'État**
- **Déséquilibre évident entre l'effort demandé aux employé·es et l'effort de l'employeur !**
- **Aucun bénéfice pour les entités subventionnées (diminution proportionnelle de la subvention)**

Pour les premières années, l'économie estimée à CHF 4 mio/an représente 0,040% des charges 2023 de l'État, alors que cet effort varie de 1,7 à plus de 3% du salaire mensuel de personnes nouvellement engagés ou ayant changé de caisse.

En 2032, selon les calculs du département des finances, l'économie totale serait de 30 millions. Sur les charges selon le montant des comptes 2023, cela augmente à peine à 0,29% d'économie. Alors que dans le même temps, les ressources de l'État vont aussi augmenter en proportion de l'augmentation du PIB du canton, ce qui diminuera encore l'impact de cette économie.

Le Conseil d'Etat justifie cette mesure afin de compenser CHF 348 millions de baisses d'impôts. Ainsi, on enlève aux employé·es de l'État et du secteur subventionné ce qu'on donne aux plus riches.

4. **REMISE EN QUESTION DES MESURES DÉJÀ PRISES : mesures qui remettent en cause un vote populaire et des accords sur des restructurations à peine entrées en vigueur !**

Ces PL arrivent à peine 5 ans après la votation populaire qui a confirmé le système de la caisse principale (CPEG). Pour rappel, le système en primauté de prestation a l'avantage de garantir un objectif clair, 60% du dernier salaire assuré, **conformément à la constitution fédérale (art.113, al.2, permet à l'assuré de maintenir de manière appropriée son niveau de vie antérieur).**

Pour la caisse de la police, les dernières adaptations et mesures structurelles sont mises en œuvre depuis janvier 2024 seulement.

Ainsi, à peine des changements votés ou mis en œuvre, il faudrait ENCORE modifier les règles, sans justification.

5. **Changements incessants : CRISE DE CONFIANCE POUR LE PERSONNEL**

A force d'accumuler les changements qui à chaque fois font perdre des prestations, le personnel perd confiance sur ses perspectives de rentes à la retraite. Cette perte de confiance est particulièrement forte chez les plus jeunes générations ce qui contribue encore à accroître la fracture générationnelle.

6. **EFFORTS DÉJÀ CONSENTIS PAR LES EMPLOYÉ·ES**

6.1. **Pour la CPEG :**

Lors de la fusion des caisses CIA et CEH, en 2014, le personnel a accepté :

- Une baisse des prestations de retraites pour le personnel affilié (-12% de perte de rente en moyenne)
- Une augmentation des cotisations de l'ordre de 19% entre 2011 et 2016 pour les ex-CIA

Puis ensuite :

- Une augmentation de l'âge du départ à la retraite (âge pivot) de 64 ans à 65 ans, ce qui correspond à une baisse supplémentaire des prestations de 5%
- Les pensions d'enfants de retraité·es fortement diminuées pour se calquer sur le minimum légal

Suite à la décision du monde politique d'économiser en plaçant volontairement en sous-couverture les caisses publiques depuis les années 1970, les affiliés CPEG **doivent rattraper avec leurs cotisations actuelles le manque de financement du passé.** Depuis que la loi fédérale exige, à terme, d'atteindre un taux de couverture de 100%, les cotisations des employeurs et des salarié·es pour un total de 27 points doivent être dévolues en partie à ce rattrapage de sous-couverture. C'est ainsi 14 points de cotisations au lieu de 27 qui suffiraient pour le financement du plan de prestations actuel.

En clair, aujourd'hui la CPEG a un ratio entre cotisations et prestations qui est certainement le plus mauvais de Suisse !!!

Taux de couverture : au lieu de payer les rentes avec les rentrées de cotisations (système de répartition), les rentes actuelles et futures doivent pouvoir être payées avec l'argent mis de côté pour cela. Ainsi, les calculs sont faits afin de capitaliser la somme nécessaire au paiement des rentes des affiliés (système de capitalisation). Si le montant total est capitalisé, la caisse a un taux de couverture de 100%. Actuellement la CPEG a un taux de couverture à 74,1%.

6.2. Pour les TPG :

C'est l'équivalent de 20% des prestations qui a déjà été perdu entre 2014 et 2017.

6.3. Pour la police :

Ces dernières années, les péjorations de prestations ont été les suivantes :

- passage de 30 ans de cotisations pour une pleine retraite à 37 années de cotisations
- passage d'un âge de retraite minimum de 52 ans (moyennant le nombre adéquat d'années de cotisations) à 58 ans, puis introduction de l'âge pivot à 60 ans (taux d'anticipation de 5%)
- baisse du taux de rentes de 3%

Ainsi, en seulement 3 ans, les mesures structurelles ont fait passer l'âge de la retraite de 52 à 58, puis à 60 ans.

7. REMISE EN QUESTION DES INDEXATIONS OBTENUES

Cette disposition annihile tous les efforts consentis, même s'ils sont partiels, concernant l'indexation des salaires. En ce sens notre employeur se contredit, puisque le Conseil d'Etat a reconnu que l'indexation était nécessaire, même s'il ne l'a pas octroyée complètement.

RAPPEL : diminution de 1,7 à 3% des nouveaux salaires alors que les indexations consenties (+2.44% pour 2023 et +1% pour 2024) n'ont déjà compensé que partiellement l'inflation calculée selon l'Indice des Prix à la consommation (IPC) mais encore moins si l'on tient compte de l'augmentation des primes d'assurance maladies, non incluses dans l'IPC. Au total, pour les nouvelles personnes engagées ou celles qui passent d'une caisse à une autre, l'indexation est quasi gommée, et serait seulement de env. 0,5 à 1,6 % au lieu de 5% selon les calculs de l'IPC. Autrement dit, **ces personnes perdent jusqu'à 5% de leur pouvoir d'achat, sans compter les hausses d'assurance maladies.**

8. FRAGILISATION DE L'EQUILIBRE DES CAISSES : danger de baisses de prestations ultérieures pour toutes et tous

Avec l'ensemble des mesures prises ces dernières années, toutes les caisses de prévoyance de l'État sont très bien gérées, fonctionnent à satisfaction compte tenu du périmètre aléatoire de la capitalisation et des rendements du capital auquel elles sont soumises. Il n'y a aucune raison valable à ce jour de prendre une direction autre que ce qui a déjà été mis en place sur la base de négociations et des décisions populaires.

TPG : Cette mesure fragiliserait tout particulièrement la caisse des TPG, avec un risque important sur la courbe de croissance. La présidente du comité s'est exprimée dans « Le Temps » sur la mise en danger de la courbe de croissance et l'institution d'une inégalité de traitement entre employé-es.

Selon l'expert, d'ici 15 ans, il faudra penser à rééquilibrer la caisse, avec une augmentation des cotisations ou un apport en capital. Cela concernera tout le personnel, pas seulement les nouvelles personnes engagées qui seraient déjà à 42%/58%.

Police : La modification de la répartition impacte à long terme l'équilibre financier de la caisse (impact équivalent à 0,1% de cotisation par an !). De plus, le comité remarque que cette modification induit des frais de gestion supplémentaire puisqu'il faudrait gérer deux catégories différentes de bénéficiaires au lieu d'une seule.

CPEG : La mesure a un impact négatif sur l'équilibre de la caisse à long terme, surtout si le taux de démission du personnel augmente par rapport au taux actuel (avec des cotisations plus élevées pour les assuré-es, la part d'argent versée par la caisse -prestation de libre passage- lors d'un départ augmente). Comme pour la caisse de la police, le comité remarque que cette mesure augmenterait de 5 à 8 les catégories de personnel à gérer, ce qui induit une augmentation importante de la complexité pour la gestion administrative et technique.

9. COMPARER LA RÉPARTITION EMPLOYÉ·ES-EMPLOYEUR AVEC D'AUTRES CAISSES : UN LEURRE !

Le Conseil d'État justifie son projet de nouvelle répartition par le fait qu'il faut « s'aligner sur la moyenne suisse » : il veut donc abaisser le canton de Genève à la moyenne, pauvre programme politique ! Par ailleurs, s'aligner sur une moyenne fait baisser la moyenne.... joli message envoyé aux collègues des autres cantons qui luttent également pour maintenir les conditions de leurs caisses de retraite.

Techniquement, les comparaisons sont de plus impossibles si on ne tient pas compte du taux de capitalisation, et donc de la part de capitalisation dans les cotisations. Ainsi, une caisse capitalisée à 110% peut avoir des cotisations plus basses puisqu'elle n'a plus besoin d'augmenter sa capitalisation.

La capitalisation partielle est issue d'une volonté politique de réduire les coûts des caisses publiques depuis les années 1970. Les employeurs ont préféré décapitaliser pour avoir un taux de couverture à 50% projeté à 20 ans.

Conséquence, par exemple pour une CPEG capitalisée à 100% à plan de prestation et rendement de la fortune égaux, le montant total des cotisations (employeurs et employé·es) pourraient être réduit de 48% tout en maintenant l'équilibre financier de la caisse.

Ainsi avec un taux de couverture en pleine capitalisation, la comparaison peut se faire et une répartition des cotisations 50/50 donnerait respectivement une chute de cotisation de 61% pour les employeurs et une baisse de 28% pour les salarié·es par rapport au versement d'aujourd'hui. Et ceci, sans préteriter l'équilibre de la caisse.

Capitaliser par les cotisations plutôt que par des versements immédiats prend énormément de temps. Les calculs et accords passés doivent tenir sur des dizaines d'années, sauf si la péjoration de certains paramètres (mauvais rendements, inflation, départs à la retraite non remplacés, ...), ou des changements de lois et donc d'exigences de capitalisation rendent une capitalisation complémentaire indispensable. Lorsqu'on change en cours de route les données de départ, l'impact se porte sur les nouvelles générations. **Ce n'est pas aux salariés d'aujourd'hui et encore moins à ceux de demain d'être victimes des décisions prises il y a 50 ans.**

10. Dégrader les conditions salariales de la fonction publique : PERTE D'ATTRACTIVITÉ ET RISQUE DE CORRUPTION

Dégrader les conditions salariales de la fonction publique, c'est exposer celle-ci à un risque de corruption accru. Le danger est particulièrement important dans la police et les offices de contrôles des entreprises.

Le Conseil d'État n'a cessé de se plaindre du manque d'attractivité de l'État-employeur au cours de la dernière décennie, notamment au travers des projets SCORE et G'Evolve. Le projet de modification de la répartition des cotisations de prévoyance est en totale contradiction avec la volonté du CE de réformer la grille salariale pour une meilleure attractivité de la fonction publique. Plusieurs secteurs connaissent des difficultés croissantes d'engagement : informatique, santé, taxation-contrôles financiers, médecins du travail... L'inquiétude est de mise en ce qui concerne les engagements futurs dans l'enseignement.

Aux TPG, le taux de rotation est important, le personnel n'envisage plus d'y faire carrière. Les remplacements ne sont pas aisés, le personnel doit répondre à des exigences spécifiques sur son état de santé et sa résistance aux divers facteurs de pénibilités (risque de violence, horaires, etc.).

Dans la police, la concurrence est rude entre les cantons : certaines personnes partent vers d'autres cantons romands. Avec son coût de la vie très élevé, Genève n'est plus si attractive pour les aspirant·es policiers·ières.

11. OPPOSITION UNANIME DE L'ENSEMBLE DES REPRÉSENTANTES DU PERSONNEL AU SEIN DES COMITÉS DES CAISSES PUBLIQUES – Position mitigée des comités, en raison de craintes de fragilisation à court, moyen ou long terme.

Toutes nos représentantes et tous nos représentants membres des comités des caisses de pension publiques ont unanimement pris position contre ces projets de loi, pour les arguments évoqués ici. Comme les comités doivent rendre des réponses techniques aux propositions de projets de loi, la position officielle est mitigée, car les calculs sur des projections à long terme dépendent de facteurs difficiles à contrôler aux horizons de dizaines d'années. Ainsi, l'ensemble des comités s'exprime avec des réserves sur cette nouvelle répartition des cotisations.