
Rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil

(Du 23 janvier 2013)

PROPOSITIONS DE LA COMMISSION PARLEMENTAIRE

Projet de loi portant modification de la loi instituant une Caisse de pensions pour la fonction publique du canton de Neuchâtel (LCPFPub)

La commission parlementaire "prevoyance.ne"

composée de M^{me} et MM. Marc-André Nardin, président, Daniel Ziegler, vice-président, Philippe Loup, rapporteur, Yvan Botteron, Pierre Castella, Caroline Gueissaz, Claude Guinand, Rolf Aeberhard, Roby Tschopp, Bertrand Nussbaumer, Baptiste Hurni, Alexandre Houlmann, Martial Debély, Jean-Charles Legrix et Raymond Clottu

fait les propositions suivantes au Grand Conseil:

Commentaire de la commission

La commission, au préalable de ses travaux, se demanda si les délais sont véritablement impératifs. Pour une partie majoritaire de la commission, il est important d'entériner rapidement le rapport et la loi s'y rapportant afin de rendre exécutable le plan de recapitalisation tel que proposé et surtout dans les délais imposés par les autorités supérieures. Pour l'autre partie de la commission, il n'est pas envisageable de traiter dans l'urgence pareil objet dont l'importance financière n'échappe à personne. Dès lors il convient d'agender un nombre suffisant de séances afin d'avoir l'ensemble des éléments chiffrés nécessaires à une analyse fouillée et surtout aussi la possibilité de proposer des variantes allant dans les sens des amendements déposés par les commissaires libéraux-radicaux et UDC.

À la lecture d'une correspondance reçue par l'Autorité de surveillance LPP et des fondations de Suisse occidentale (AsSo) (voir Annexe 1), il est convenu par une large majorité que la commission ad hoc devra terminer ses travaux au plus tard pour le 27 mai 2013 afin que le Grand Conseil de la nouvelle législature puisse se saisir de cet objet dans sa séance de juin 2013. Avec un rythme soutenu, la commission tint huit séances de travail et de propositions. L'objectif étant évidemment de répondre au délai impératif de la Confédération fixé au 1^{er} janvier 2014 pour l'entrée en vigueur dudit plan de recapitalisation.

Un point plus législatif fixa également l'attention de la commission. En effet, cette dernière peut-elle suggérer au Grand Conseil des modifications dans le plan de recapitalisation tel que proposé sans que celui-ci ne repasse une fois modifié par le parlement cantonal devant la commission paritaire de négociation formée des représentants des employeurs et des employés pour validation? Si tel devait être le cas, la brièveté des délais poserait là aussi un problème important. Renseignement pris, il s'avère que les modifications législatives sont totalement du ressort du législatif. Évidemment, des amendements législatifs provoquant des charges bien plus importantes pour les employeurs concernés, dont l'Etat, ne sont pas à adopter sans avoir bien pris la mesure financière de ces changements.

Une majorité de la commission se satisfait fort bien du plan proposé par le Conseil d'Etat tout en proposant d'accompagner ce long processus de recapitalisation d'un suivi parlementaire au gré des trois périodes de cinq ans, telles que mentionnées dans le rapport. Pour les commissaires libéraux-radicaux et UDC, ce rapport nécessite de nombreuses précisions chiffrées et surtout des amendements significatifs de leur part. Ces modifications devraient permettre d'obtenir une plus grande durabilité pour la Caisse de pensions (CP) avec un chemin de croissance plus significatif et donc une plus grande assurance d'atteindre l'objectif plus rapidement, à savoir une couverture totale des engagements.

Dans une première analyse, la commission s'est penchée sur les grands principes fondant ce plan de recapitalisation. Il est dès lors question du type de primauté (prestations ou cotisations), du taux, de la longévité du chemin et de la réserve pour fluctuation de valeur (RFV).

Certains commissaires ne cachent pas leur désir de voir la Caisse passer rapidement à la primauté de cotisations. Évidemment, un tel passage nécessitant au préalable un taux de couverture de 100% ainsi qu'un RFV de 15% du total des avoirs sous gestion. Il est imaginable pour chacun, que pareil scénario ne peut être envisagé pour le 1^{er} janvier 2014. Toutefois, la demande d'avoir un taux de couverture de 70% dès le 1^{er} janvier 2014 est faite. Il apparaît bien vite que les apports nécessaires et directs de 833 millions de francs pour la recapitalisation et de 375 millions de francs pour la RFV, donc de 1,2 milliard de francs pour atteindre ce taux de départ à 70%, posent un risque de placement considérable pour la CP. En effet, le dépôt de l'ensemble de ces sommes sur le marché pour obtenir un rendement de 4% serait risqué et la perte d'une partie, au gré des fluctuations, imaginable. Par ailleurs, un tel financement dans un délai aussi rapide serait très préjudiciable pour les différents employeurs dont l'Etat et les communes. Face à ces évaluations, la piste du 70% est rapidement abandonnée.

Des interrogations se firent jour concernant, le taux d'intérêt fixé à 3,5% alors que le rendement escompté est établi à 4% pour que les objectifs de la recapitalisation soient atteints. Il apparaît que la fixation de ce taux de 3,5% a aussi été établie par bien d'autres caisses publiques. Ce taux est particulièrement important pour la CP au début de ce chemin de croissance. Le poser à 4% est ambitieux. Mettre l'objectif 100% à 25 ans est possible, mais il pourrait avoir des conséquences financières désagréables si le but n'est pas atteint. L'évaluation historique des taux techniques sur le marché, à part les années 2000, 2008 et 2011, montre que ce taux de 4% est parfaitement tenable.

Enfin, à propos de la RFV, voir l'Etat emprunter auprès de la CP le montant de sa part (environ 200 millions de francs si l'on considère l'Etat et les entités qui lui sont liées) au taux de 3,5% en étonne plus d'un. L'article 3, alinéa 6, des dispositions transitoires laisse la liberté aux différents employeurs. Cela leur permet certes de s'adresser directement à la CP pour demander un emprunt ou d'aller plutôt sur le marché ou encore de verser directement la somme, préalablement provisionnée sur leurs comptes. Enlever cet alinéa 6 de l'article 3 serait un problème surtout pour certains employeurs qui ne pourront guère faire autrement que de s'adresser à la CP, au vue des garanties financières qu'ils peuvent présenter. Bien sûr, l'emprunt fait sur le marché sera conclu à un taux plus bas. Cependant, le fait de fixer le taux proposé par la CP à l'équivalence du taux technique est une garantie de sécurité pour la CP mais aussi pour les employeurs affiliés. Le prêt de l'Etat et des communes est possible directement. Pour les autres institutions, ce prêt est possible (selon Annexe 2, Note technique: "*Prêt aux employeurs dans le cadre de la recapitalisation*") mais avec une garantie de l'Etat ou une des grandes communes.

Avec la nouvelle comptabilité (MCH2), le niveau des dettes apparaîtra aussi avec les montants sous garantie, à savoir avec le dû à la CP. Donc que ce montant soit emprunté auprès de la CP, sur le marché ou en garantie, le total ne changera pas. Toutefois, l'évaluation qui en sera faite par le marché demeure fluctuante.

Dans un désir de mieux assurer le chemin de recapitalisation, tout en allégeant le poids pour les futurs assurés ainsi que pour les employeurs, un certain nombre de variantes

sont successivement évaluées. Il faut tout d'abord savoir que la même CP peut proposer pour ses assurés plusieurs plans en comportant même des types de primauté différents mais en respectant l'égalité de traitement.

Par ailleurs, dans l'évaluation chiffrée de l'ensemble des variantes, il est apparu que le plan proposé par le Conseil d'Etat permettait, sans aucune modification, d'obtenir déjà un taux de couverture de 91,2% en 2051, ce qui est nettement mieux que les 80% tels que fixé comme objectif selon l'article 49, alinéa 4. Face à cette constatation, un objectif de 100% pour 2051 devient nettement plus accessible, sans une augmentation significative des cotisations tant des employeurs que des employés.

Une des variantes la plus radicale – au sens premier du terme – était la mise place de la primauté des cotisations pour tous les nouveaux employés dès le 1^{er} janvier 2014, les autres employés demeurant dans le plan actuel de primauté des prestations. Cette variante du "splitting vertical" offrait des avantages financiers pour la couverture des risques et de la capitalisation des nouveaux employés. Elle se montrait en revanche peu réalisable, ou à des coûts importants au fil des ans, pour le plan fermé de la primauté des prestations. En effet, les nouveaux employés ne participant nullement à l'effort de recapitalisation, l'effort devenait croissant pour les employés encore actifs, peu à peu moins nombreux, et les employeurs.

La variante avec un "splitting horizontal", appelée "bel étage" est alors évaluée à son tour. Elle comporte un plan de primauté de prestations jusqu'à un certain niveau de salaire, puis un plan de primauté de cotisations au-delà. Le risque de rendement demeure à charge de la CP mais jusqu'au niveau établi pour le plan de primauté de cotisation. Évidemment, un tel plan seulement appliqué aux nouveaux employés dès le 1^{er} janvier 2014, n'a que peu de conséquences en matière de financement immédiat. L'effort de recapitalisation demeure présent pour tous les employés anciens et nouveaux. Ces derniers ne participant que pour la part de leurs revenus salariaux soumis au plan de primauté des prestations.

Les conséquences financières sont bien différentes si l'on désire soumettre l'ensemble des employés dès le 1^{er} janvier 2014. En effet, pour les anciens employés, la part supérieure de leur salaire passant dans le plan de primauté des cotisations ne peut être ainsi "transférée" qu'avec une couverture à 100% de cette partie. L'importance des sommes à engager par les employeurs est conséquente et en supplément aux 270 millions de francs de la RFV déjà prévus dès le 1^{er} janvier 2014. Il est dès lors prévu de mettre en place ce système à "splitting horizontal" pour les nouveaux employés dès 2015 et de ne l'étendre à l'ensemble des employés qu'au 1^{er} janvier 2017. Ces trois années devant permettre aux différents employeurs, dont l'Etat, de prendre les mesures nécessaires pour satisfaire aux exigences financières ci-dessus décrites.

Effectivement, selon le niveau pris pour fixer le "bel étage", le prix à payer devient important. Plus la barre est haute, moins le prix à payer est important. La première évaluation chiffrée se fit pour un niveau de revenu fixé à 84.240 francs (représentant 3 fois la rente maximale de l'AVS). Cependant, face aux contraintes financières très lourdes de l'article 72a de la LPP, le coût financier d'un "splitting horizontal" à ce niveau de salaire se monte à environ 600 millions de francs, ce qui est inabordable à un terme si bref.

D'autres niveaux de "bel étage" sont alors considérés comme 3,3 fois ou 3,5 fois le montant maximal de la rente AVS. Une évaluation du niveau "bel étage" avec un coût financier de 284 millions de francs est aussi analysée.

Les différents scénarios chiffrés amènent le dépôt de deux propositions. Les deux ont les mêmes prémisses, à savoir dès le 1^{er} janvier 2015, les nouveaux employés seraient soumis à ce "bel étage" si leurs salaires dépassent la limite établie. L'ensemble des employés passeraient à ce système avec "bel étage" dès le 1^{er} janvier 2017. Dans les deux propositions, tous les employeurs provisionnent ou empruntent les sommes nécessaires pour la couverture à 100% des sommes transférées au plan en primauté des cotisations au 1^{er} janvier 2017. La proposition des commissaires de gauche pose un "bel

étage" à 110.000 francs dont le coût au 1^{er} janvier 2017 est de 267 millions de francs, sans compter les mesures d'accompagnement ainsi qu'une attribution à la RFV (voir Annexe 3, page 11, Rapport Aon Hewitt du 21 mai 2013). La proposition des commissaires de droite fixe un "bel étage" à 100.000 francs et provoque un coût de 385 millions de francs pour les employeurs. Le surcoût de pratiquement 120 millions de francs entre les deux propositions provoquent une forte opposition d'une majorité de commissaires, alors que les commissaires libéraux-radicaux et UDC n'adhère en aucune façon à la proposition PSN-PVS ne la trouvant pas assez ambitieuse et pas suffisamment respectueuse des générations suivantes. Ce à quoi, il leur est rétorqué qu'il n'est pas non plus convenable de faire payer un tel prix à la seule génération actuelle. Face à une telle impasse, la proposition de la gauche est retirée. La proposition de la droite, "splitting horizontal" à 100.000 francs, est finalement refusée par 8 voix contre 7 (voir votes amendements article 4, alinéas 2 et 3).

La commission s'est finalement encore penchée sur le plan de recapitalisation du Conseil d'Etat en se demandant s'il faut le proposer avec ou sans relâchement. "Sans relâchement" signifie que deux mesures demeurent en vigueur au-delà de 2030. D'une part, le taux de cotisation demeure majoré le 1,5% sur toute la durée considérée (2052) et d'autre part, l'indexation des rentes selon l'IPC n'est pas réintroduite. La commission constate néanmoins qu'au niveau législatif, article 46 alinéa 1, rien n'indique que l'effort sur les taux n'est que temporaire. Sur ce point, il n'y a donc aucun relâchement prévu. A propos de l'indexation des rentes, il n'apparaît pas judicieux et juste d'enlever au Conseil d'administration le soin d'évaluer les prestations à offrir selon la santé financière de la CP. Cela est d'autant plus crédible qu'il s'agit des années 2030 et suivantes. Par ailleurs, il nous a été affirmé que l'autorité fédérale désire que le niveau législatif s'occupe soit du financement, soit des prestations mais point des deux. Enlever la délégation au Conseil d'administration de décider ou non de l'indexation des rentes contrevient à ce principe. La commission évalue qu'un vote - avec ou sans relâchement - n'est nullement nécessaire d'autant plus si l'amendement de l'article 49, alinéa 4, posant comme objectif un taux de couverture à 100% au 1^{er} janvier 2052 est accepté.

Dès lors, la commission entame le vote, article par article, du projet de loi portant sur la modification de la LCPFPub tel que défini dans le rapport du Conseil d'Etat et traite les amendements proposés.

Il se trouve que deux amendements méritent encore des analyses complémentaires et des supports chiffrés que les délais n'ont pas permis d'obtenir et ainsi de les intégrer dans ce rapport.

Le 1^{er} amendement non traité concerne l'article 48 (nouveau) traitant du rappel de cotisations. Actuellement, qu'il s'agisse des augmentations individuelles ou collectives, les rappels sont mutualisés, chacun y participant au travers des cotisations de base aussi bien les employés que les employeurs. Le système est sans doute relativement simple une fois le calcul actuariel effectué mais ne permet pas à chacun de participer équitablement à l'effort pour les rappels plus individuellement. Les bas salaires participant finalement plus que les hauts salaires. Maintenant, la Caisse perçoit un rappel de 100% de l'augmentation. Il serait intéressant d'avoir une expertise financière en mettant le plafond non plus à 100% mais à 150% ou 250%. Le mandat suivant est ainsi demandé:

- Mettre comme principe que les rachats couvrent l'intégralité des augmentations.
- Conséquences financières d'un plafond établi à 150%, respectivement 250%.
- Proposition d'un texte légal à l'article 48 pour répondre à cette exigence de rachat complet et en y précisant les bases utilisées.

La future commission "prévoyance.ne" du Grand Conseil, dès le début de la législature, devra se réunir afin de traiter ce point sur la base des compléments demandés. Il conviendrait qu'elle prenne position et fasse un bref rapport complémentaire à celui-ci afin que le Grand Conseil puisse pleinement se définir dès la session de juin.

Un deuxième amendement soulève également quelques interrogations n'ayant pu obtenir réponse dans les temps. La proposition d'un nouvel article 5 des dispositions transitoires aurait la teneur suivante: "*Le délai pour l'annonce du départ à la retraite des membres du corps enseignant est adapté de manière à coïncider avec la fin de l'année scolaire suivant l'entrée en vigueur de la présente loi*".

La particularité du départ à la retraite des enseignants est connue. Ils ne peuvent normalement pas partir à la retraite en cours d'année scolaire. Le délai pour un départ à la retraite avant la prochaine année scolaire est déjà dépassé. Les changements prévus au 1^{er} janvier 2014 sont applicables immédiatement mais peut-on donner un délai supplémentaire aux enseignants désireux de faire valoir leur droit à la retraite dès juillet 2014?

La commission demande au Conseil d'Etat de faire des propositions pour une solution transitoire en 2014, tout en respectant le principe de l'égalité de traitement face aux autres employés. Elle pense que pareille disposition trouverait mieux sa place dans le règlement d'exécution qu'au sein des dispositions transitoires. Il conviendrait là aussi d'obtenir des propositions concrètes ainsi que des engagements formels du Conseil d'Etat au moment de la session de juin du Grand Conseil.

Entrée en matière (art. 171 OGC)

A l'unanimité, la commission propose au Grand Conseil d'entrer en matière sur ce projet de loi, puis de le modifier comme suit:

Amendement(s) que la commission propose au Grand Conseil d'accepter (art. 172 OGC)

Article 32b (nouveau)

L'âge ordinaire de la retraite est celui fixé par l'AVS dès qu'il est le même pour les femmes et les hommes; à défaut, l'âge ordinaire de la retraite est fixé au premier jour du mois qui suit le 64^e anniversaire.

Par 7 voix sans opposition et 8 abstentions, la commission a accepté cet amendement.

Article 33, alinéa 1

Le droit de rente de retraite ordinaire naît le mois qui suit le 64^e anniversaire de l'assuré.

A l'unanimité, la commission a accepté cet amendement.

Article 33, alinéas 4 à 7

⁴A la demande de l'assuré et avec l'accord de l'employeur, la retraite peut être différée au-delà de l'âge AVS, mais jusqu'à 70 ans au plus tard.

⁵Le montant de la rente de retraite est réduit ou majoré en conséquence et ceci sans aucune incidence financière à charge de la caisse.

⁶Dans les limites des alinéas 3 et 4, l'assuré actif âgé de 58 ans révolus peut demander d'être mis au bénéfice d'une rente de retraite partielle.

⁷L'assuré actif peut, sous certaines conditions, demander le paiement d'un capital-retraite équivalant au maximum à 25% de sa prestation de libre passage.

Par 10 voix contre 2 et 3 abstentions, la commission a accepté cet amendement.

Article 49, alinéa 4

Au 1^{er} janvier 2052, le taux de couverture des engagements totaux devra atteindre 100% au minimum.

A l'unanimité, la commission a accepté cet amendement.

Article 49, alinéa 6

⁶Si le chemin de recapitalisation défini aux alinéas 2 à 4 n'est pas respecté, la Caisse doit immédiatement soumettre au Conseil d'Etat à l'attention du Grand Conseil des propositions de mesures tendant à rétablir la situation au sens du chapitre 5 de la présente loi.

L'article 3, alinéas 2 et 3 des dispositions transitoires, n'est pas pris en compte concernant ce calcul.

A l'unanimité, la commission a accepté cet amendement.

Article 49, alinéa 8 (nouveau)

⁸Par ses commissions de gestion et des finances, le Grand Conseil reçoit chaque année aux fins d'information le rapport de gestion de la Caisse de pensions. Elles l'examinent et formulent leurs remarques ou demandes éventuelles au Conseil d'administration de la Caisse.

A l'unanimité, la commission a accepté cet amendement.

Amendement(s) que la commission propose au Grand Conseil de refuser (art. 172 OGC)

Amendement PLR-UDC

Article 4, alinéa 2

Dès le 1^{er} janvier 2015, les nouveaux assurés de la Caisse sont mis au bénéfice d'un plan de prévoyance en primauté des cotisations pour la partie de leur traitement qui excède 100.000 francs annuel.

Par 8 voix contre 7, la commission a refusé cet amendement.

Amendement PLR-UDC

Article 4, alinéa 3 (nouveau)

Dès le 1^{er} janvier 2017, tous les assurés de la Caisse sont mis au bénéfice du plan prévu à l'alinéa 2 du présent article.

Par 8 voix contre 7, la commission a refusé cet amendement.

Amendement PLR-UDC

Article 33, alinéa 2

²Le montant de la rente de retraite ordinaire est égal à 1.29% du traitement assuré par année d'assurance comptée entre la date d'affiliation à l'assurance complète et la date de l'âge de retraite ordinaire.

Par 8 voix contre 7, la commission a refusé cet amendement.

Amendement PLR-UDC

Article 43

¹Dans les limites de ses possibilités financières et compte tenu de l'article 49, la Caisse a pour objectif d'adapter au 1^{er} janvier les rentes de retraite, de survivants et d'invalidité, à l'évolution de l'indice suisse des prix à la consommation. Sous réserve de l'alinéa 3, une adaptation au 50% de l'évolution de l'indice suisse des prix à la consommation est garantie.

²Le Conseil d'administration prend annuellement sur ce point une décision commentée par écrit dans son rapport annuel. Il en informe le Conseil d'Etat et lui communique son appréciation pour les deux années à venir en matière d'adaptation des rentes et au sujet d'éventuelles mesures à prendre.

³Si le degré est inférieur ou n'atteint que celui fixé par l'article 49, alinéas 2 et 3, le Conseil d'Etat, sur la base du rapport du Conseil d'administration, saisit le Grand Conseil d'un rapport proposant toute mesure possible pour permettre cette indexation partielle, telle que, par exemple, sa prise en charge par les employeurs, une augmentation des cotisations ou l'allocation d'une indemnité forfaitaire unique.

Par 8 voix contre 7, la commission a refusé cet amendement.

Amendement PLR-UDC

Article 45a, alinéa 2 (nouveau)

²Le montant de coordination correspond au montant de coordination tel que défini par la législation fédérale.

Par 8 voix contre 7, la commission a refusé cet amendement.

Amendement PLR-UDC

Dispositions transitoires à la modification du...

Article 2, alinéas 2, 3 et 4

(Suppression de: alinéas 2, 3 et 4)

Par 8 voix contre 7, la commission a refusé cet amendement.

Amendement Roby Tschopp

Dispositions transitoires à la modification du...

Article 3, alinéa 6

⁶Les montants notifiés, conformément aux alinéas 1 et 2, valent reconnaissance de dette, au sens de l'article 82 de la loi fédérale sur la poursuite pour dettes et la

faillite. Ils peuvent faire l'objet d'un prêt de la Caisse à l'employeur, rémunéré au taux technique additionné d'un huitième de pour-cent. Les modalités de remboursement sont définies par contrat entre les parties.

Par 7 voix contre 3 et 2 abstentions, la commission a refusé cet amendement.

Vote final

Par 7 voix contre 5, la commission propose au Grand Conseil d'accepter ce projet de loi amendé selon ses propositions.

Préavis sur le traitement du projet (art. 272ss OGC)

A l'unanimité, la commission propose au bureau du Grand Conseil que le projet soit traité par le Grand Conseil en débat libre.

Neuchâtel, le 27 mai 2013

Au nom de la commission "prévoyance.ne"
Le président, *Le rapporteur,*
M.- A. NARDIN PH. LOUP

Annexes: — Courrier de l'Autorité de surveillance LPP et des fondations de Suisse occidentale du 25 février 2013.

— Note technique du prévoyance.ne: "Prêt aux employeurs dans le cadre de la recapitalisation".

— Rapport comprenant le tableau final effectué par l'actuaire démontrant le "bel étage" avec un plafond à 100.000 francs et le "bel étage" avec un plafond à 110.000 francs sans relâchement.

— Lettre de l'Association des communes neuchâteloises du 22 février 2013.



Autorité de surveillance LPP
et des fondations
de Suisse occidentale

Avenue de Tivoli 2
Case postale 5047
1002 Lausanne

Caisse de pensions de la fonction
publique du canton de Neuchâtel
Rue du Pont 23
2300 Neuchâtel

Affaire traitée par : Christine-Lise Maurer
Réf. : 305056

Lausanne, le 25 février 2013

Demande de la commission législative au sujet du rapport sur la recapitalisation de prévoyance.ne

Monsieur,

Votre courriel du 22 février 2012 concernant l'objet cité en exergue nous est bien parvenu et a retenu toute notre attention. Après examen, nous pouvons vous transmettre les réponses suivantes.

1. *Le délai du 30 juin 2013 pour l'annonce du plan de recapitalisation et la demande formelle pour le maintien de la capitalisation partielle à l'As-So est-il incontournable, et sur quelles bases légales ?*

Le délai du 30 juin 2013 pour présenter le plan de recapitalisation n'est pas fixé par la loi, mais par une prescription d'ordre de notre autorité. Celle-ci découle de considération pragmatique. En effet, le plan de recapitalisation doit être étudié attentivement par nos soins. Si d'aventure, nous devons demander des corrections ou des adaptations de ce plan, lesdites corrections ou adaptations devraient à nouveau être discutées en commission. Le temps pour soumettre le texte en plenum serait alors d'autant raccourci, avec le risque évoqué ci-dessous en réponse à votre deuxième question.

2. *Quelles seraient les conséquences pour le canton de Neuchâtel, respectivement sa caisse, si aucune loi n'est votée avant le 31 décembre 2013 ?*

Les dispositions transitoires concernant la mise en œuvre de la réforme structurelle, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2012 mentionnent que les institutions de droit public ont un délai maximum de deux ans pour obtenir l'accord de l'autorité de surveillance de déroger au principe de la capitalisation complète, en d'autres termes, de poursuivre leur activité en capitalisation partielle.

Dans ce cadre, le processus décisionnel être mené à bien dans le délai susmentionné. Cela signifie que l'autorité de surveillance doit pouvoir rendre sa décision d'approbation du plan de financement d'ici au 31 décembre 2013. S'agissant de dispositions légales fédérales impératives, notre autorité ne saurait y déroger.

Si tel ne devait pas être le cas, la caisse de pensions de la fonction publique du canton de Neuchâtel devrait fonctionner selon le principe du bilan en caisse fermée et appliquer les dispositions de l'article 65d LPP concernant les mesures d'assainissement, soit un plan de recapitalisation à 100 % sur cinq à sept ans, maximum dix ans. L'Etat de Neuchâtel, en tant qu'employeur, serait bien évidemment concerné par cette situation.

Nous vous prions de croire, Monsieur, à l'assurance de nos sentiments distingués.

Autorité de surveillance LPP et des fondations

Dominique Favre
Directeur

Sébastien Cottreau
Actuaire ASA

NOTE TECHNIQUE A L'ATTENTION DES MEMBRES DE LA COMMISSION prévoyance.ne DU GRAND CONSEIL

PRETS AUX EMPLOYEURS DANS LE CADRE DE LA RECAPITALISATION

A la demande des membres de la Commission prévoyance.ne du Grand Conseil, vous trouvez ci-après les dispositions d'application relatives aux prêts éventuels aux employeurs affiliés dans le cadre de la recapitalisation de prévoyance.ne.

Ces articles sont intégrés au Règlement sur les prêts, qui se trouve sur le site internet de la Caisse. Ils ont été adoptés par le Conseil d'administration (CADM) de prévoyance.ne lors de sa séance du 22 février 2013 et sont en vigueur (sous réserve de l'adoption du rapport par le Grand Conseil).

Nouveaux articles adoptés par le CADM le 22.02.2013

CHAPITRE 3 Prêts à terme

Section 2 : Dispositions spéciales relatives aux prêts aux employeurs dans le cadre de la recapitalisation

Art. 43^{bis} – Principe

La Caisse peut octroyer des prêts aux employeurs affiliés afin de leur permettre de procéder aux apports prévus par le plan de recapitalisation.

Art. 43^{ter} – Montant

¹Le montant du prêt correspond au maximum aux apports que l'employeur doit effectuer dans le cadre de la recapitalisation.

²Le prêt accordé ne peut pas faire l'objet d'une augmentation ultérieure¹.

Art. 43^{quater} – Durée

La durée du prêt est fixée d'entente avec l'employeur affilié à 1 an au minimum et à 40 ans au maximum.

Art. 43^{quinquies} – Taux d'intérêt

Le taux d'intérêt du prêt correspond au taux technique à la date de la conclusion du contrat.

Art. 43^{sexies} – Amortissement extraordinaire

Le preneur de crédit peut procéder à un amortissement extraordinaire d'au minimum Fr. 100'000.00 moyennant un préavis de 12 mois pour la fin d'un mois.

./..

¹ Pour les apports employeurs de 2019 (60 mois), nous ferons de nouveaux prêts le cas échéant.

Art. 43^{septies} – Garantie

¹Les prêts à terme doivent faire l'objet d'une garantie au sens de l'art. 58 de l'Ordonnance sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (OPP2).

²Le canton et les communes sont dispensés de l'obligation de garantie.

Art. 43^{octies} – Résiliation

Les résiliations prévues aux articles 41 et 42 al.2 requièrent un préavis de 12 mois pour la fin d'un mois.

Art. 43^{novies} – Renouvellement

Tout renouvellement d'un prêt accordé au titre de la recapitalisation est en principe exclu.

Nous espérons que ces informations seront utiles aux membres de la Commission.

La Chaux-de-Fonds, le 11.03.2013
Olivier Santschi, directeur

Recapitalisation de la Caisse de pensions de la fonction publique du Canton de Neuchâtel

Mai 2013

Annexe au rapport de la
Commission prévoyance.ne du Grand Conseil

Préparé par
Aon Hewitt (Switzerland) SA



Contexte

Malgré les mesures structurelles engagées avec la fusion au 1^{er} janvier 2010 des Caisses de pensions publiques du Canton et l'adoption de la Loi du 24 juin 2008 (*LCPFPub*) instituant une Caisse unique, l'objectif de recapitalisation n'a pas pu être tenu. L'effondrement des valeurs boursières de ces dernières années a eu des conséquences fâcheuses sur le degré de couverture des institutions de prévoyance en général et de la Caisse de pensions de la fonction publique du Canton de Neuchâtel (*ci-après: "la Caisse" ou "prévoyance.ne"*) en particulier.

L'évolution conjoncturelle et ses conséquences aggravantes sur la santé financière de la Caisse ont conduit son Conseil d'administration à devoir proposer des mesures importantes et nécessaires à l'assainissement de la Caisse, en lien de surcroît avec les nouvelles exigences fédérales relatives à la recapitalisation des institutions de prévoyance de corporations de droit public relevant de la modification de la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP) du 17 décembre 2010.

Les incidences financières des crises boursières successives rendent donc indispensables de telles mesures, auxquelles s'est ajoutée la nécessité d'adapter les paramètres structurels de référence que sont les bases techniques (*hausse constatée de l'espérance de vie*) et le taux d'intérêt technique (*baisse des perspectives de rendement*).

Dans le cadre de ses travaux et réflexions, le Conseil d'administration a élaboré, à l'automne 2012, un plan de recapitalisation, tout en s'appuyant en cela respectivement sur les travaux de sa Commission d'assainissement et les négociations de la Commission ad hoc (*composée des représentants des partenaires sociaux*).

Dans le projet de révision de la LCPFPub, le Conseil d'Etat (*ci-après : CE*) a fait siennes les propositions du Conseil d'administration, à la différence de la cotisation de recapitalisation de 1.5% qui est maintenue au-delà de 2030. Le rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil du 23 janvier 2013 fait l'objet d'un examen par la Commission prévoyance.ne du Grand Conseil Neuchâtelois (*ci-après: "la Commission"*).

La Commission a souhaité étudier diverses alternatives au plan de recapitalisation tel que proposé dans le rapport du Conseil d'Etat et reflété pour l'essentiel dans les propositions de modification de la Loi sur la Caisse de pensions de la Fonction publique neuchâteloise LCPFPub de juin 2008. Outre le respect des nouvelles contraintes fédérales, les variantes étudiées visaient principalement à :

- Accélérer le processus de recapitalisation, de manière à recouvrir plus rapidement un taux de couverture de 100% des engagements de prévoyance de la Caisse.
- Introduire le principe de la primauté des cotisations pour une part des engagements de prévoyance, sous une forme et pour un cercle d'assurés à définir, de manière à décharger progressivement la Caisse d'une partie du risque de placement qu'elle supporte pleinement en primauté des prestations.

La Commission a étudié de nombreuses variantes, dont plusieurs se sont révélées inadéquates, trop onéreuses pour les employeurs ou trop limitatives pour les assurés à revenus modestes. Dans le cadre de la présente annexe ne sont retenues à des fins d'illustration que deux variantes, qui représentent l'aboutissement à la séance du 15 mai 2013 du processus de travail et de négociation de la Commission.

Pour plus de lisibilité ces deux variantes sont comparées au projet du Conseil d'Administration (*ci-après: CADM*) et à la proposition du Conseil d'Etat, proposition qui est présentée avec et sans allocations de renchérissement aux rentes en cours dès 2030.

Descriptif sommaire des variantes présentées

Variante CADM – avec relâchement (avec allocations de renchérissement et sans 1.5%)

Cette variante correspond en tous points au projet élaboré et approuvé par le Conseil d'administration de prevoyance.ne. Elle s'appuie exclusivement sur un plan en primauté des prestations.

Les mesures de recapitalisation sont partagées entre assurés actifs, bénéficiaires de rente et employeurs. Ces mesures sont allégées dès 2030. Il y a dès cette date relâchement de l'effort de recapitalisation à deux titres, dans le sens où la Caisse d'une part réintroduit les allocations de renchérissement des rentes en cours et d'autre part renonce à la cotisation de recapitalisation de 1.5% des salaires.

Cette variante, comme toutes les autres, est basée sur un rendement calculatoire de 4% par année, un taux technique de 3.5% et les tables de mortalités LPP 2010. L'âge de retraite est fixé à 64 ans et le nombre d'assurés actifs est supposé rester constant pendant toutes les années à venir.

Relevons que la variante proposée par le Conseil d'administration s'inscrit dans le cadre de la charte qui a présidé à la fusion des trois Caisses de pensions en 2010 dans le sens où cette dernière visait à offrir à tous les collaborateurs des corporations de droit public du canton de Neuchâtel un plan d'assurance unifié.

Variante CE – avec allocations de renchérissement et avec 1.5%

Cette variante est celle proposée par le Conseil d'Etat dans le projet de Loi. Elle est identique en tous points à la variante précédente, à la différence de la cotisation de recapitalisation de 1.5% qui est maintenue au-delà de 2030.

Variante CE - sans allocations de renchérissement et avec 1.5%

Cette variante est identique en tous points à la variante précédente, à la différence que la réintroduction dès 2030 des allocations de renchérissement des rentes en cours n'est pas réalisée.

Variante avec "Bel-étage" en primauté des cotisations avec plafond de salaire à CHF 100'000.-

Cette variante avec "Bel-étage" ou encore dite du "splitting horizontal" consiste à conduire en parallèle deux plans de pensions distincts, à savoir un plan en primauté des prestations pour les parts de salaire inférieures à CHF 100'000.- (salaire plafond) et un plan en primauté des cotisations pour les parts de salaire au-delà de ce plafond.

Dans cette approche, le plan en **primauté des prestations** correspond en tous points à la variante précédente, c'est-à-dire sans allocations de renchérissement et avec maintien de la cotisation de recapitalisation de 1.5% dès 2030, mais il n'est pas appliqué au-delà d'un salaire plafond de CHF 100'000.-.

Le plan retenu pour les travaux de la Commission concernant la **primauté des cotisations** correspond au plan étudié par le Conseil d'administration sous la dénomination "variante 6" tel qu'il est évoqué à la page 9 du rapport du Conseil d'Etat. Il s'applique pour les parts de salaire qui excèdent le plafond de CHF 100'000.-

Une introduction par étapes est envisagée dans le but de donner du temps aux assurés actuels pour planifier leur prévoyance et leur retraite et aux employeurs pour faire face aux coûts relatifs à une telle approche. Le plan "Bel-étage" deviendrait ainsi effectif pour tous les nouveaux affiliés dès le 01.01.2015 alors qu'il s'appliquerait dès le 01.01.2017 à tous les affiliés avant le 01.01.2015.

Cette variante nécessite au 01.01.2017 le transfert de capitaux de prévoyance (= engagements) du plan actuel en primauté des prestations dans le nouveau plan en primauté des cotisations. Un degré de couverture initial du plan en primauté des cotisations de 100% étant requis, cela nécessite pour cette partie des prestations un apport initial de recapitalisation qui devra être financé à charge des employeurs pour leurs affiliés respectifs.

Variante avec "Bel-étage" en primauté des cotisations avec plafond de salaire à CHF 110'000.-

Cette variante est identique en tous points à la variante précédente, à la différence que le salaire plafond est fixé à CHF 110'000.-

Plan en primauté des cotisations

Principes

Un plan en primauté des cotisations est axé sur la constitution d'un *capital-retraite*. Le financement est fixé *a priori* et présente ainsi une grande transparence. Tout au long de sa carrière, l'assuré aura alors connaissance du capital constitué, mais ce dernier n'est pas mis en relation avec son dernier salaire ou la moyenne des derniers salaires. Dans un tel plan, il n'y a donc pas de notion de "salaire de remplacement" explicite.

La prestation finale dépendra de l'évolution du salaire, du rendement des capitaux (*intérêts crédités*) et du taux de conversion applicable lors de la retraite effective. L'objectif général de prestations n'est ainsi pas nécessairement atteint par chacun des assurés et les augmentations de salaire tendent à diminuer le niveau relatif des prestations (rente exprimée en pourcent du dernier salaire). En cela, la primauté de cotisations supprime une solidarité indésirable à charge des assurés à augmentations modestes au bénéfice des assurés à augmentations plus importantes.

Le risque financier (rendement) et le risque de longévité sont pour l'essentiel à la charge des assurés.

Modélisation

La définition d'un plan d'assurance est de la compétence du Conseil d'administration. Néanmoins, à la demande de la Commission et dans le but de chiffrer les coûts et de démontrer l'impact d'un plan Bel-étage, un modèle de plan en primauté des cotisations devait être retenu.

Pour ce faire et à titre d'exemple, les résultats présentés dans cette annexe s'appuient sur le plan en primauté des cotisations esquissé dans le cadre de nos rapports à la Commission d'assainissement de [prévoyance.ne](#) (variante 6).

Nous précisons d'emblée que si la LCPFPub révisée fixera le type de plan et de primauté de même que le financement y relatif, c'est au Conseil d'administration de [prévoyance.ne](#) qu'il appartiendra le cas échéant de se pencher en détail sur les contours à donner à un nouveau plan en primauté des cotisations.

Plan en primauté des cotisations (variante 6)

Pour cet exercice, nous avons donc repris le plan en primauté des cotisations qui a servi de modèle aux réflexions de la Commission d'assainissement de [prévoyance.ne](#) à propos de la variante 6 reprise dans le rapport du Conseil d'Etat.

L'objectif était de retenir un modèle qui, déterminé sur l'ensemble actuel de l'effectif des assurés, présenterait un niveau de cotisation très proche du niveau de cotisation du plan en primauté des prestations (19.3%).

Afin de minimiser les coûts de garantie relatifs au changement de primauté, c'est-à-dire d'un point de vue technique pour s'approcher d'une courbe de capitalisation similaire à celle du plan en primauté des prestations, les bonifications de retraite suivantes (*exprimées en pourcents du traitement assuré*) ont été retenues:

Age	Bonifications de retraite
20 – 24 ans	10 %
25 – 29 ans	11 %
30 – 34 ans	12 %
35 – 39 ans	13 %
40 – 44 ans	14 %
45 – 49 ans	18 %
50 – 54 ans	22 %
55 – 59 ans	25 %
60 et plus	27.5 %

Prestations

A la retraite, les assurés ont deux options, soit toucher en cash le montant équivalent à leur capital de prévoyance accumulé grâce aux bonifications et aux intérêts crédités, soit convertir ce même capital en rente avec le taux de conversion de la Caisse. Le taux de conversion retenu a été calculé selon les bases techniques LPP 2010 et un taux technique de 3.0%.

Les prestations de risques décès et invalidité seront assurées en proportion de la rente de retraite projetée, dans des proportions similaires à celles du plan en primauté des prestations.

En cas de démission, le total du capital accumulé en faveur de l'assuré constitue la prestation de libre passage.

Financement

Conformément à la pratique la plus répandue en ce qui concerne le financement de ce type de plan, nous avons admis que le financement était "individuel" et, par conséquent, que les cotisations des assurés et celles des employeurs seraient échelonnées en adéquation avec l'échelonnement prévu pour les bonifications.

Une prime de risque adéquate a été prise en compte pour tenir compte des coûts relatifs aux prestations de décès et d'invalidité.

Le plan en primauté des cotisations est financé d'emblée en capitalisation complète au sens de la LPP, hypothèse garantie par un niveau de financement adéquat et dans l'hypothèse d'un rendement suffisant pour couvrir le taux technique et le taux de rémunération des capitaux de prévoyance des assurés actifs.

Résultats

Les pages suivantes illustrent, pour les diverses variantes et par l'intermédiaire de cinq tableaux et d'un graphique, l'évolution des charges pour les assurés et les employeurs, en francs et en pourcents, de même que l'évolution au cours des ans du degré de couverture du plan en primauté de prestations, étant entendu que le plan en primauté des cotisations est financé en capitalisation complète avec un taux de couverture de 100% au moins.

Variante CADM - Avec relâchement

Période	Salaires Assurés		Charge Employeur		Charge Assuré		Charge Totale		% Cotisation		% Cotisation Totale		Degré de couverture fin de période Primauté Prestations
									Employeur	Assuré	Employeur	Assuré	
2014	1,004.3		147.9		105.5		253.4		14.7%	10.5%	14.7%	10.5%	53.9%
2015	1,020.0		160.4		109.4		269.8		15.7%	10.7%	15.7%	10.7%	54.8%
2016	1,036.2		163.0		111.1		274.1		15.7%	10.7%	15.7%	10.7%	55.8%
2017	1,052.9		165.6		112.9		278.5		15.7%	10.7%	15.7%	10.7%	56.7%
2018	1,070.3		168.3		114.8		283.1		15.7%	10.7%	15.7%	10.7%	58.8%
2019	1,088.6		171.2		116.8		288.0		15.7%	10.7%	15.7%	10.7%	59.9%
2020	1,107.6		174.2		118.9		293.0		15.7%	10.7%	15.7%	10.7%	61.0%
2021	1,127.2		177.3		121.0		298.2		15.7%	10.7%	15.7%	10.7%	62.1%
2022 - 2025	4,715.5		756.0		515.8		1,271.8		16.0%	10.9%	16.0%	10.9%	66.9%
2026 - 2029	5,062.5		826.5		563.8		1,390.3		16.3%	11.1%	16.3%	11.1%	72.3%
2030 - 2033	5,433.8		825.4		564.0		1,389.4		15.2%	10.4%	15.2%	10.4%	75.4%
2034 - 2037	5,843.5		901.4		615.6		1,517.0		15.4%	10.5%	15.4%	10.5%	78.4%
2038 - 2041	6,303.2		972.4		664.0		1,636.4		15.4%	10.5%	15.4%	10.5%	81.5%
2042 - 2045	6,812.7		1,071.8		731.6		1,803.4		15.7%	10.7%	15.7%	10.7%	85.0%
2046 - 2049	7,375.9		1,182.1		806.5		1,988.6		16.0%	10.9%	16.0%	10.9%	89.1%
2050 - 2051	3,914.4		627.3		428.0		1,055.4		16.0%	10.9%	16.0%	10.9%	91.2%
Total	53,968.7		8,490.7		5,799.7		14,290.5		15.7%	10.7%	15.7%	10.7%	26.5%

Variante CE - Avec allocations de renchérissement

Période	Salaires Assurés		Charge		Charge Totale	% Cotisation		% Cotisation Totale	Degré de couverture fin de période
	Assurés	Employeur	Assuré	Employeur		Assuré	Employeur		
2014	1,004.3	147.9	105.5	253.4	14.7%	10.5%	25.2%	53.9%	
2015	1,020.0	160.4	109.4	269.8	15.7%	10.7%	26.4%	54.8%	
2016	1,036.2	163.0	111.1	274.1	15.7%	10.7%	26.5%	55.8%	
2017	1,052.9	165.6	112.9	278.5	15.7%	10.7%	26.5%	56.7%	
2018	1,070.3	168.3	114.8	283.1	15.7%	10.7%	26.5%	58.8%	
2019	1,088.6	171.2	116.8	288.0	15.7%	10.7%	26.5%	59.9%	
2020	1,107.6	174.2	118.9	293.0	15.7%	10.7%	26.5%	61.0%	
2021	1,127.2	177.3	121.0	298.2	15.7%	10.7%	26.5%	62.1%	
2022 - 2025	4,715.5	756.0	515.8	1,271.8	16.0%	10.9%	27.0%	66.9%	
2026 - 2029	5,062.5	826.5	563.8	1,390.3	16.3%	11.1%	27.5%	72.3%	
2030 - 2033	5,433.8	887.1	605.1	1,492.2	16.3%	11.1%	27.5%	76.9%	
2034 - 2037	5,843.5	989.1	674.1	1,663.1	16.9%	11.5%	28.5%	81.8%	
2038 - 2041	6,303.2	1,066.9	727.1	1,794.0	16.9%	11.5%	28.5%	87.0%	
2042 - 2045	6,812.7	1,174.0	799.7	1,973.7	17.2%	11.7%	29.0%	92.8%	
2046 - 2049	7,375.9	1,292.8	880.2	2,173.0	17.5%	11.9%	29.5%	99.3%	
2050 - 2051	3,914.4	686.1	467.2	1,153.2	17.5%	11.9%	29.5%	102.6%	
Total	53,968.7	9,006.2	6,143.3	15,149.5	16.7%	11.4%	28.1%		

Variante CE - Sans allocations de renchérissement

Période	Salaires Assurés		Charge Employeur		Charge Assuré		Charge Totale		% Cotisation		% Cotisation Totale	Degré de couverture fin de période Primauté Prestations
			Employeur		Assuré		Employeur	Assuré	Employeur	Assuré		
2014	1,004.3		147.9		105.5		253.4		14.7%	10.5%	25.2%	53.9%
2015	1,020.0		160.4		109.4		269.8		15.7%	10.7%	26.4%	54.8%
2016	1,036.2		163.0		111.1		274.1		15.7%	10.7%	26.5%	55.8%
2017	1,052.9		165.6		112.9		278.5		15.7%	10.7%	26.5%	56.7%
2018	1,070.3		168.3		114.8		283.1		15.7%	10.7%	26.5%	58.8%
2019	1,088.6		171.2		116.8		288.0		15.7%	10.7%	26.5%	59.9%
2020	1,107.6		174.2		118.9		293.0		15.7%	10.7%	26.5%	61.0%
2021	1,127.2		177.3		121.0		298.2		15.7%	10.7%	26.5%	62.1%
2022 - 2025	4,715.5		756.0		515.8		1,271.8		16.0%	10.9%	27.0%	66.9%
2026 - 2029	5,062.5		826.5		563.8		1,390.3		16.3%	11.1%	27.5%	72.3%
2030 - 2033	5,433.8		887.1		605.1		1,492.2		16.3%	11.1%	27.5%	78.3%
2034 - 2037	5,843.5		989.1		674.1		1,663.1		16.9%	11.5%	28.5%	85.7%
2038 - 2041	6,303.2		1,066.9		727.1		1,794.0		16.9%	11.5%	28.5%	93.9%
2042 - 2045	6,812.7		1,174.0		799.7		1,973.7		17.2%	11.7%	29.0%	103.1%
2046 - 2049	7,375.9		1,292.8		880.2		2,173.0		17.5%	11.9%	29.5%	113.5%
2050 - 2051	3,914.4		686.1		467.2		1,153.2		17.5%	11.9%	29.5%	119.0%
Total	53,968.7		9,006.2		6,143.3		15,149.5		16.7%	11.4%	28.1%	

Variante «Bel-Etage» - Splitting Horizontal à CHF 100'000

Période	Salaires Assurés		Charge Employeur		Charge Assuré		Charge Totale		% Cotisation		Degré de couverture fin de période Prestations
	Assurés	Employeur	Employeur	Assuré	Assuré	Totale	Employeur	Assuré	Employeur	Totale	
2014	1'004.3	147.9	105.5	253.4	105.5	253.4	14.7%	10.5%	14.7%	10.5%	53.9%
2015	1'020.0	160.4	109.4	269.8	109.4	269.8	15.7%	10.7%	15.7%	10.7%	54.8%
2016	1'036.2	163.0	111.1	274.1	111.1	274.1	15.7%	10.7%	15.7%	10.7%	55.8%
*2017	1'052.9	164.2	111.8	276.0	111.8	276.0	15.6%	10.6%	15.6%	10.6%	58.9%
2018	1'070.3	166.9	113.7	280.6	113.7	280.6	15.6%	10.6%	15.6%	10.6%	61.0%
2019	1'088.6	169.8	115.6	285.4	115.6	285.4	15.6%	10.6%	15.6%	10.6%	62.1%
2020	1'107.6	172.8	117.7	290.5	117.7	290.5	15.6%	10.6%	15.6%	10.6%	63.2%
2021	1'127.2	175.9	119.8	295.7	119.8	295.7	15.6%	10.6%	15.6%	10.6%	64.3%
2022 - 2025	4'715.5	749.2	510.2	1'259.5	510.2	1'259.5	15.9%	10.8%	15.9%	10.8%	69.3%
2026 - 2029	5'062.5	817.3	556.4	1'373.6	556.4	1'373.6	16.1%	11.0%	16.1%	11.0%	74.8%
2030 - 2033	5'433.8	874.7	595.2	1'469.9	595.2	1'469.9	16.1%	11.0%	16.1%	11.0%	81.0%
2034 - 2037	5'843.5	968.4	658.1	1'626.4	658.1	1'626.4	16.6%	11.3%	16.6%	11.3%	88.5%
2038 - 2041	6'303.2	1'038.6	705.2	1'743.8	705.2	1'743.8	16.5%	11.2%	16.5%	11.2%	96.8%
2042 - 2045	6'812.7	1'132.5	768.1	1'900.6	768.1	1'900.6	16.6%	11.3%	16.6%	11.3%	106.3%
2046 - 2049	7'375.9	1'233.8	835.8	2'069.6	835.8	2'069.6	16.7%	11.3%	16.7%	11.3%	117.2%
2050 - 2051	3'914.4	650.2	440.1	1'090.3	440.1	1'090.3	16.6%	11.2%	16.6%	11.2%	123.1%
Total	53'968.7	8'785.6	5'973.6	14'759.2	5'973.6	14'759.2	16.3%	11.1%	16.3%	11.1%	27.3%

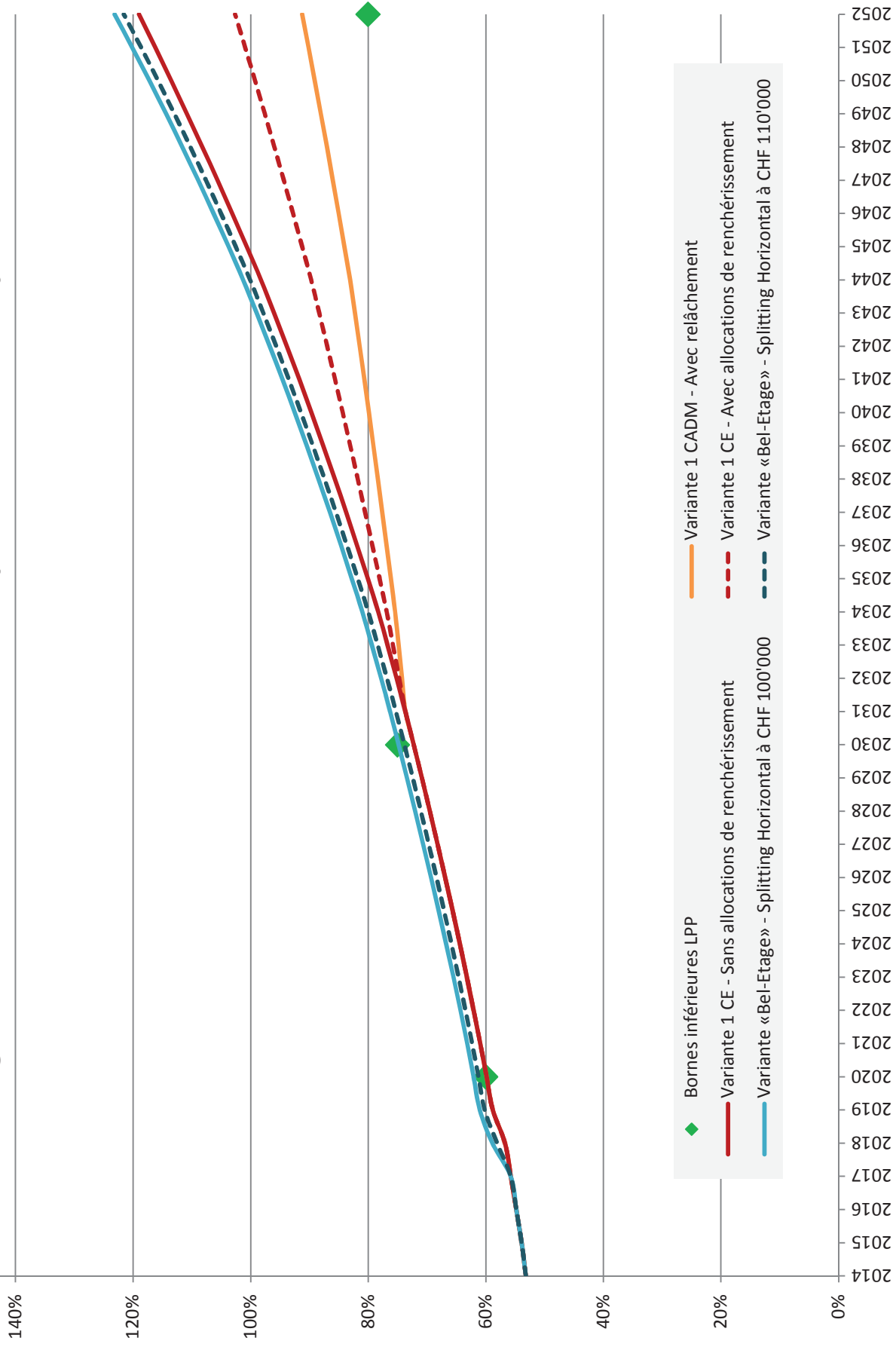
* non comprise la charge initiale pour garantir le capitalisation intégrale des engagements transférés dans le plan en primauté des cotisations

Variante «Bel-Etage» - Splitting Horizontal à CHF 110'000

Période	Salaires Assurés		Charge Employeur		Charge Assuré		Charge Totale		% Cotisation		% Cotisation Totale	Degré de couverture fin de période
	Assurés	Employeur	Employeur	Assuré	Assuré	Totale	Employeur	Assuré	Employeur	Assuré		
2014	1'004.3	147.9	105.5	253.4	14.7%	10.5%	25.2%	53.9%				
2015	1'020.0	160.4	109.4	269.8	15.7%	10.7%	26.4%	54.8%				
2016	1'036.2	163.0	111.1	274.1	15.7%	10.7%	26.5%	55.8%				
*2017	1'052.9	164.8	112.3	277.2	15.7%	10.7%	26.3%	58.1%				
2018	1'070.3	167.6	114.2	281.8	15.7%	10.7%	26.3%	60.2%				
2019	1'088.6	170.4	116.2	286.6	15.7%	10.7%	26.3%	61.3%				
2020	1'107.6	173.4	118.2	291.7	15.7%	10.7%	26.3%	62.3%				
2021	1'127.2	176.5	120.3	296.8	15.7%	10.7%	26.3%	63.5%				
2022 - 2025	4'715.5	752.1	512.7	1'264.8	15.9%	10.9%	26.8%	68.4%				
2026 - 2029	5'062.5	821.2	559.6	1'380.8	16.2%	11.1%	27.3%	73.8%				
2030 - 2033	5'433.8	880.1	599.6	1'479.7	16.2%	11.0%	27.2%	80.0%				
2034 - 2037	5'843.5	976.6	664.6	1'641.2	16.7%	11.4%	28.1%	87.4%				
2038 - 2041	6'303.2	1'048.6	713.2	1'761.9	16.6%	11.3%	28.0%	95.6%				
2042 - 2045	6'812.7	1'145.4	778.3	1'923.6	16.8%	11.4%	28.2%	105.0%				
2046 - 2049	7'375.9	1'250.6	849.0	2'099.6	17.0%	11.5%	28.5%	115.8%				
2050 - 2051	3'914.4	660.1	447.9	1'108.0	16.9%	11.4%	28.3%	121.6%				
Total	53'968.7	8'858.9	6'032.0	14'890.9	16.4%	11.2%	27.6%					

* non comprise la charge initiale pour garantir le capitalisation intégrale des engagements transférés dans le plan en primauté des cotisations

Degré de couverture "Primauté des prestations" au 1er janvier



Comparaison synoptique

Outre la comparaison graphique, les cinq variantes peuvent aussi être comparées sous deux aspects importants du point de vue de la capitalisation complète, selon l'article LCPFPub 49 alinéa 2, à savoir :

- à quelle date un taux de couverture de 100% sera-t-il atteint dans le plan en primauté des prestations ?
- quel sera le taux de couverture atteint au 01.01.2052 dans le plan en primauté des prestations ?

Variante considérée	Salaire plafond	Taux de couverture de 100% atteint en	Taux de couverture atteint en 2052
Projet du CADM (avec allocations, sans 1.5%)	.-	2060	91%
Proposition du CE (avec allocations, avec 1.5%)		2050	103%
Proposition du CE (sans allocations, avec 1.5%)	.-	2044	119%
Variante avec Bel-étage (sans allocations, avec 1.5%)	CHF 100'000.-	2043	123%
Variante avec Bel-étage (sans allocations, avec 1.5%)	CHF 110'000.-	2044	122%

Selon les projections faites dans le cadre des hypothèses retenues, le projet du Conseil d'administration conduit à un degré de couverture de 90% environ aux alentours de 2052 et une capitalisation complète des engagements n'est pas atteinte avant 2060. Au contraire, le maintien de la cotisation de capitalisation de 1.5% au-delà de 2030 permet d'accélérer le processus de recapitalisation, si bien qu'une capitalisation complète serait atteinte aux alentours de 2052 selon le projet de Loi qui a été soumis au Grand Conseil par le Conseil d'Etat.

Compte tenu de la volatilité des projections relative aux hypothèses de calcul retenues, nous pouvons constater dans une perspective synthétique que les trois variantes qui renoncent à toute **allocation de renchérissement** dès 2030 conduisent à un degré de couverture proche de 100% aux alentours de 2043/2044 et présentent un taux de couverture proche de 120% aux alentours de 2052.

Rappelons qu'au sens de la LPP, une caisse de pensions telle que prévoyance.ne, financée selon le principe de la capitalisation partielle, devra présenter une couverture de 100% de ses engagements et avoir constitué entièrement sa réserve de fluctuations de valeur avant d'être autorisée à passer au principe de la capitalisation complète et de pouvoir s'affranchir de la garantie de la corporation de droit public.

Les trois dernières variantes, sans allocations de renchérissement, avec et sans Bel-étage en primauté des cotisations, paraissent de prime abord conduire à des résultats relativement voisins. Il faut préciser néanmoins que ces résultats portent exclusivement sur le degré de couverture de la part résiduelle des engagements de prévoyance financés au sein du plan de base en primauté des prestations.

Pour une vision plus complète, il convient de se remémorer que la part des engagements capitalisés à 100% dans la primauté des cotisations, avec transfert du risque de placement à charge des assurés actifs, atteint les proportions suivantes au 01.01.2017 pour ce qui concerne les assurés actifs:

Proposition du CE (sans allocations)	0%
Variante avec Bel-étage, plafond de CHF 100'000.-	15%
Variante avec Bel-étage, plafond de CHF 110'000.-	10%

Variantes avec Bel-étage

Les variantes avec Bel-étage requièrent au 01.01.2017 pour les affiliés avant le 01.01.2015 le transfert de capitaux de prévoyance (= engagements) du plan actuel en primauté des prestations dans le nouveau plan en primauté des cotisations. Un degré de couverture initial du plan en primauté des cotisations de 100% étant requis, cela nécessite pour cette partie des prestations un apport initial de recapitalisation qui devra être financé à charge des employeurs pour leurs affiliés respectifs.

Le montant des engagements transférés et par conséquent les coûts de recapitalisation pour les employeurs sont une fonction du salaire plafond au-delà duquel les parts de salaire sont assurées en primauté des cotisations. Dans le tableau ci-après, nous avons résumé et comparé les principaux éléments statistiques et financiers relatifs à ce transfert pour les variantes avec plafond à CHF 100'000.- et CHF 110'000.- Le tableau comporte les colonnes suivantes :

1. Le salaire plafond considéré pour un degré d'occupation de 100%;
2. La proportion d'assurés dont le salaire excède les limites fixées, c'est-à-dire la proportion d'assurés qui seraient affiliés au plan bel-étage;
3. La part des salaires couverte en primauté des cotisations;
4. La part des engagements des assurés actifs transférée dans la primauté des cotisations;
5. Le coût pour un transfert dans le plan en primauté des cotisations au 01.01.2014;
6. Le coût pour un transfert dans le plan en primauté des cotisations au 01.01.2017;
7. Le coût pour des mesures d'accompagnement similaires à celles envisagées pour le plan en primauté des prestations, à savoir des mesures visant à atténuer les effets de la suppression progressive des réductions de rente favorables en cas de retraite anticipée;
8. Le coût pour la constitution de la réserve de fluctuation de valeur. Pour ce calcul, nous avons admis que le coût du transfert des engagements dans la primauté de cotisations serait payé en cash et que le plan « Bel-Etage » en primauté des cotisations serait soumis immédiatement aux risques de placements. Dans un tel contexte, la constitution d'une réserve de fluctuation de valeur RFV est nécessaire et nous l'avons portée à 10% du capital versé, par analogie au plan en primauté des prestations (ce qui équivaut à environ la moitié de la valeur cible de la RFV selon les objectifs de la Caisse);
9. Le coût unique total de la recapitalisation en 2017, à payer par les employeurs en sus des cotisations annuelles;
10. Ce même coût, mais à l'exclusion du montant relatif à la constitution de la réserve de fluctuation de valeur RFV.

Limite de salaire du plan bel-étage	Effectif Touché	Part de salaire en primauté cotisations	Part d'engagements (actifs) en primauté cotisations	Recapitalisation primauté des cotisations en millions de CHF		Mesures d'accompagnement	Attribution à la RFV	Coût total	Coût sans RFV
				01.01.2014	01.01.2017				
100'000	34.5%	11.3%	15%	367	385	17	40	442	402
110'000	21.8%	7.7%	10%	255	267	12	28	307	279

Le total des coûts relatifs à la capitalisation initiale du plan Bel-étage en primauté des cotisations pour des salaires plafond de CHF 100'000.- respectivement CHF 110'000.- s'élève à CHF 442 millions respectivement CHF 307 millions selon les hypothèses retenues dans le tableau ci-dessus, moyennant quoi les employeurs comme les assurés seront libérés de la charge des cotisations de recapitalisation pour la part des salaires assurés dans le plan en primauté des cotisations.

Considérations diverses

La présente annexe a été établie à la demande de la Commission suite à la séance du 22 mai 2013. Elle s'inscrit dans la ligne des quatre rapports que nous avons établis entre le 21 mars et le 21 mai en réponse aux diverses questions et demandes de variantes de la Commission. Dans ce contexte, nous souhaitons reprendre ici quelques remarques essentielles formulées dans nos rapports précédents et qui sont nécessaires à une bonne compréhension des résultats et des enjeux présentés, ceci au niveau actuariel comme au plan du droit de la prévoyance.

Collectifs séparés

La constitution de deux collectifs séparés au sein de prévoyance.ne, avec l'affiliation pour les nouveaux assurés dès le 01.01.2015 et pour les anciens assurés dès le 01.01.2017 à un plan en primauté des cotisations pour les parts de salaire excédent un traitement plafond, est admissible en droit de la prévoyance. Le critère de séparation en deux effectifs distincts selon un salaire plafond peut être considéré comme objectif et conforme à l'article 1c al. 1 OPP2.

En analogie avec ce qui précède, nous avons retenu le principe selon lequel les contraintes de capitalisation imposées aux institutions de droit public en capitalisation partielle au sens de l'article 72a LPP et suivants en matière de recapitalisation et de suivi du degré de couverture s'appliquent de manière séparée au collectif en primauté des prestations. Le collectif en primauté des cotisations sera financé en capitalisation complète.

Compétences

Il ressort clairement de l'article 50 LPP que la corporation de droit public peut régler la question de la primauté et du financement de son institution de prévoyance. Il ressort tout aussi clairement de la LCPFPub à l'article 15 que le Conseil d'administration est l'organe suprême de la Caisse et à l'article 61 que le Grand Conseil sera, si nécessaire, saisi d'un projet de loi proposant des mesures d'assainissement, par le Conseil d'Etat sur proposition du Conseil d'administration.

En cas de modifications substantielles apportées au projet initial, il nous apparaît ainsi que le Conseil d'administration a un droit à être entendu, plus particulièrement concernant une variante avec Bel-étage en primauté des cotisations dont il n'a pas eu l'occasion d'analyser toutes les conséquences.

Plan en primauté des cotisations

Comme indiqué à plusieurs reprises, nous avons admis que le plan en primauté des cotisations s'appuyait sur la variante 6 étudiée par la Commission assainissement du Conseil d'Administration.

Dans la mesure où ni la Commission du Grand conseil ni le Conseil d'Administration n'ont développé cette alternative en détails, nous en sommes restés à la première ébauche de plan qui s'approchait autant que possible du plan en primauté des prestations afin d'en faciliter la transition. Le contexte dans lequel se déroulerait la mise en œuvre de ce plan est sans doute suffisamment différent pour qu'il incite les organes de la Caisse à reprendre cette première ébauche et à définir rapidement la forme définitive à donner à ce plan dit de Bel-étage de même qu'aux éventuelles dispositions transitoires y relatives.

Hypothèses de calcul

Les résultats chiffrés des diverses projections présentées dans cette annexe reposent nécessairement sur un certain nombre d'hypothèses. Les hypothèses d'ordre financier (*financement complémentaire, rendement calculatoire*) et structurel (*bases techniques, taux technique, âge de retraite*) correspondent aux hypothèses retenues dans le plan de recapitalisation adopté par le Conseil d'administration en 2012. Tous les résultats présentés correspondent aux moyennes attendues (espérance mathématique) et sont le reflet des hypothèses retenues. A ce stade, nous n'avons pas établi de calculs de volatilité, au demeurant peu significatifs sur des durées de projection aussi longues.

Le rendement calculatoire pris en compte se monte à 4.0%. Il ressort de la stratégie de placement et des expectatives de rendement formulées par le conseiller institutionnel de prévoyance.ne et confirmées en mars 2013. Il repose en outre sur une analyse des cycles économiques largement débattue au sein du Conseil d'administration de la Caisse. Par ailleurs, la répétition d'un séisme tel que celui enregistré sur le marché des capitaux en 2008, dans la période entre l'approbation par le Grand Conseil et l'entrée en vigueur de l'actuelle LCPFPub, ne peut guère être modélisée et nécessiterait, le cas échéant, de reconsidérer à terme le plan de recapitalisation étudié aujourd'hui.

Taux technique

Si les simulations tiennent compte des futurs changements de bases techniques pour ce qui concerne la longévité, elles n'intègrent pas l'opération qui consisterait à devoir abaisser le taux technique dans les années à venir. Or, si dans le cadre de leurs travaux, la Commission d'assainissement et le Conseil d'Administration ont retenu un taux technique de 3.5%, ils ont été sensibilisés à l'éventualité, sinon même à une contrainte possible de nouvelle baisse du taux technique dans les années à venir.

En effet, si le taux de 3.5% correspond au taux technique de référence 2013 édicté par la Chambre Suisse des Experts en Caisse de Pensions (CSEP), ce taux est appelé à diminuer au cours des prochaines années et pourra placer la Caisse devant la nécessité d'un nouvel abaissement de son taux technique dans un délai de 7 ans, sauf à pouvoir justifier d'un taux technique plus élevé, plus particulièrement au vu du rendement réalisé et de la capacité au risque de la Caisse.

Recapitalisation initiale du plan en primauté des cotisations

En raison de l'article LPP 72a, le transfert des engagements relatifs à la partie supérieure du salaire dans le plan en primauté des cotisations a pour effet d'accélérer la recapitalisation du plan en primauté des prestations. Elle se traduit par une augmentation significative du taux de couverture dans la primauté des prestations lors du transfert des engagements au 01.01.2017.

Dans le cadre de nos récentes études et projections, nous avons constaté que le degré de couverture des assurés actifs au sens de la LPP art. 72a serait voisin de 0% au 01.01.2017, en conséquence de quoi la totalité des engagements de prévoyance transférés en primauté des cotisations devra être financée par un versement unique des employeurs.

Au vu du bon rendement réalisé par la Caisse en 2012 et sauf mauvaise surprise dans l'intervalle, nous ne pouvons pas exclure que la situation financière de la Caisse se présente de manière un peu plus favorable que prévu au 01.01.2017 et qu'une part modeste de la capitalisation initiale du plan en primauté des cotisations puisse être financée par un transfert de fortune en provenance du plan en primauté des prestations.

Situation financière au 31.12.2012

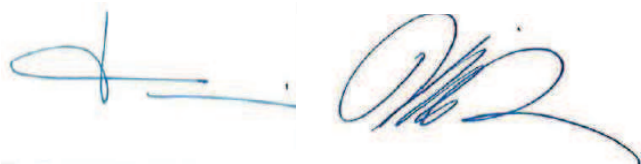
Nous avons relevé à plusieurs reprises que nos simulations avaient pour but de dégager une tendance et qu'il était plus aisé et plus juste dans une première approche de considérer les écarts en regard de la proposition du Conseil d'Administration plutôt que des résultats produits en valeur absolue sur la base de données plus récentes.

La Caisse connaît désormais sa situation financière au 31.12.2012. C'est pourquoi, à compter du moment où la Commission aura arrêté les principes de primauté et de financement qu'elle entend retenir dans le projet de Loi, il appartiendra aux organes de la Caisse d'entreprendre une analyse détaillée de l'approche proposée par la Commission. Cela concerne en pratique non seulement les contours à donner à un plan Bel-étage, mais aussi la fixation des degrés de couverture initiaux selon la LPP et la constitution éventuelle d'une réserve de fluctuation dans la répartition pour tenir compte d'un possible effet de seuil (possible accélération des départs en retraite en fonction des mesures d'accompagnement retenues).

En cas de modification significative du plan de recapitalisation proposé par le Conseil d'Etat, il ne fait pas de doute que prévoyance.ne devra soumettre un plan de financement révisé à l'Autorité de surveillance de la suisse occidentale (Asso) pour obtenir l'approbation nécessaire à la conduite d'une caisse de pensions en capitalisation partielle avec garantie de la corporation de droit public.

Nous remercions les membres de la Commission pour la confiance qui nous a été témoignée et restons à disposition pour tout complément d'information.

Aon Hewitt (Switzerland) SA



Références: Daniel Thomann, Alain Kolonovics
Neuchâtel, le 30 mai 2013

Contacts & Information

Daniel Thomann

Expert diplômé en assurances de pension

Senior partner

+41 58 266 10 11

daniel.thomann@aonhewitt.com

Alain Kolonovics

Expert diplômé en assurances de pension

RFM office leader Neuchâtel

+41 58 266 10 11

alain.kolonovics@aonhewitt.com

A propos d'Aon Hewitt

Aon Hewitt est leader mondial en matière de solutions en ressources humaines. L'entreprise travaille en partenariat avec ses clients afin de résoudre les défis les plus complexes liés aux avantages sociaux, aux talents et aux questions financières y relatives. Aon Hewitt conçoit, met en œuvre, communique et gère une large gamme de stratégies concernant les ressources humaines, la prévoyance professionnelle, la gestion des placements, la santé, la rémunération ainsi que la gestion des talents. Avec 29'000 collaborateurs, Aon Hewitt est représentée dans 90 pays du monde. En Suisse, 200 collaborateurs s'engagent pour vous dans les bureaux d'Aon Hewitt à Neuchâtel, Berne, Genève, Nyon et Zurich.

Pour de plus amples informations à propos de Aon Hewitt, visitez le site: www.aonhewitt.ch.



Association des communes neuchâteloises

Département de la Justice, de la Sécurité
et des Finances
Monsieur Laurent Kurth
Conseiller d'Etat
Le Château
2000 Neuchâtel

Peseux, le 22 février 2013

Recapitalisation de prévoyance.ne

Monsieur le conseiller d'Etat,

Notre comité a abordé lors de sa séance du 15 courant, la recapitalisation de prévoyance.ne et a fait siennes les déterminations de la Conférence des directeurs communaux des finances.

Il regrette en préambule que les communes n'aient pas été consultées sur le rapport que vous avez présenté aux médias le 11 février, en raison des incidences considérables qu'aura ce processus sur notre personnel et nos finances.

La répartition des efforts entre l'Etat et les communes soulève encore de nombreuses interrogations. Il nous apparaît ainsi difficile d'assumer certains engagements mis par l'Etat, en sa qualité d'employeur, à la charge de sa caisse de pensions. Tel est par exemple le cas, dans les années 1990 et le début des années 2000, des professions pénibles ou de l'indexation des rentes.

Ces éléments, dont l'impact financier n'est pas négligeable, devraient donc encore faire l'objet de discussions entre l'Etat et les communes. Il nous semble peu opportun d'ouvrir le débat sur des mesures qui entreront en vigueur en 2014, notamment la participation des communes à la constitution de la réserve de fluctuations de valeurs ou la cotisation à charge des employeurs. En revanche, il existe encore une marge de négociation sur la répartition du financement de l'apport supplémentaire de 60 millions de francs prévu à partir de 2019.

./.

Notre comité est prêt à enjoindre les communes à soutenir le projet de recapitalisation tel qu'il est soumis au Grand Conseil. Nous sommes en effet pleinement conscients de l'étroitesse de notre marge de manœuvre, compte tenu des enjeux et des délais qui nous sont imposés par la législation fédérale. Mais nous souhaiterions que le Conseil d'Etat nous communique sa disponibilité à revoir avec les communes la répartition du financement de l'apport supplémentaire, en 2017 ou en 2018, pour que cette question puisse être réglée à l'issue de la première période de cinq ans prévue dans le plan de recapitalisation.

Il nous serait agréable lors de l'assemblée générale de l'ACN qui se tiendra le 26 mars prochain de pouvoir communiquer la détermination du Conseil d'Etat qui serait de nature à lever les dernières réserves que peuvent encore manifester les communes.

En vous remerciant d'accueillir notre proposition avec bienveillance, nous vous prions de croire, Monsieur le conseiller d'Etat, à l'expression de nos sentiments distingués.



Yann Decnaeck,
Président



Marie-Claire. Zimmerli,
Secrétaire

Copie pour information : aux députés membres de la Commission de gestion et des finances CGF
aux communes neuchâteloises