

Bulletin d'information SIT n° 109

Fusion des caisses de pensions CIA et CEH

Pourquoi voter OUI

à la LCPEG

le 3 mars 2013



Février 2013

16, rue des Chaudronniers - CP 3287 - 1211 Genève 3
tél: +41(0)22 818 03 00 - fax: +41(0)22 818 03 99
courriel: sit@sit-syndicat.ch - www.sit-syndicat.ch

Sommaire

1. Edito	4
2. Les contraintes	5
• La révision de la LPP	5
• Le déséquilibre entre actifs-ves et pensionné-e-s	6
• L'allongement de l'espérance de vie	7
• Les crises financières	8
3. Négociier : la meilleure stratégie	9
• L'accord de 2011	9
• La dégradation de la situation	10
4. Que prévoit la LCPEG ?	10
• Les avantages de la loi	11
• Les inconvénients de la loi	13
5. Les conséquences d'un NON à la LCPEG	16
• Recapitalisation à 10 ans	16
• Liquidation des caisses	16
• La droite en embuscade	17
6. Que veulent les référendaires ?	18
• Renégocier les conditions de la fusion ?	19
• Ouvrir le débat sur le 2 ^e pilier ?	19
• Lancer un signal de résistance ?	20
7. La parole aux militant-e-s	21
1. Christine : la bataille des chiffres	21
• Jorge : la pénibilité physique, un enjeu majeur	22
• Rita : une caisse plus solidaire et plus égalitaire	24
• Roland : du syndicalisme, pas du dogmatisme	25
• Nicole : un oui dans l'intérêt de tous-tes	27
8. Les 5 bonnes raisons de voter OUI	29

Retrouvez le contenu de cette brochure et plus d'informations sur

www.sit-syndicat.ch

et sur :

www.cia.ch/fusion_faq.php ou **www.ceh.ch/fusion_faq.php**

1. Edito

Nos lecteurs-trices nous pardonneront, ils-elles auront parfois le sentiment de déjà lu en parcourant cette brochure. C'est qu'en matière de fusion CIA et CEH, le SIT n'en est pas à sa première publication. Depuis 2010, ce n'est pas moins 10 tracts et autant d'articles dans le SITinfo, une brochure, toutes reproduites et/ou adaptées sur notre site web, que nous avons publiés sur la question. Rarement le SIT n'aura fait couler tant d'encre sur un sujet. Alors pourquoi cette brochure ?

A la veille d'une votation cruciale pour plus de 64'000 salarié-e-s, actifs-ves et retraité-e-s, il nous a

paru important de rassembler nos idées, de rappeler un certain nombre d'éléments, d'expliquer et de réexpliquer nos positions. Bref, en 3 mots : alimenter le débat.

Cette brochure reprend donc un certain nombre de nos publications précédentes sur la question. Mais pas seulement. Elle apporte bon nombre de précisions sur plusieurs points, et prend également du recul (de la hauteur ?) sur le débat en cours.

2. Les contraintes

En 2006, Jorge Muñoz, salarié des HUG, militant du SIT et membre du Comité de la CEH, alertait l'Assemblée générale de la CEH sur ce qui était en train de se tramer à Berne en matière de caisses publiques de prévoyance : les nuages noirs de la recapitalisation s'amoncelaient à l'horizon, et il était temps de se mobiliser. Une tentative d'alerte aussitôt balayée du revers de la main par un collègue aujourd'hui référendaire : « Arrête de terroriser la salle avec tes divagations, Jorge ! ».

Quatre ans plus tard, la facture est bien là, lourde de plusieurs milliards de francs pour la CIA et la CEH. Alors lorsque le SSP lance un référendum contre la fusion des caisses « pour ouvrir le débat » sur la LPP et sur l'obligation fédérale de recapitaliser les caisses publiques, on se dit que c'est trop tard. Car oui, s'il avait un référendum à lancer, c'était bien celui contre la révision de 2010 de la loi fédérale sur les caisses publiques. Là, le SIT était partant, et avait soutenu la motion en ce sens du SSP-Genève lors du Congrès de l'USS. Un re-

présentant du SIT avait également fait le voyage de Berne pour la constitution du comité référendaire national. Un comité référendaire mort-né, car de national il n'avait rien : seuls une poignée de genevois-e-s et de vaudois-e-s avaient fait le déplacement. Aucune trace des instances nationales du SSP. Et lorsque la délégation du SSP-Genève arriva (en retard) à la séance, cette dernière venait d'être levée, après avoir enterré le référendum national, faute de forces prêtes à s'y lancer.

La révision de la LPP

La recapitalisation à laquelle les caisses de pension publiques doivent aujourd'hui se soumettre découle donc principalement d'une modification de la LPP intervenue en décembre 2010. Elle impose notamment aux caisses en financement mixte (partie en capitalisation, partie en répartitions), du fait de la garantie financière des autorités publiques, de passer à un taux de couverture minimum de 80% de ses en-

gagements (c'est la part des retraites en cours et des prestations de libre passage qui doit être couverte par la fortune de la caisse) d'ici 40 ans et selon un calendrier impératif.

Actuellement fixé à 50%, l'élévation du taux de couverture à 80% coûte plusieurs milliards de francs.

Cette révision, si elle n'était pas une véritable surprise, car dans l'air depuis 15 ans, est la seule contrainte qui aurait pu être parfaitement évitée. Ce n'est en effet qu'une décision purement politique et qui trouve sa source dans l'idéologie néo-libérale, qui vise d'une part à injecter des milliards dans les marchés financiers, et qui d'autre part cherche à démanteler tout ce qui est public parce que commun. Mais comme indiqué ci-dessus, il ne s'est pas trouvé de force suffisante au niveau suisse pour s'y opposer.

Le déséquilibre entre les actifs- ves et les pensionné-e-s

Le déséquilibre entre actifs-ves et pensionné-e-s constitue le deuxième élément qui contraint les caisses à trouver de nouveaux financements.

Dans le système de primauté de cotisations, ce problème n'existe

pas : il s'agit d'une sorte d'épargne individuelle, où chacun-e touchera une rente correspondant à ce qu'il-elle a cotisé durant sa vie active. Chaque franc de rente est donc intégralement capitalisé par ce système, et la rente sera fixée en fonction du rendement de ce capital.

Le système de primauté de prestations fonctionne sur une logique inverse : l'objectif de rente est fixé dans le plan de prévoyance, et il s'agit de déterminer comment cet objectif sera financé. Ce système, plus favorable au salarié-e-s parce que le montant de la rente ne dépend pas des aléas de la bourse et qu'il conduit les employeurs à augmenter leur participation, est cependant plus sensible à l'évolution démographique.

En effet, la primauté de prestation est généralement couplée avec un système mixte de capitalisation-répartition : salarié-e-s et employeurs contribuent par leurs cotisations à un pot commun, utilisé pour verser les rentes. Ce système, à l'instar de l'AVS, suppose donc un équilibre entre les actifs-ves, qui paient les cotisations, et le pensionné-e-s, qui touchent les rentes.

Or, ce ratio actifs-ves / pensionné-e-s s'est considérablement

dégradé ces 30 dernières années :

- pour la CIA : de 6.7 actifs-ves pour 1 pensionné-e en 1980, à 2.0 actifs-ves pour 1 pensionné-e en 2010* ;
- pour la CEH : de 16.1 actifs-ves pour 1 pensionné-e en 1980, à 2.6 actifs-ves pour 1 pensionné-e en 2010*.

Relevons que si le ratio en 2010 de la CEH est meilleur que celui de la CIA, il a chuté de manière bien plus vertigineuse entre 1980 et 2010, une tendance qui n'est pas prête de s'arrêter.

Si l'on a raison de dénoncer les politiques d'austérité successives depuis 20 ans qui ont tendance à aggraver ce problème par la compression des effectifs de la fonction publique, on ne saurait y voir la seule cause du déséquilibre. Ce dernier est surtout la conséquence logique du développement très important de l'Etat pendant les 30 glorieuses (développement massif de l'enseignement dans les années 60 et des soins dans les années 70, pour ne citer que ces exemples) : celles-ceux qui étaient actifs-ves alors sont aujourd'hui retraité-e-s.

*données fournies par la CIA et le CEH

L'allongement de l'espérance de vie

En ce domaine aussi, il est difficile d'être totalement surpris par cette évolution comme il est difficile d'en nier la réalité, et le personnel de la santé est bien placé pour le savoir. On a pu penser certes, et continuer de penser, que l'augmentation de l'espérance de vie finirait par plafonner, mais force est de constater que la médecine continue de progresser et de sauver les patient-e-s d'affections qui les auraient, il y a peu encore, certainement tué-e-s. Ce phénomène de l'augmentation de l'espérance de vie n'est pas nouveau. S'il n'a pris qu'assez récemment une tournure « dramatique » en matière de retraites, c'est que l'augmentation moyenne de l'espérance de vie cache des évolutions qui ne sont pas linéaires. Ainsi, alors qu'à la sortie de la guerre, la longévité moyenne des populations a surtout bénéficié de la baisse de la mortalité infantile, elle est depuis quelques années essentiellement due à l'augmentation de la survivance accrue au-delà de 65 ans. Si le premier phénomène est très favorable au système de retraite en répartition (plus d'actifs), le second est par contre très coûteux (plus de pensionné-e-s plus longtemps).

L'effet de l'allongement de l'espérance de vie sur le système de retraites est évident : **il faut payer des rentes durant une période plus longue, engendrant ainsi un besoin de financement plus grand de l'ordre de 10% à 15%***.

*données fournies par la CIA et le CEH

Les crises financières

De par la loi, la CIA et la CEH ont placé leurs fortunes respectives dans 3 domaines : l'immobilier, les actions, et les obligations d'Etat.

Or, si ces placements ont dégagé des rentabilités supérieures à 5% en moyenne entre 1985 et 1999, le rendement a chuté à 2% par année en moyenne depuis 2000, en raison de différentes crises financières que le monde a connues ces dernières années : bulle de la « nouvelle économie » en 2001-2002, crise des « subprimes » en 2007-2008, et crise des dettes publiques en 2011, qui réduit à 0 le rendement des obligations de la Confédération (crise du « franc fort »).

Il faut relever par ailleurs que depuis 2000, les rendements sont devenus extrêmement volatiles d'une année à l'autre. Ainsi, si le

rendement de la CIA dépassait 11% en 2009, il était négatif de 14% l'année précédente. De la même manière, si le rendement de la CEH en 2012 est de 9%, il était nul en 2011 et que de 2.3% en 2010*.

Outre les pertes comptables engendrées par ces crises, ces dernières ont eu pour autre conséquence l'abaissement du taux technique, c'est-à-dire le taux utilisé pour calculer les rendements espérés, à 3,5% (voir chapitre 3, « La dégradation de la situation »), faisant encore baisser le taux de couverture des caisses et générant encore un financement supplémentaires

Cette évolution démontre que le principe de capitalisation découlant de la LPP n'est pas fiable et met en danger le système de retraites. Mais il n'en demeure pas moins que **tant que la LPP n'est pas sérieusement remise en cause au profit d'un autre système plus solidaire comme celui de l'AVS, les caisses subissent les contraintes du système et doivent s'y adapter.**

*données fournies par la CIA et le CEH

3. Négocier : la meilleure stratégie

Dès lors que la recapitalisation de la CIA et de la CEH est inévitable, la question est donc de savoir qui va payer la facture.

L'accord de 2011

Il est d'emblée apparu évident que l'Etat-employeur refuserait de prendre à sa charge la totalité de la facture, dans un contexte d'économies budgétaires (suite à des baisses d'impôts acceptées par le peuple) et de pressions de la droite majoritaire au Grand Conseil, qui ne perd aucune occasion de démanteler les droits des salarié-e-s des services publics, et qui rêve de soumettre le personnel aux minima LPP. L'option de négocier un accord avec le Conseil d'Etat sur la fusion des caisses a donc été prise pour tenter de préserver l'essentiel des avantages du système de prévoyance des caisses publiques.

En juin 2011, les négociations ont abouti à des sacrifices importants pour le personnel : augmentation substantielle des cotisations, allongement de la durée de cotisa-

tions pour toucher une rente pleine, élévation de l'âge-pivot (âge de départ à la retraite sans pertes sur la rente) à 63 ans (contre 62 à la CIA et 60 à la CEH), et diminution des rentes pour les futur-e-s pensionné-e-s.

En revanche, nous avons obtenu le maintien du principe de primauté de prestations, plus favorable au personnel, le maintien d'un âge-pivot à 60 ans pour les professions à pénibilité physique (environ 8000 salarié-e-s, essentiellement dans les métiers de la santé), le maintien de la participation de l'employeur à 2/3 des cotisations, le maintien des prestations déjà acquises (mesures transitoires), le maintien du niveau des rentes des bas salaires, l'affiliation du personnel des EMS (actuellement aux minima LPP dans la plupart des établissements) à la nouvelle caisse, c'est-à-dire, en quelques mots, la garantie d'une retraite suffisante pour toutes et tous à des conditions abordables (pour plus de détails, voir chapitre « Que prévoit la LCPEG ? »).

La dégradation de la situation

Après la signature de l'accord entre le Cartel intersyndical et le Conseil d'Etat, deux éléments ont dégradé la situation. D'une part, la crise boursière a perduré, faisant dangereusement plonger le taux de couverture de la CIA et de la CEH, et d'autre part la Chambre suisse des actuaires a abaissé le taux technique des caisses à 3,5% pour toute la Suisse. La baisse de ce taux est arbitraire, mais l'Autorité de surveillance des caisses, organisme fédéral sur lequel nous n'avons pas prise, exige qu'il soit utilisé pour calculer l'équilibre financier des caisses. Ce taux est donc imposé, et génère un besoin de financement des caisses correspondant à près de 2 milliards de francs supplémentaires. C'est

pour cette raison que la loi prévoit une participation supplémentaire de l'Etat de 800 millions d'une part, mais d'autre part également une dégradation des conditions de retraite par rapport à l'accord signé en 2011.

La droite a ensuite détérioré certains aspects de l'accord trouvé en 2011, d'abord au sein de la Commission des finances, puis en plénière du Grand Conseil. Mais elle n'a pas osé le remettre complètement en question (voir chapitre 4). Sans cet accord, la LCPEG n'aurait conservé certains aspects positifs qu'il s'agit aujourd'hui de défendre.

4. Que prévoit la LCPEG ?

Si la LCPEG prévoit de cotiser plus, plus longtemps, et pour toucher moins, elle conserve toutefois des acquis importants de la CIA et la CEH,

voire en améliore quelques aspects. Les pages suivantes passent en revue les aspects positifs et les aspects négatifs de la loi.

Les avantages de la loi

➤ **Maintien de la primauté de prestations et d'un système mixte de financement**

La primauté de prestations offre en principe de meilleures garanties de rentes aux salarié-e-s (cf. chapitre 2 ci-dessus), même si avec le nouveau droit fédéral la possibilité de recourir à du financement additionnel va probablement encore se restreindre.

➤ **Maintien de la répartition 2/3 – 1/3 des cotisations ordinaires**

Soit une répartition légèrement meilleure que la moyenne Suisse (60% employeurs -40% employé-e-s). C'est évidemment un point central, pour lesquels les syndicats se sont battus, contre les intentions de la droite de d'équilibrer la répartition à 50%-50% entre employeurs et employé-e-s.

➤ **Retraite anticipée de 3 ans pour les professions pénibles**

Soit la possibilité de partir plus tôt (61 ans plutôt que 64) pour près d'un quart des effectifs CIA et CEH (8000 personnes), essentiellement le domaine des soins. C'est évidemment un élément fondamental car il correspond à un principe élémentaire de justice qui est le plus souvent violé par la LPP, à savoir que les catégories avec la plus faible espérance de vie cotisent pour ceux qui vivent plus longtemps. Et quand on sait la corrélation entre pénibilité physique du travail, petits salaires et surmortalité précoce, on a affaire à une véritable injustice de classe. Dans le cadre de la LPP, qui interdit a priori d'instituer des solidarités dans le plan, c'est un grand progrès, et probablement une première que de prendre en compte la pénibilité du travail de cette manière.

➤ **Une retraite décente pour tous-tes, plus solidaire à l'égard des basses classes salariales**

Soit à carrière complète (40 ans de cotisation), un revenu cumulé AVS/LPP de 92% du dernier salaire (annuité 22) pour une classe 6, et de 80% du salaire pour une classe 22. C'est un autre élément fondamental

du nouveau plan que d'améliorer encore la couverture des bas salaires par rapport aux revenus plus élevés. Le 2ème pilier, que l'on devrait plutôt appeler deuxième étage, est prévu pour s'ajouter, pour venir compléter la rente AVS. C'est ainsi que n'est pas soumis à cotisations LPP une première tranche du salaire (montant dit de coordination) que l'on estime couvert par la rente AVS. Ce qui fait que, du point de vue LPP, plus les salaires sont élevés, plus la part assurée est importante (rapport décroissant du salaire de coordination, qui est fixe, sur le salaire assuré). Par ailleurs, la LPP ne retient que des montants et est indifférente au taux d'activité. Ce qui fait que non seulement les personnes avec des faibles revenus sont moins bien couvertes, mais également les temps partiels (qui sont le plus souvent des temps partiels de petits revenus et très majoritairement occupés par des femmes) par rapport aux temps pleins. Par rapport à ce phénomène, la LCPEG, comme la CIA et la CEH avant elles, atténuent le défaut de couverture par un système de proportionnalisation partielle du montant de coordination et par l'application de celui-là au pro-rata du taux d'activité. De la sorte, un petit mi-temps à l'Etat de Genève est considérablement mieux couvert en 2ème pilier que sous le règne de la LPP de base. Cette correction est d'ailleurs accentuée dans le cadre de la LCPEG, qui réduit encore le montant de coordination.

➤ **Affiliation des EMS**

Soit la possibilité pour le personnel des EMS d'avoir de meilleures conditions de retraite. C'est aussi une question d'égalité de traitement car aujourd'hui, comme les EMS ne sont pas affiliés à une seule et même caisse, les conditions de retraite diffèrent sensiblement d'un établissement à l'autre et d'un-e employé-e à l'autre.

➤ **Mesures transitoires importantes**

Permettant de limiter les pertes de rentes à celles-ceux proches de la retraite. Il faut relever ici que les mesures transitoires s'appliquent pour toutes et tous, quel que soit l'âge et l'ancienneté, car c'est un pourcentage, pour tout le monde identique, des prestations acquises qui est transposé dans le nouveau plan. Si ce système « protège » mieux les personnes proches de la retraite, c'est seulement parce qu'ils-elles ne connaîtront que quelques années un plan globalement moins favorable. Ces mesures transitoires s'appliquant à tous-tes, les jeunes actifs-ves sont ainsi moins pénalisé-e-s en comparaison des mesures transitoires très limitées et généralement appliquées avec la bénédiction du Tribunal fédé-

ral. C'est d'autant plus important que les actuel-le-s actifs-ves sont particulièrement sollicité-e-s par la réforme dès lors qu'elle combine baisse de prestations et augmentation des cotisations.

➤ **Financement additionnel de 800 millions**

Un versement unilatéral de l'employeur, qui n'était pas, et c'est peu dire, dans les plans initiaux de celui-là. Il permet d'éviter d'autres baisses de prestations, là où de nouvelles augmentations de cotisations n'auraient pas permis de régler les problèmes à court terme tout en entraînant une surcapitalisation sur le long terme.

Les inconvénients de la loi

▪ **Allongement de la durée de cotisation**

40 ans de cotisation seront nécessaires pour toucher une rente pleine, contre 38 aujourd'hui à la CIA et 37,5 à la CEH. Mais il faut relever que si la durée de cotisations est allongée, les rentes seront perçues durant plus longtemps (voir chapitre 2, « L'allongement de l'espérance de vie »).

▪ **Report de l'âge-pivot à 64 ans, 61 ans pour les professions pénibles**

Fixé aujourd'hui à 60 ans à la CEH et à 62 ans à la CIE, l'âge-pivot, c'est-à-dire l'âge à partir duquel il est possible de partir à la retraite sans baisse de la rente LPP, est augmenté de 1 à 4 ans selon que l'on occupe ou non une fonction reconnue à pénibilité physique.

▪ **Augmentation des cotisations**

Les augmentations de cotisations entreront progressivement en vigueur sur une période de 5 ans. Le taux n'est pas directement comparable avec celui de la CIA et de la CEH, car la part du salaire sur laquelle la cotisation sera prélevée sera augmentée, assurant mieux au passage le salaire des bas revenus et des temps partiel (voir ci-dessus). Globalement, cette augmentation de cotisations pourra s'élever jusqu'à +33%, tant pour les

salarié-e-s, qui en paient le tiers, que pour l'employeur, qui en paie les 2/3.

▪ **Cotisations extraordinaires (en cas de mesures d'assainissement) à 50%-50%**

En cas de sous-couverture de la caisse, les cotisations supplémentaires seront réparties à parts égales entre employeurs et employé-e-s. C'est un élément de dégradation adopté par la Commission des finances puis par le Grand Conseil, contre lequel nous nous sommes battu-e-s.

▪ **Rappels de cotisations entièrement à charge des salarié-e-s**

L'employeur ne participera plus aux rappels de cotisations en cas de revalorisation des salaires, individuelles ou collectives. C'est un autre élément de dégradation adopté par la Commission des finances puis par le Grand Conseil, contre lequel nous nous sommes battu-e-s, et contre lequel nous continuerons à nous battre après l'adoption de la LCPEG.

▪ **Baisse de prestations (rentes)**

L'augmentation des cotisations et le financement additionnel de l'Etat ne suffisent pas à rééquilibrer les finances de la caisse, la LCPEG prévoit également des diminutions de prestations (rentes). Il est difficile de chiffrer de manière exhaustive ces baisses, car elles dépendront du parcours individuel de chacun-e (date d'engagement, classe de fonction, durée de la carrière, taux d'activité, âge de départ, etc).

Pour tenter néanmoins une comparaison, le tableau ci-après indique quelques exemples théoriques. Dans la réalité, les baisses seront moins importantes car elles seront atténuées par les mesures transitoires.

Par ailleurs, comme il est impossible de comparer chaque situation indivi-

Des baisses de rentes moins importantes pour les bas salaires et pour les métiers pénibles.

A titre d'exemples, pour un début de carrière à 30 ans et un départ à la retraite à 60 ans, la baisse sera de :

- 32% et plus pour un-e haut cadre des HUG (cl. 20 et plus)
- 27% pour un-e enseignant-e du secondaire (cl. 20)
- 21% pour un-e infirmier-ère (cl. 15)
- 12% pour un-e aide-hospitalier-ères non diplômé-e (cl. 5)

Tous ces chiffres ne tiennent pas compte des mesures transitoires, qui atténuent les baisses pour le personnel déjà en place en fonction de l'ancienneté. Ainsi au moment du passage dans la nouvelle caisse fusionnée, plus les salarié-e-s seront proches de la retraite, moins les rentes baisseront.

Le SSP mentionnent des baisses beaucoup plus importantes. Mais c'est parce qu'il ne tient pas compte ni de l'âge-pivot à 61 ans pour les métiers pénibles ni des mesures transitoires.

delle*, il faut comparer ce que l'on appelle les « objectifs de rentes » : c'est-à-dire la rente acquise dans chacun des plans de prévoyance (CIA, CEH, et LCPEG).

Le plan de la LCPEG prévoit certes de devoir cotiser plus longtemps. Mais à durée de cotisation complète (40 ans), la LCPEG prévoit des rentes plus élevées (jusqu'à +8%) jusqu'à la classe 9, des baisses modérées (jusqu'à -9%) de la classe 10 à la classe 18, et des baisses plus importantes à mesure que l'on monte dans les classes (jusqu'à -12%). Cumulé à l'AVS, l'objectif de rente atteint 92% du dernier salaire (annuité 22) pour une classe 7, et 84% du dernier salaire (annuité 22) pour une classe 15. Cet objectif de rente demeure élevé en comparaison d'autres plans de prestations, dans le public comme dans le privé.

*Pour tout renseignement complémentaire, visitez les sites de la CIA et la CEH : www.cia.ch/fusion_faq.php
www.ceh.ch/fusion_faq.php*

Pour des questions individuelles, contactez votre caisse !

- **Le personnel des services publics devra travailler plus longtemps, cotiser plus, pour toucher moins.**
- **Mais il conserve la primauté de prestations, une participation plus importante de l'employeur aux cotisations, et la possibilité de partir à la retraite dès 61 ans pour les professions pénibles (principalement dans les soins).**
- **Au final, la LCPEG offre toujours de bonnes conditions de retraites au personnel des services publics**

5. Les conséquences d'un NON à la LCPEG

Tout le monde l'admet aujourd'hui, même les référendaires, le *stato quo*, c'est-à-dire le maintien des plans de prévoyance actuels de la CIA et de la CEH, n'est pas possible. En revanche, beaucoup de bruits circulent sur les conséquences d'un NON le 3 mars. Il est donc nécessaire de rappeler d'une part ce que prévoit la loi fédérale, et le contexte politique et budgétaire de Genève d'autre part.

Recapitalisation à 10 ans

Comme indiqué précédemment, l'obligation de porter le taux de couverture des caisses à 80% d'ici 40 ans découle de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP). Mais cette capitalisation partielle constitue une exception autorisée par la LPP, la norme générale étant une capitalisation complète (100% de taux de couverture) dans un délai de 5 à 10 ans.

La recapitalisation partielle coûtant environ 8 milliards, une recapitalisation complète avoisinerait donc les 11 milliards. Dans ce

cas de figure, la facture pour l'Etat serait donc bien plus élevée, et payable sur une période bien plus courte (5 à 10 ans plutôt que 40 ans). Dans le meilleur des cas, il en coûterait donc un milliard par an, soit presque 10 fois plus que le coût de la LCPEG.

Pour l'Etat, cela signifierait inmanquablement soit augmentation des impôts, soit de la dette publique. Une alternative que la droite qualifie de « chaos », mais qui ne serait pas non plus sans conséquence pour les salarié-e-s. Car dans ces conditions, on ne donne pas cher de la primauté de prestations, de la participation de l'employeur à 2/3 des cotisations, d'un âge-pivot inférieur à l'âge AVS...

Liquidation des caisses

Que cela soit en capitalisation partielle ou complète, le refinancement des caisses doit faire l'objet d'une loi cantonale, dont le délai d'entrée en vigueur est fixé au 1^{er} janvier 2014 par la LPP. Faute d'un plan approuvé par l'Autorité de surveillance et entré en vigueur à cette date,

c'est-à-dire voté par le Grand Conseil et accepté par le peuple en cas de référendum, la LPP prévoit que l'Autorité de surveillance a la compétence de déclarer la liquidation des caisses.

Cette hypothèse soulève beaucoup de questions sur le plan juridique car elle ne s'est jamais produite. Mais pour l'Etat, qui doit garantir le versement des rentes et des libre-passages, cela représenterait un coût à peu près identique à celui de la LCPEG, soit environ 8 milliards. Une liquidation des caisses aurait par ailleurs d'importantes conséquences politiques, financières et budgétaires pour le Canton. Pour les salarié-e-s, ce serait le pire des scénarios, puisque les avoirs seraient transférés dans une caisse supplétive appliquant les minima LPP.

La droite en embuscade

Personne ne se fait d'illusions, le soutien de la droite à la LCPEG n'a pas pour objectif de préserver les retraites des fonctionnaires. Au contraire, et le débat interne au PLR n'a fait que de le confirmer, les intentions de la droite sont tout autre : réduire drastiquement le coût des retraites du service public, démanteler tout ce qui dépasse le minimum légal.

A l'heure de se positionner pour le OUI ou le NON à la LCPEG, c'est entre deux options stratégiques que la droite a hésité : accepter la seule option existante à ce jour, ou lui retirer son soutien au profit d'une relance du processus législatif revenant immédiatement sur les acquis de la LCPEG. Dans ce débat-là, ce sont notamment les milieux bancaires qui l'ont emporté, redoutant qu'une relance du processus législatif, avec les risques d'échec qu'il comporte, n'aboutisse au final à une note encore plus salée pour les finances de l'Etat et donc pour leurs propres affaires (recapitalisation complète ou liquidation des caisses, voir ci-dessus). Afin de convaincre les plus extrémistes d'entre eux, certains ont agité l'épouvantail d'une « victoire du SSP », ou ont encore promis de remettre l'ouvrage sur le métier sitôt la loi acceptée.

Mais une chose est sûre, si cette loi n'est pas idéale d'un point de vue syndical, elle ne l'est pas non plus pour la droite. Revenir sur la LCPEG pour la détériorer sitôt approuvée par le peuple ne sera pas chose aisée. En revanche, si la LCPEG est refusée, la droite reviendra immédiatement à l'assaut, comme l'annonce Pierre Kunz, ancien député PLR : remise en cause de la répartition 2/3 - 1/3, et « rehausser la re-

traite à 65 ans pour tous » (Le Temps, 28 janvier 2013). Et à voir le slogan de l'UDC sur ses affiches (« OUI à cette mauvaise solution »), on peut se demander si ce n'est pas à un rejet de la loi

que l'extrême droite invite la population, une loi qu'ils-elles ont les premiers-ères à qualifier de trop généreuse à l'égard des fonctionnaires.

- ⇒ **La LCPEG résulte d'un compromis difficile et fragile**
- ⇒ **Compte tenu du contexte politique, un refus exposerait le personnel à des dégradations encore plus rapides et beaucoup plus importantes des conditions de retraites**
- ⇒ **Dans une telle hypothèse, le SIT s'engagera résolument aux côtés des salarié-e-s pour s'opposer à cette attaque, même si l'issue de cette bataille demeure plus qu'incertaine.**

6. Que veulent les référendaires ?

Rénégocier la fusion, ouvrir le débat sur le 2^e pilier, lancer un signal de résistance contre le démantèlement des retraites, voilà les intentions affichées par les

référendaires. Les risques énormes que ce référendum fait courir au personnel nous contraignent au débat, et à affirmer que les référendaires se trompent. Lourdemment.

Renégocier les conditions de la fusion ?

C'est une grande nouveauté, car pendant 5 ans, le SSP n'a fait que de revendiquer l'abandon pur et simple du projet de fusion de la CIA et de la CEH, niant les contraintes du droit fédéral et même l'allongement de l'espérance de vie. Plutôt que de contribuer unitairement à la mobilisation appelée par le Cartel intersyndical, ce qui aurait renforcé sa position au cours des négociations, le SSP n'a fait que de dénoncer l'idée même de négociation, torpillant ainsi les tentatives de mobilisation du Cartel.

Aujourd'hui, les référendaires prétendent qu'en cas de victoire du référendum, le Conseil d'Etat n'aura pas d'autre choix que de renégocier une fusion plus favorable au personnel afin d'éviter les scénarii catastrophes d'une recapitalisation complète ou de la liquidation des caisses. C'est omettre que le Conseil d'Etat a encore une carte dans la main : celle de déposer un deuxième projet de loi afin d'éviter le pire pour les finances du Canton. Mais avec un Grand Conseil dominé par une droite qui considère la LCPEG encore trop généreuse à l'égard des fonctionnaires (voir chapitre 5), il est plus qu'hasardeux pour ne pas dire

illusoire d'espérer que ce projet de loi alternatif puisse être plus favorable au personnel que la LCPEG. Car même le SSP le reconnaît : la droite est dans les starting blocks pour s'attaquer à la primauté de prestations, à la répartition 2/3 - 1/3 des cotisations, à la prise en compte de la pénibilité physique du travail.

Ouvrir le débat sur le 2e pilier ?

Critiquer les principes de financement sur lesquels repose la LPP est juste. Dénoncer l'aveuglement d'un législateur qui renforce le niveau de capitalisation des caisses au moment où l'avenir des rendements du capital est plus que jamais incertain l'est également. Mais en tirer la conclusion qu'il faut refuser la fusion entre la CIA et la CEH, c'est lâcher la proie pour l'ombre.

Opposé depuis toujours à la prévoyance professionnelle telle qu'elle est conçue en Suisse (absence de solidarité entre les revenus et capitalisation), le SIT considère que le moment est en effet venu de relancer le débat au niveau national sur la fusion des 1er et 2ème piliers et la mise en place, enfin, d'une retraite de base assurant de dignes conditions d'existence pour toutes et tous. Mais ce n'est pas en refu-

sant un projet inscrit dans le cadre du deuxième pilier que l'on va remettre en cause celui-là : il faut s'attaquer au cadre directement.

Lancer un signal de résistance ?

Selon les référendaires, un refus de la LCPEG constituerait un signal de résistance adressé au patronat et aux autorités politiques, locales et fédérales, contre le démantèlement des retraites : une manière d'attaquer la LPP et de s'opposer aux intentions du Conseiller fédéral Alain Berset d'élever l'âge de la retraite des femmes. Si l'intention peut paraître louable de prime abord, force est de constater que le moyen choisi, le référendum contre la LCPEG, n'est pas le bon.

D'abord parce qu'il fait courir un risque considérable à 64'000 salarié-e-s : celui de se retrouver au final avec une retraite nettement moins bonne que celle prévue par la LCPEG. Pour le SIT, si le débat politique est nécessaire, il ne peut être mené en prenant en otage les travailleurs-euses. L'analyse des conséquences concrètes pour ces derniers-ères doit

toujours primer dans l'action syndicale.

Ensuite parce qu'un NON le 3 mars pourrait être interprété comme un tout autre signal : celui lancé par celles et ceux qui estiment que la LCPEG est trop généreuse à l'égard de fonctionnaires considéré-e-s, certes à tort, comme des privilégié-e-s. Si le SSP proclame qu'il s'agit d'un référendum « de gauche », le refus qu'il appelle pourrait bien être « de droite ».

Enfin parce qu'un OUI le 3 mars serait également celui d'un OUI à la primauté de prestations, à la participation plus importante de l'employeur aux cotisations, à la prise en compte de la pénibilité physique du travail dans la fixation de l'âge de la retraite. S'il est un signal politique à donner à l'occasion du 3 mars, c'est bien celui-là.

7. La parole aux militant-e-s

La bagarre des chiffres

Entretien avec Christine Formaz, militante à l'IMAD

Christine, on entend tout et n'importe quoi en matière des chiffres.

Oui, chacun-e y va des chiffres qui l'arrangent...

Les référendaires mentionnent des baisses très importantes de rentes. Sont-elles justes ?

Oui et non. Le problème est qu'ils-elles font totalement abstraction du plan pénibilité et des mesures transitoires. Cela fausse beaucoup le débat.

De quelle manière ?

Prenons la question de la pénibilité. Les référendaires décrivent des augmentations de cotisations résultant du passage de l'âge-pivot de 60 ans à 64 ans pour les affilié-e-s à la CEH. Mais ils-elles omettent de dire que pour la grande majorité du personnel affilié à la CEH, l'âge-pivot ne passera qu'à 61 ans, en raison de la prise en compte de la pénibilité physique du travail. Pour ces ca-

tégories de salarié-e-s, la baisse de rente sera donc beaucoup moins élevée que ce que prétendent les référendaires.

Et les mesures transitoires ?

C'est l'autre élément qui change tout ! Les référendaires comparent le montant actuel des rentes avec celui d'un-e salarié-e qui commencera sa carrière dans la nouvelle caisse et qui touchera sa rente dans 40 ans ! Cette comparaison est assez théorique, car qui peut dire aujourd'hui de quoi sera fait le système de retraite dans 40 ans ?

Pour tous-tes les autres, soit celles et ceux déjà affilié-e aujourd'hui à la CIA ou à la CEH, les baisses de rentes seront nettement moins importantes selon qu'ils-sont proches ou non de l'âge de la retraite, et nulles pour celles et ceux qui auront 58 ans et plus au moment du basculement dans le nouveau plan.

Et le coût global ? On entend de tout aussi.

5,2 milliards étalés sur 40 ans, c'est le coût correspondant à l'augmentation des cotisations de l'employeur (130 millions par an). A ce montant s'ajoute le financement additionnel 800 millions versé immédiatement à la CIA pour couvrir les engagements envers les pensionné-e-s, et 350 millions de provisions pour 2030. Total pour l'Etat : 6,3 milliards. A ce montant s'ajoute la part des cotisations des salarié-e-s : 1,7 milliard, également étalés sur 40 ans. Total employeurs-employés : 9 milliards. Mais si l'on considère les baisses de rente, la part de l'effort supportée

par les employé-e-s, actifs-ves ou futur-e-s retraité-e-s, est de 55%.

Ces chiffres sont énormes, et la part supportée par les salarié-e-s très importante.

Oui, mais ils découlent des contraintes imposées par le droit fédéral, qu'il faut bien appliquer, aussi absurde soit-il. Et ce n'est encore rien en regard de ce qui se passerait si la LCPEG était refusée le 3 mars prochain. La facture pour l'Etat risque d'augmenter sensiblement, et celle pour les salarié-e-s de doubler, si par exemple la répartition des cotisations 2/3 - 1/3 devait être abandonnée.

La pénibilité physique : un enjeu majeur

Entretien avec Jorge Muñoz, militant aux HUG

Jorge, la question de la pénibilité physique est l'un des enjeux de la votation du 3 mars. D'où vient cette question ?

C'est une idée du SIT, que le Carテル intersyndical a portée pendant les négociations avec le Conseil d'Etat. A l'origine, il s'agissait de trouver le moyen de limiter l'augmentation de l'âge-pivot pour le personnel de la CEH, qui était inférieur de deux ans à celui

de la CIA. Nous nous sommes dits : qu'est-ce qui peut justifier d'un point de vue syndical une différence d'âges de retraite au sein des services publics ? La réponse est dans la pénibilité physique du travail, qui concerne en fait beaucoup les métiers des soins. Dans l'accord de 2011 signé avec le Conseil d'Etat, nous avons obtenu que les métiers comportant une pénibilité physique

puissent partir à 60 ans plutôt qu'à 63 ans. La LCPEG a relevé d'une année les âges-pivots par rapport à cet accord, soit à 61 et à 64 ans, mais le principe a donc été conservé.

Qu'entend-on par "pénibilité physique"?

Cela recouvre des aspects de conditions de travail difficiles qui ont un impact à long terme sur la santé: les efforts physiques d'une part, comme par exemple le port de charges ou le fait d'être debout durant de longues heures, l'exposition à des conditions environnementales difficiles, comme par exemple de grandes variations de températures ou à des produits toxiques, et enfin les horaires irréguliers ou de nuit. Ces facteurs de pénibilités sont par ailleurs intrinsèques aux métiers: par exemple des horaires de nuit existeront toujours à l'hôpital, quoi que l'on fasse en matière d'amélioration des conditions de travail générales.

Cela concernera donc essentiellement les professions soignantes?

Oui, les aide-soignant-e-s et les infirmiers-ères à l'hôpital, mais par exemple également les nettoyeurs-euses et les laborant-e-s, les aides-familiales de l'Aide à domicile, ou encore d'autres pro-

fessions répondant à ces critères au sein de l'Administration cantonale. Une liste des fonctions pénibles sera établie par règlement du Conseil d'Etat, sur laquelle nous comptons avoir notre mot à dire. L'accord de 2011 portait sur un minimum de 8000 travailleurs-euses.

Si la LCPEG est refusée le 3 mars, que se passera-t-il?

Nous nous sommes battu-e-s pour obtenir la reconnaissance de la pénibilité physique dans l'accord de 2011. Nous nous sommes encore battu-e-s face à la Commission des finances pour qu'elle maintienne ce principe dans la LCPEG. Si cette dernière est refusée le 3 mars, la droite a déjà annoncé qu'elle s'attaquera à ce principe, comme au reste des aspects positifs de cette loi. Il faut donc que cette loi soit acceptée par le peuple le 3 mars, pour donner une légitimité populaire à cette prise en compte de la pénibilité physique dans le plan de retraites. C'est le meilleur moyen de préserver ce principe et de résister aux prochaines attaques.

Une caisse plus solidaire et plus égalitaire

Entretien avec Rita Oberson, militante au Pouvoir judiciaire

Rita, le SSP avance que les femmes sont particulièrement touchées par la LCPEG. Est-ce vrai ?

L'argument du SSP est simpliste : il y a une majorité de femmes dans les services publics, la LCPEG s'applique à l'ensemble des services publics, donc les femmes sont particulièrement touchées. On nous prend vraiment pour des imbéciles.

Mais le SSP argumente ! Il dit que les augmentations de cotisations vont toucher plus durement les femmes.

Les cotisations sont proportionnelles au revenu, et ne font pas de différence de sexe, que je sache. Mais il est vrai que pour un petit salaire, à temps partiel, une augmentation de $x\%$ a plus d'impact sur le revenu disponible que pour un haut revenu à temps plein. Or, les petits salaires et les temps partiels concernent plus les femmes que les hommes. Mais le SSP oublie deux choses très importantes : d'une part les augmentations de cotisations sont proportionnellement moins importantes pour les bas salaires que pour les hauts, et d'autre part l'augmentation des cotisa-

tions découle aussi de l'élargissement du salaire assuré.

Qu'est-ce que cela veut dire ?

Le salaire assuré est la part du salaire sur laquelle est prélevée la cotisation LPP. Mais c'est également la part qui servira à fixer le montant de la rente. Or, ce système, qui découle de la LPP, a un effet négatif et discriminatoire sur les temps partiels et les bas salaires, en réduisant de manière disproportionnée le salaire assuré, et donc la rente. Avec la LCPEG, cette part du salaire assuré augmente, à l'avantage très net des bas salaires et des temps partiels, donc des femmes.

La durée de cotisations va augmenter. Or les femmes connaissent des interruptions de carrière, dues à la maternité et à l'éducation des enfants, qui les préteritent.

C'est un vrai problème d'égalité, mais l'allongement de la durée de cotisations n'y change rien, le problème des interruptions de cotisations existait déjà avec la CIA et la CEH. Ce problème de discrimination découle de la LPP, et c'est donc la LPP qu'il faut changer.

Et les baisses de rentes ?

Comme je viens de le dire, les femmes seront mieux assurées que maintenant. Par ailleurs, en considérant que les métiers des soins, majoritairement occupés par des femmes, bénéficieront de la reconnaissance de la pénibilité

physique du travail, on voit encore une fois qu'elles ne sont pas spécialement pénalisées, au contraire ! Non, vraiment, le plan de retraite de la CPEG est plus solidaire et plus égalitaire que ceux de la CIA et de la CEH.

Du syndicalisme, pas du dogmatisme

Entretien avec Roland Barbalarga, militant aux EPI

Roland, pourquoi faut-il voter OUI à la LCPEG ?

Il y a beaucoup de raisons de voter OUI. Mais si l'on veut les résumer, alors c'est parce que compte tenu du contexte, la LCPEG est la meilleure solution possible.

Et pourtant tu étais dans la rue à l'appel du SIT le 13 septembre dernier, pour manifester contre cette loi.

Oui, parce que la loi n'était pas encore adoptée par le Grand Conseil, et qu'il était encore temps d'essayer de peser sur l'issue du vote.

Pour qu'elle soit refusée ?

Non, pour essayer de corriger les dégradations apportées au projet initial par la Commission des fi-

nances, et pour éviter encore d'autres dégradations.

Au final, la loi a été adoptée avec les éléments de dégradation que tu évoques. Pourquoi alors la soutenir aujourd'hui ? N'est-ce pas incohérent ?

Pas du tout. L'action syndicale implique d'évaluer à chaque étape les conséquences de nos actes et de nos positions. Nous avons tenté le maximum jusqu'à l'adoption de la loi, fait tout ce qui était possible pour obtenir la meilleure loi possible. Mais une fois votée, il était alors devenu suicidaire de lancer le référendum. Combattre la loi parce qu'elle ne nous convient pas sans tenir compte du contexte est stupide. Je fais du syndicalisme, pas du dogmatisme.

Syndicalisme ou dogmatisme ? Explique-toi.

Nous ne sommes pas dans un débat théorique, sur la planète mars ! Le débat sur la loi n'a de sens que si on le place dans le contexte et dans les perspectives à court terme pour les salarié-e-s. Cela ne m'importe que très marginalement de savoir si c'est un pas en avant ou un pas un arrière sur le plan des idées. Ce qui m'importe, c'est la question de savoir quel est l'intérêt concret des salarié-e-s : que gagnons-nous ou que perdons-nous en acceptant ou en refusant la loi ? Or, compte-tenu du contexte politique, dominé par la droite qui veut en découdre avec les fonctionnaires, des échéances imposées par le droit fédéral, de ce qui s'est passé pour les autres collectivités publiques où la facture pour les salarié-e-s a été bien plus lourde, et de ce que préserve la LCPEG, alors il faut prendre nos responsabilités, dans notre intérêt de salarié-e-s.

C'est-à-dire ?

Ne pas nous exposer à tout perdre au nom d'une posture dogmatique. Nous pouvons accepter une loi qui dégrade les conditions actuelles si le contexte n'offre pas de meilleure alternative pour les salarié-e-s, ou pire encore, si son rejet risque d'avoir des conséquences plus graves encore pour les salarié-e-s, comme c'est le cas ici. Prends l'exemple d'une usine qui ferme : s'il n'existe aucune possibilité de la maintenir en activité malgré la mobilisation syndicale pour maintenir l'emploi, alors il est de la responsabilité syndicale de négocier un plan social pour ne pas laisser tomber les travailleuses.

La LCPEG : dans l'intérêt de tous-tes les travailleurs-euses

Entretien avec Nicole Lavanchy, présidente du SIT

Nicole, à entendre les référendaires, il serait dans l'intérêt de l'ensemble des salarié-e-s de refuser la fusion de la CIA et la CEH le 3 mars prochain, au nom de la critique au système de capitalisation régissant la LPP. En tant que présidente d'un syndicat interprofessionnel, qu'en penses-tu ?

Je partage la critique du système de capitalisation régissant la LPP, qui confisque d'énormes capitaux sur les salaires sans offrir de garanties aux travailleurs-euses quant à leurs retraites. Je suis pour un système de prévoyance vieillesse universelle, telle l'AVS, mais permettant à toutes et tous les retraité-e-s de vivre dignement. Or à ce jour, l'AVS n'est pas suffisante. La LPP la complète, mais de manière très insuffisante pour les bas revenus et les travailleurs-euses précaires, qui sont de plus en plus nombreuses. Ceci dit, nous ne votons pas sur la LPP le 3 mars. Nous votons sur la mise en œuvre dans les caisses publiques d'une nouvelle contrainte votée au niveau fédéral, celle d'assurer 80% de réserve dans toutes les caisses LPP. Les grandes centrales syndicales na-

tionales, comme le SSP-VPOD, n'ont pas combattu cette ineptie par voie référendaire ! Je ne vois pas comment le vote sur les caisses publiques genevoises pourrait retourner une situation déjà perdue au niveau fédéral.

Il n'y a donc aucun enjeu au-delà de la retraite du personnel de l'Etat ?

Je n'ai pas dit ça. Au contraire, comme dans toute question concernant les conditions de travail dans les services publics, il y a un lien direct avec les prestations publiques. Détériorer les conditions de travail a toujours un impact négatif sur les prestations publiques, et donc sur l'ensemble des travailleurs-euses. Or, avec la LCPEG, il s'agit de préserver des bonnes conditions de retraites pour le personnel des services publics du canton de Genève au regard des exigences de la modification de la LPP au niveau suisse.

Mais le SSP parle d'un recul de mauvais augure pour l'ensemble des salarié-e-s...

C'est parce que les référendaires se trompent sur les conséquences

d'un éventuel refus de la LCPEG. Les aspects négatifs de la LPCEG sont infimes par rapport à ce que nous pourrions perdre si la LCPEG n'est pas acceptée par le peuple. La LCPEG conserve des éléments essentiels qu'il s'agit de défendre dans les caisses publiques, à un point tel que la droite se mord les doigts de ne pas s'y être attaquée. Le 3 mars, il faut donc renforcer ces éléments par une légitimité populaire. Faire un pas en arrière oui, mais pour relever la garde, plutôt que de s'exposer au k.o. immédiat.

Qu'auraient à en gagner les travailleurs-euses du secteur privé ?

Comme je l'ai déjà dit, préserver les conditions de travail du service public, c'est préserver la qualité des prestations à la population. Par ailleurs, les services publics constituent un contre-exemple pour le secteur privé, un

point de référence qui profite à tous-tes. Et le SIT a un total appui de ses secteurs privés dans cette bataille.

Tu évoques le rôle d'exemple du service public pour l'ensemble des travailleurs-euses. En quoi la LCPEG est-elle exemplaire ?

La LCPEG prévoit la garantie de l'Etat sur les pensions, la primauté de prestations, la participation de l'employeur à 2/3 des cotisations, la prise en compte de la pénibilité physique du travail dans l'âge de la retraite, la possibilité d'une retraite anticipée. Cela signifie que le minimum LPP n'est pas une fatalité. S'il y un message politique à envoyer aux autorités et au patronat le 3 mars, c'est celui-là : nous défendons l'idée d'une prévoyance professionnelle plus favorable aux salarié-e-s, plus juste et plus solidaire.

8. Les cinq bonnes raisons de voter OUI

➤ Une loi qui préserve l'essentiel des conditions de retraite

La LCPEG impose de fortes augmentations de cotisations et d'importantes baisses de prestations, ce que le SIT déplore évidemment. Mais elle préserve des principes pour lesquels nous nous sommes battus : la primauté de prestations, la répartition des cotisations ordinaires pour 2/3 à charge de l'employeur, la prise en compte de la pénibilité physique du travail, ou encore l'affiliation du personnel des EMS à la nouvelle caisse. Par ailleurs, les diminutions de rentes seront moins importantes pour les classes salariales inférieures, et des mesures transitoires importantes permettront de limiter les baisses.

➤ Un refus serait sans effet sur le droit fédéral et les crises financières

Les hausses de cotisations et les baisses de rentes résultent d'un besoin accru de financement des caisses, fusionnées ou pas. Cette recapitalisation découle de la modification de la loi fédérale en 2010, obligeant toutes les caisses publiques de Suisse à augmenter massivement leurs réserves (taux de couverture). Par ailleurs, les récentes crises financières et monétaires ont fait perdre des milliards aux caisses et ont réduit les attentes de rendements, générant ainsi encore plus de besoins financiers. Refuser le LCPEG ne changera rien à cet état de fait. C'est au niveau fédéral, et non cantonal, qu'il faudra agir pour mettre fin à ce système.

➤ Un statu quo impossible

La recapitalisation est imposée par le droit fédéral. Si les caisses ne sont pas mises en conformité avec ce dernier d'ici au 31 décembre 2014, l'Autorité de surveillance des caisses, qui ne dépend pas du Canton mais de Berne, devra prendre des mesures pour assainir les caisses. La CIA, qui a subi les pertes les plus importantes, est particulièrement visée, mais la CEH n'est pas non plus à l'abri. Aucune des deux caisses ne répondent

aux nouvelles exigences fédérales. Or, ces mesures d'assainissement seront drastiques : fin du système mixte de capitalisation-répartition, capitalisation complète sur dans un délai très court, voire liquidation des caisses. Dans tous les cas de figures, les pertes pour les assuré-e-s seraient gigantesques.

➤ **Des conséquences plus graves encore**

Sur les bancs de la droite et dans les milieux patronaux, les voix sont nombreuses à estimer que la LCPEG est encore trop généreuse pour le personnel. Si la LCPEG devait être refusée par le peuple, notamment en raison du réflexe anti-fonctionnaires de nombreux-ses électeurs-trices, il est illusoire, pour ne pas dire délirant, d'imaginer que la droite, ou même le Conseil d'Etat, puisse présenter une loi plus favorable au personnel que la LCPEG. Au contraire, les quelques aspects positifs préservés vont passer à la trappe au profit d'un projet de loi alternatif moins cher pour l'Etat et donc beaucoup moins favorable aux affilié-e-s.

➤ **Assurer l'essentiel pour poursuivre la lutte**

Pour le SIT, il s'agit donc aujourd'hui de préserver ce que maintient la LCPEG : primauté de prestations, répartition 2/3 - 1/3 des cotisations, plan « pénibilité », plan favorisant les bas salaires et les professions féminines, etc. Et face aux menaces libérales de remettre ensuite l'ouvrage sur le métier, nous répondons qu'il s'agit le 3 mars de consolider les acquis de la LCPEG par un OUI populaire, pour mieux résister aux prochaines attaques, et continuer à construire le rapport de force qui permettra - avec ou sans changement de majorité au Grand Conseil cet automne - de revenir sur les aspects vexatoires de la loi. Voilà la stratégie que le SIT oppose aux provocations de la droite et à l'aventurisme des référendaires.

Le SIT défend le principe d'un Etat social fort basé sur une fiscalité juste et garantissant à tous-tes des prestations publiques de qualité en fonction des besoins de la population. Pour le SIT, la protection des salarié-e-s et l'amélioration des conditions de travail sont une nécessité indissociable du développement d'un service public de qualité.

L'action syndicale du SIT dans les services publics en 10 axes :

- 1. Pour l'Egalité dans les faits**
- 2. Pour la défense du statut de droit public**
- 3. Pour la suppression des statuts précaires**
- 4. Pour l'obtention des effectifs/postes nécessaires au service public**
- 5. Pour une politique salariale juste**
- 6. Pour défense des retraites**
- 7. Pour promouvoir la formation professionnelle**
- 8. Pour l'allègement du temps de travail**
- 9. Pour la protection de la personnalité**
- 10. Pour la santé du personnel**

► Permanences syndicales :

- Sans rendez-vous pour une information
- Mardi de 10h30 à 13h30 et mercredi de 14h à 18h

► Réception téléphonique

- Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 14h à 17h30 (vendredi jusqu'à 17h)

► Rendez-vous personnalisés pour les membres

www.sit-syndicat.ch

tél. 022 818 03 00

Sur quoi ne vote-t-on pas le 3 mars ?

- Sur le principe de la recapitalisation des caisses, qui découle du droit fédéral en vigueur.
- Sur le principe de la LPP, qui expose des milliards de cotisations aux aléas de la bourse et des crises financières.

Sur quoi vote-t-on le 3 mars ?

- **Sur une loi répondant à des contraintes fédérales**
- **Sur une loi qui préserve l'essentiel des retraites de 64'000 salarié-e-s et retraité-e-s**
- **Sur la meilleure solution possible**

Votez et faites voter

OUI à la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève



16, rue des Chaudronniers-CP 3287- 1211 Genève 3
tél: +41(0)22 818 03 00 - fax: +41(0)22 818 03 99
courriel: sit@sit-syndicat.ch - www.sit-syndicat.ch

**Une retraite digne
pour un service
public de qualité**