

## Information sur la CAP

### La Ville de Genève doit participer à l'effort de rééquilibrage de la caisse

Le comité de gestion de la CAP (caisse de prévoyance du personnel des SIG, de la Ville de Genève et des autres communes du canton) a informé les assuré-e-s de sa décision de modifier la structure juridique de la caisse pour la doter de la personnalité juridique.

Cette décision découle des nouvelles règles fédérales obligatoires sur la prévoyance professionnelle qui devront entrer en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Vu la diversité des employeurs et leurs spécificités, la nouvelle structure de la CAP sera une Fondation intercommunale de prévoyance de droit public. Sous un chapeau commun, la Fondation comprendra une caisse de pension pour la Ville de Genève et les communes, en capitalisation partielle comme actuellement, et une caisse de pension SIG capitalisée à 100%. La décision sur la nouvelle structure juridique proposée doit maintenant passer par le Grand Conseil et les différents conseils municipaux.

#### **Un nouveau plan de prévoyance**

Cette décision sur la structure juridique de la CAP est accompagnée d'un nouveau plan de prévoyance identique pour SIG et toutes les communes affiliées. Ce plan a été élaboré en raison d'un problème structurel de financement à long terme, en particulier parce que le nombre de pensionné-e-s est très élevé par rapport au nombre d'actifs-ves cotisants à la CAP. Il s'agit de garantir les prestations en cours et celles à venir.

Ce nouveau plan a aussi été adopté parce que le droit fédéral a changé. Celui-ci impose de nouvelles règles aux caisses de pension pour une recapitalisation à 40 ans. Le SIT considère que ce système n'a pas de sens, car il aura pour effet de soumettre une part encore plus grande de la prévoyance professionnelle aux aléas des marchés financiers. Les caisses n'ont toutefois pas le choix et la CAP ne

peut malheureusement pas se soustraire à ces nouvelles règles.

À cela s'ajoute un défaut de financement qui résulte du rendement et de la conjoncture. La crise économique et financière a un impact important sur l'équilibre de la CAP, comme sur toutes les autres institutions de prévoyance. Un changement des bases techniques a été décidé par le comité de gestion. Les coûts induits par ce changement devront être assumés par la CAP (effet sur le taux de couverture de la caisse). De plus, suite à une directive de la Chambre suisse des actuaires-conseils, le taux technique actuel de 4% passera à 3,5% pour les rentiers, les actifs restant à 4%. Une part de ce nouveau financement, pris en charge par les employeurs, ira aussi alimenter une réserve de fluctuation de valeur. Cette situation illustre, une fois de plus, les raisons des critiques du SIT au modèle du II<sup>e</sup> pilier. Nous militons en faveur du renforcement du modèle plus solidaire de l'AVS. Cela doit passer par des changements politiques au plan fédéral qui, à ce stade, n'ont pas encore trouvé de majorité. Les syndicats envisagent de lancer prochainement une initiative qui vise à augmenter les rentes du 1<sup>er</sup> pilier.

#### **Augmentation de l'âge de la retraite**

Actuellement, le plan de la CAP attribue un taux de rente de 2% par année de cotisation pour atteindre au bout de 35 ans un taux de rente maximum de 70% du dernier salaire assuré. L'âge minimum d'affiliation est fixé à 18 ans et l'âge technique de la retraite à 62 ans. Les cotisations, fixées à 8% pour les employé-e-s et à 16% pour les employeurs, ne permettent pas à long terme d'assurer ce plan de prévoyance.

Pour le nouveau plan de prévoyance, les instances de la CAP ont tranché en faveur du maintien de l'objectif final de rente (70% du dernier salaire assuré), du niveau de la cotisation à 24% (réparti-

tion 2/3 employeur, 1/3 employé-e-s) et d'un plan en primauté des prestations. En revanche, elles ont décidé de fixer l'âge de cotisation pour la vieillesse à 24 ans, le taux annuel de rente à 1,75% sur 40 ans. L'âge de la retraite technique est ainsi repoussé de 62 à 64 ans. Par ailleurs, le taux de réduction de rente sera de 5% par année d'anticipation de retraite entre 58 ans et 64 ans, ce qui la rendra inaccessible à la plupart des employé-e-s. Précisons encore que les droits acquis des assuré-e-s avant le changement de plan de prévoyance sont protégés et que les rentes en cours ne sont pas modifiées par le nouveau plan de prévoyance.

Syndicalement, nous sommes opposés à l'augmentation de l'âge de la retraite à 64 ans. Le SIT considère que la retraite à 62 ans est une conquête sociale à préserver et qu'il faut aussi permettre aux jeunes de trouver un emploi. C'est pourquoi, le syndicat se tourne aujourd'hui vers les employeurs pour qu'ils prennent en charge des mesures compensatoires à ce nouveau plan, qui fait peser l'effort sur les seules épaules des assuré-e-s actifs-ves. SIG a d'ores et déjà prévu pour ses employé-e-s des mesures particulières pour compenser le nouveau plan de prévoyance et provisionné les montants nécessaires à la capitalisation à 100%. Nous considérons que tous les employeurs de la CAP doivent maintenant participer aux efforts financiers de rééquilibrage de la Caisse, à l'instar de ce qui s'est produit pour les autres caisses publiques.

## **La Ville de Genève doit ouvrir des négociations**

L'AG du personnel de la Ville de Genève du 14 juin 2012 a adopté une Résolution qui demande au Conseil administratif l'entrée immédiate en négociation. Elle s'est prononcée pour le maintien de l'âge de la retraite à 62 ans comme le prévoit le Statut du personnel récemment entré en vigueur et demande en conséquence à la Ville de Genève l'adoption de mesures compensatoires : le rachat d'années de cotisations à la CAP par la Ville de Genève, la définition d'une rente pont AVS, le rétablissement d'un plan d'encouragement à la retraite anticipée (PLEND), l'établissement d'une liste des fonctions pénibles et des compensations y relatives, ainsi qu'un plan de retraite digne de ce nom pour le personnel n'entrant pas dans les critères de la CAP (taux d'activité très partiel, taux

variable d'activité, CDD, multi emplois, etc.). Pour rappel, les négociations sur ces questions auraient dû démarrer début 2012 selon les dispositions transitoires prévues par le Statut du personnel et le REGAP. L'AG du personnel a demandé que les engagements du Conseil administratif, votés par le Conseil municipal, soient respectés.

## **Pour des mesures compensatoires**

Déjà aujourd'hui, nous savons que de nombreuses personnes demandent individuellement à poursuivre leur activité jusqu'à l'âge légal de la retraite en raison de parcours atypiques, d'un divorce, de périodes de chômage ou d'une interruption de carrière pour s'occuper des enfants en bas âge. Cette situation est plus fréquente chez les femmes qui ont souvent peu cotisé. C'est la raison pour laquelle le statut du personnel de la Ville de Genève permet à ces personnes, sur demande et à certaines conditions, de continuer à travailler au-delà de l'âge de 62 ans pour améliorer leur perspective de rente. Le nouveau plan de prévoyance de la CAP, s'il est adopté sans mesures compensatoires particulières, mettra à néant cette possibilité individuelle de combler en partie les lacunes de cotisation entre l'âge de 62 et 64/65 ans.

Nous devons exiger une liste des fonctions pénibles qui doivent pouvoir bénéficier d'un âge de retraite anticipé pour éviter une dégradation forte de leur santé et le passage forcé à l'AI ou au chômage en fin de carrière. Sur la question de la pénibilité, il faut s'inspirer des principes qui ont été adoptés pour la nouvelle caisse de prévoyance du personnel de l'Etat.

Des propositions concrètes doivent pouvoir être présentées au moment où le Conseil municipal devra se prononcer sur le nouveau plan de prévoyance de la CAP et sa structure juridique. Il y a urgence à faire progresser les travaux avant la fin novembre 2012, sans quoi nous verrons s'accumuler des oppositions qui pourraient bien faire capoter tout le projet avec des conséquences négatives pour les assuré-e-s.

La première séance de négociation, prévue initialement le 20 septembre 2012, a déjà été annulée par les magistrats au prétexte que le dossier ne serait pas prêt ! La Ville de Genève doit cesser de jouer la montre, se doter des moyens techniques à la hauteur des enjeux et respecter le partenariat social.

Valérie Buchs/secrétaire syndicale SIT