



RAPPORT A L'ATTENTION  
DU CONSEIL D'ETAT

**CONSÉQUENCES DE LA BAISSSE DES  
ESPÉRANCES DE RENDEMENT ET DE  
L'AUGMENTATION DE LA LONGÉVITÉ**

VERSION DU 2 JUIN 2016



# TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES.....	2
SYNTHÈSE ET CHIFFRES-CLÉS.....	3
1. INTRODUCTION .....	7
2. HISTORIQUE.....	7
3. PERSPECTIVES FUTURES SUR LES RENDEMENTS .....	8
4. ETUDES MENÉES SUR LES EFFETS DE LA BAISSÉ DES ESPÉRANCES DE RENDEMENT ET SOLUTIONS POSSIBLES.....	9
4.1. SOLUTIONS COMPTE TENU DU PLAN D'ASSURANCE ACTUEL.....	9
4.2. SOLUTION PAR UN PLAN SUR SALAIRE ASSURÉ MOYEN DE CARRIÈRE.....	10
4.3. AUTRES SOLUTIONS POSSIBLES.....	11
5. LA PRIMAUTÉ DES COTISATIONS EN CAPITALISATION PARTIELLE.....	12
5.1. RAPPEL HISTORIQUE .....	12
5.2. QUESTIONS À SE POSER EN CAS DE PASSAGE À LA PRIMAUTÉ DES COTISATIONS.....	13
6. PARAMÈTRES ESSENTIELS À PRENDRE EN CONSIDÉRATION .....	14
6.1. TAUX D'INTÉRÊT TECHNIQUE .....	14
6.2. BASES TECHNIQUES (TABLES DE MORTALITÉ).....	16
6.3. AGE PIVOT DE LA RETRAITE .....	16
6.4. ADAPTATION DES RENTES AU RENCHÉRISSEMENT.....	17
6.5. TAUX DE RÉVERSION DE LA RENTE EXPECTATIVE DE CONJOINT/CONCUBIN SURVIVANT.....	17
6.6. RENTE VARIABLE AUX PENSIONNÉS.....	17
6.7. TAUX DE CONVERSION .....	18
6.8. FINANCEMENT.....	19
7. ETUDE SUR LA PRIMAUTÉ DES COTISATIONS .....	19
7.1. PRINCIPALES HYPOTHÈSES.....	20
7.2. DÉFINITION DES ÉCHELLES DE BONIFICATIONS.....	21
7.3. DÉFINITION DES PRESTATIONS INVALIDITÉ ET IMPACT SUR LE FINANCEMENT.....	21
7.4. EFFET SUR LES PRESTATIONS SELON LES VARIANTES DE BONIFICATIONS ET DE L'INTÉRÊT CRÉDITÉ (CAS THÉORIQUE) .....	22
7.5. ARBITRAGE ENTRE ÉCHELLE DE BONIFICATIONS ET COÛT DES MESURES TRANSITOIRES (APPLIQUÉ À L'EFFECTIF).....	24
8. CONSULTATION DES PRINCIPAUX EMPLOYEURS ET ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES .....	25
9. TRAVAUX COMPLÉMENTAIRES EFFECTUÉS SUITE À L'ÉTUDE.....	26
9.1. GARANTIE DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES DE 2014 .....	26
9.2. AUGMENTATION DE L'ÉCHELLE DES BONIFICATIONS PAR UN FINANCEMENT SUPPLÉMENTAIRE.....	28
9.3. UTILISATION D'UN ÉVENTUEL FINANCEMENT SUPPLÉMENTAIRE POUR INTRODUIRE UNE DIMENSION DE SOLIDARITÉ EN FAVEUR DES ASSURÉS LES MOINS RÉMUNÉRÉS.....	29
9.4. ETUDES COMPLÉMENTAIRES À MENER LE CAS ÉCHÉANT EN COLLABORATION AVEC L'ÉTAT .....	31
10. PROPOSITION D'UN PLAN D'ASSURANCE PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION SOUS RÉSERVE DE FINANCEMENT SUPPLÉMENTAIRE.....	31
11. NÉGOCIATIONS .....	36
11.1. SÉPARATION DES RÔLES IMPOSÉS PAR LA LPP ET NÉGOCIATIONS.....	36
11.2. FORME DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT.....	37
11.3. OUTILS DE NÉGOCIATION.....	38
12. DISCUSSION AVEC LA COMMISSION PRÉVOYANCE DU GRAND CONSEIL.....	40
13. CALENDRIERS .....	41
14. CONCLUSIONS .....	43
15. ANNEXES.....	44

## SYNTHÈSE ET CHIFFRES-CLÉS

Afin que le Conseil d'Etat puisse se prononcer dans les meilleures conditions sur les divers sujets, le rapport synthétise les données et résultats principaux par thématiques, tout en rappelant en préambule la situation financière de la Caisse, afin de pouvoir s'y référer directement pour les impacts financiers.

### Séparation des rôles

La séparation des rôles concernant la fixation du financement et celle du plan de prestations – voulue par la révision LPP au sujet des institutions de prévoyance de droit public (IPDP) en capitalisation partielle (art. 50 al. 2 LPP) – conduit le Conseil d'administration à devoir s'en tenir à des mesures exclusivement orientées sur les prestations. Ce rapport développe ainsi les mesures envisagées en matière de prestations. Le Conseil d'administration invite les employeurs à accompagner les changements des moyens supplémentaires pour contenir les baisses importantes de prestations et envisager des mesures compensatoires (dispositions transitoires pour les assurés proches de la retraite, épargne complémentaire pour atténuer la baisse de l'intérêt, participation aux charges imposées par les bénéficiaires de rentes).

### Situation financière

La situation de référence pour l'analyse et l'évaluation des mesures est le 01.01.2015. A cette date, la Caisse dispose d'une fortune de prévoyance de 3'560 millions, dont 542 millions affectés à la réserve de fluctuation de valeur (RFV). Les capitaux de prévoyance des assurés actifs s'élèvent à 2'598 millions et ceux des bénéficiaires de rentes à 2'633 millions. S'ajoutent encore 367 millions de provisions techniques pour un total des engagements de la Caisse de 5'598 millions. Ainsi, le taux de couverture au sens de l'article 72a LPP (plan de recapitalisation) s'élève à 53.9% (3'018 / 5'598) et le degré de couverture au sens de l'article 44 OPP2 s'élève quant à lui à 63.6% (RFV incluse dans la fortune).

### Perspectives futures sur les rendements

Conséquence principale des décisions de la Banque Nationale Suisse (BNS) du 15.01.2015, l'espérance moyenne de rendement relevant de l'étude de congruence actifs/passifs (ou ALM) du 24.08.2015 est significativement en-dessous (de l'ordre de 1 point de pourcent) de la valeur du 17.12.2013. Elle passe de 3.8% à environ 2.8%.

Appliquée à la fortune de la Caisse au 01.01.2015, la baisse de l'espérance moyenne de rendement correspond sur le futur à une **réduction** annuelle moyenne de **40 millions** en nombre rond du résultat des placements, par rapport au rendement annuel moyen escompté d'environ 140 millions (valeur au 01.01.2015). Elle représente l'équivalent en nombre rond de **4 points** de pourcent de cotisation annuelle.

Pour rappel, en 2015, les cotisations versées par les assurés et les employeurs affiliés s'élèvent respectivement à 115 millions et 167 millions.

De manière plus générale, les spécialistes de la finance anticipent des rendements à long terme entre 2 et 3% selon les profils de risques (LPP-25 et LPP-40) et les scénarios (croissance, inflationniste, déflationniste). Les faibles rendements sur les obligations de la Confédération conduisent les caisses de pensions à prendre plus de risques pour atteindre un rendement équivalent au taux technique.

Dans ce contexte, la Caisse de pensions est confrontée à un défi de taille avec la révision inéluctable à la baisse du taux d'intérêt technique.



## Taux d'intérêt technique

S'accordant sur les recommandations de l'expert agréé, le Conseil d'administration a décidé d'abaisser le taux d'intérêt technique, en une seule étape, de 3.5% à **2.25%** – avec pour fondement la sécurité financière durable de la Caisse – afin de tenir compte à la fois des incertitudes des marchés, des faibles rendements rencontrés aujourd'hui sur les placements à moindres risques, des attentes de rendement révisées et de la norme<sup>1</sup> qui prévaut à la définition de cette valeur.

L'abaissement du taux d'intérêt technique conduit à une augmentation des capitaux de prévoyance des bénéficiaires de rentes de **335 millions**<sup>2</sup>, auxquels il convient d'ajouter le coût lié à la longévité (**20 millions**). Pour les assurés actifs, le renforcement nécessaire des capitaux de prévoyance s'élèverait à **595 millions**<sup>3</sup>, si la Caisse maintient le système de la primauté des prestations, tout en garantissant les prestations assurées et l'augmentation de la longévité.

Une révision par paliers du taux d'intérêt technique n'est pas recommandable, tant elle serait à la fois contraire aux impératifs de la loi fédérale en matière de financement des institutions de prévoyance de corporations de droit public en capitalisation partielle (LPP-IPDP) – avec des à-coups répétés sur le plan de recapitalisation, pourtant censé garantir le taux de couverture acquis – et opposée à l'essence même de ce paramètre structurel, lequel doit correspondre au taux de rendement annuel moyen que la Caisse espère réaliser à long terme, compte tenu d'une marge de sécurité.

## Maintien de la primauté des prestations

L'évolution constatée concernant les perspectives futures de rendement et la baisse nécessaire du taux d'intérêt technique induisent une augmentation globale des capitaux de prévoyance (assurés actifs et rentiers) de **950 millions**, correspondant à plus de **9 points** de taux de couverture.

Les autres alternatives en primauté des prestations conduiraient respectivement à une augmentation marquée des cotisations (à plus de 30% contre 26.5% actuellement) ou de l'âge de la retraite (à 70 ans). Le Conseil d'administration préconise une discussion sur l'augmentation de l'âge de la retraite en coordination avec le projet du Conseil fédéral (Prévoyance 2020), d'autant que l'âge de retraite n'influence pas directement le financement<sup>4</sup> dans le système de la primauté des cotisations.

Au vu des incertitudes sur le rendement des placements, le Conseil d'administration estime qu'il doit disposer d'outils de gestion de la Caisse de pensions plus souples qu'actuellement.

## Primauté des cotisations

Le changement de primauté vise à adopter un système qui soit davantage adapté à la volatilité des marchés boursiers. La Caisse est devant l'impossibilité de répondre aux contraintes imposées par la baisse significative des espérances de rendement et aux coûts associés dans le système actuel, sans contraindre les impératifs du plan de recapitalisation.

Dans un premier temps, l'objectif du nouveau plan en primauté des cotisations a été déterminé de manière à maintenir — à intérêt égal (3.5%) — un but de rente identique. Dans un deuxième temps seulement, l'intérêt crédité a été adapté pour s'accorder avec le rendement attendu. En d'autres termes, il s'agit de bien garder à l'esprit que l'incidence sur

---

<sup>1</sup> Directive sur le taux d'intérêt technique (DTA 4) de la Chambre suisse des experts en caisses de pensions (CSEP).

<sup>2</sup> La part des assurés actifs affectée exclusivement aux bénéficiaires de rentes représente l'équivalent de 0.6 point de cotisation annuelle.

<sup>3</sup> Communiqué le 18 mai 2016 par l'expert agréé.

<sup>4</sup> En primauté des prestations, l'augmentation de l'âge de retraite permet de compenser en partie les coûts substantiels de l'adaptation des paramètres structurels (*espérance de vie et taux technique*). Dans un plan en primauté des cotisations, l'âge ordinaire de la retraite a une importance secondaire dans la mesure où les assurés se constituent un capital qu'ils répartissent (*conversion*) au moment de leur départ en retraite.

les prestations découle de l'espérance de rendement (et donc de l'intérêt crédité) et pas directement du système de primauté appliqué.

Il n'en demeure pas moins qu'en devant réduire les intérêts crédités futurs (intérêts des assurés actifs) pour s'adapter aux rendements attendus moindres, les prestations futures de retraite vont subir des réductions substantielles.

L'objectif de rente<sup>5</sup> à 64 ans **diminue** en termes relatifs de l'ordre **de 20% dans l'hypothèse d'un intérêt crédité de 1.5% et d'une carrière complète** (45.0% contre 56.1% selon le plan actuel). Cette diminution est de **14% pour une carrière partielle** (âge moyen d'affiliation à 33 ans) avec la même hypothèse d'intérêt crédité (objectif de rente de 34.0% contre 39.5% selon le plan actuel). Par ailleurs, l'intérêt crédité aux assurés actifs n'est l'objet d'aucune garantie dans ce nouveau système (s'entend néanmoins qu'il ne saurait être négatif). Les baisses estimées pourraient alors être encore plus marquées.

De plus, la volonté qu'un plan en primauté des cotisations suive dans sa courbe de capitalisation le plus fidèlement possible la primauté des prestations actuelle conduit à un échelonnement massif des cotisations qui peut s'avérer très difficilement applicable dans la pratique et met à l'index les assurés les plus âgés. Pour cette raison, le Conseil d'administration recommande un plan d'assurance en primauté des cotisations qui conduise à un niveau similaire des prestations (à intérêt égal), mais avec un échelonnement plus faible des cotisations, tout en souhaitant associer au changement des **mesures d'accompagnement** pour les plus âgés.

### Financement supplémentaire par les employeurs

Le Conseil d'administration estime qu'il est incontournable, au moment du changement de primauté, de prévoir un financement supplémentaire par les employeurs.

Conséquence de la séparation des rôles instaurée par la LPP-IPDP, le Conseil d'administration invite l'Etat et les autres employeurs affiliés à une participation pour équilibrer les efforts (voir chapitre 11) en allouant un financement complémentaire sur deux niveaux d'intervention spécifiques :

- **Mesures transitoires pour les plus âgés** : afin d'apporter en ce sens immédiatement une solution au problème dit de la « génération d'entrée », plutôt que de reporter cette charge à futur si le choix s'était porté sur des taux de bonifications très élevés les dernières années de carrière. Le coût s'échelonne entre **100 et 200 millions** selon les options de dispositions transitoires analysées ;
- **Bonifications de retraite complémentaires** : financement par l'employeur d'un renforcement de l'épargne (taux de bonifications) s'échelonnant **entre 1 et 3% des salaires cotisants** afin de compenser la baisse des intérêts crédités et contenir les baisses attendues de prestations de retraite entre 10 et 15% selon la participation accordée.

La baisse des prestations assurées s'échelonnerait – en moyenne et tenant compte d'un intérêt crédité de 1.5% – entre 8 et 14% avec des mesures transitoires pour les plus âgés et des bonifications de retraite complémentaires.

La participation à un financement supplémentaire de l'employeur devrait être plus élevée que celle des assurés actifs, afin de tenir compte de la charge des bénéficiaires de rentes (voir détails au chapitre "négociations"). Une telle participation devra faire l'objet de négociation sur la base de l'outil proposé au chapitre 11.

---

<sup>5</sup> En % du dernier salaire cotisant.

### **Prêt de la Caisse aux employeurs affiliés**

Une alternative pour les employeurs affiliés de participer aux mesures d'accompagnement serait d'intervenir par le biais d'un prêt de la Caisse aux employeurs affiliés. Cette solution privilégie une opération comptable qui consiste en un versement unique de la part des employeurs à la Caisse qui immédiatement leur prête ces montants et les comptabilise comme créance envers les employeurs à l'actif de son bilan. De leur côté, les employeurs s'engagent à rembourser un tel prêt sur une durée définie à un taux d'intérêt correspondant en principe à l'espérance de rendement, au minimum au taux d'intérêt technique. Cette alternative permettrait de contenir la volatilité du portefeuille en réduisant, en particulier, les risques sur la partie obligataire.



## 1. INTRODUCTION

Par le présent rapport, le Conseil d'administration de prévoyance.ne transmet au Conseil d'Etat ses constatations, recommandations et décisions au sujet des conséquences de la baisse des espérances de rendement et des effets de la longévité toujours croissante.

Si la Caisse satisfait pleinement à son plan de recapitalisation et que sa situation financière actuelle est saine, les attentes de rendement partout orientées à la baisse rendent indispensable de s'adapter aux contraintes de ces changements structurels. Etant donné que la Caisse n'est pas en mesure de s'exposer davantage aux risques de marchés, elle se doit impérativement d'adapter le taux d'intérêt technique aux rendements espérés plus bas.

De surcroît, l'évolution constatée de la longévité s'avère soutenue et est supérieure aux hypothèses formulées lors des travaux préparatoires liés à l'introduction de mesures de recapitalisation au 01.01.2014. L'ampleur de cette augmentation croissante nécessite d'être prise en considération dans les nouvelles projections effectuées, afin de renforcer dûment le provisionnement affecté à cet effet.

L'ampleur de la réforme qu'il convient d'envisager peut être illustrée par le coût de la baisse du taux d'intérêt technique de 3.5% à 2.25% dans le système actuel, s'élevant à 335 millions pour les bénéficiaires de rentes et à 595 millions pour les assurés actifs (au total environ 950 millions, y compris les 20 millions liés à l'augmentation de la longévité). Par rapport à la fortune de la Caisse de 3.6 milliards et les engagements de prévoyance de 5.8 milliards, l'enjeu est extrêmement important.

## 2. HISTORIQUE

La Caisse de pensions de la fonction publique du Canton de Neuchâtel (ci-après "la Caisse" ou "prévoyance.ne") est issue de la fusion des trois caisses de pensions publiques au 01.01.2010, suite à la volonté des législatifs cantonal et communaux exprimée en 2008. Le texte de la loi cantonale prévoyait, à l'époque déjà, des mesures visant à augmenter le taux de couverture.

Avant même la fusion, les taux de couverture des trois caisses publiques ont subi une réduction importante due à la chute des marchés financiers en 2008.

Dès 2010, et compte tenu des nouvelles dispositions fédérales en matière de financement des institutions de prévoyance de droit public, le Conseil d'administration a étudié toutes les pistes possibles afin de recapitaliser progressivement la Caisse, dans le respect de ce nouveau cadre législatif.

En 2013, le parlement a été saisi de propositions de mesures conduisant à fixer un plan de recapitalisation à l'échéance 2039, afin de répondre au droit fédéral et surtout de permettre à la Caisse de poursuivre l'application du système de la capitalisation partielle.

Au 01.01.2014, les mesures ont été mises en place et depuis lors, la recapitalisation suit son cours, conformément aux objectifs fixés. Il n'y a pas lieu d'y revenir, outre le point suivant.

Nombre d'employeurs affiliés ont manifesté leurs difficultés à répondre aux exigences des organes de révision, en ce qui concerne le provisionnement rendu nécessaire par la décision du Grand Conseil de recapitaliser la Caisse de 80 à 100% à l'horizon 2039. Le Conseil d'Etat a pris en charge ce dossier pour présenter, en mars 2016, une proposition d'adaptation de la Loi sur la Caisse de pensions pour la fonction publique du canton de Neuchâtel (ci-après "Loi" ou "LCPFPub") visant à abroger la recapitalisation complète au 01.01.2039. En date du 24.05.2016, le Grand Conseil a accepté la proposition du Conseil d'Etat.

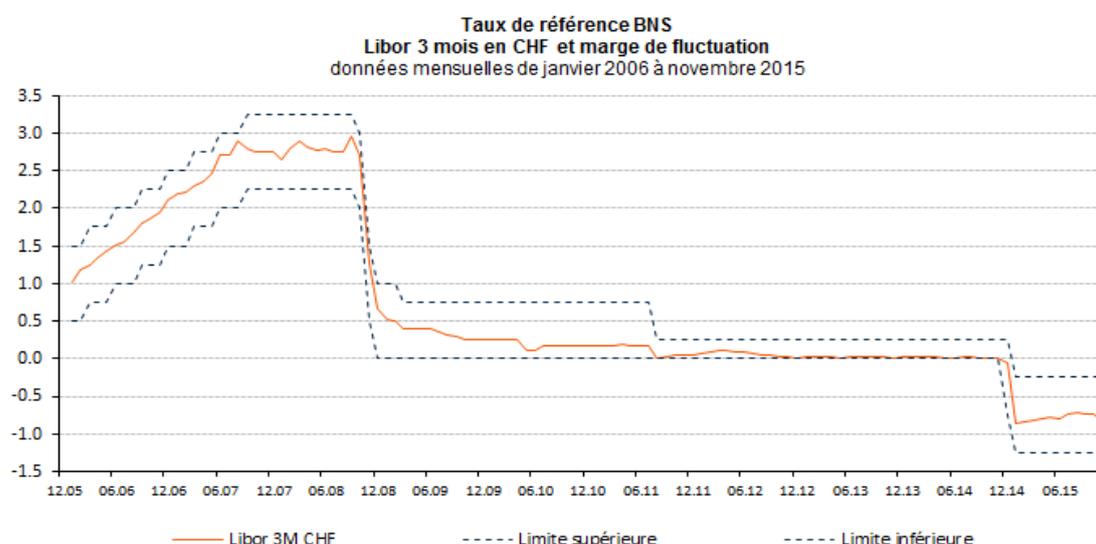
Entre 2012 et 2014, la Caisse a réalisé des performances remarquables sur ses placements. Elles ont non seulement permis de doubler à 543 millions la réserve de fluctuation de valeur au 01.01.2015, initialement constituée par les employeurs affiliés au 01.01.2014 (270 millions), mais aussi de constituer la provision nécessaire afin d'abaisser le taux d'intérêt technique de 3.5% à 3% pour l'ensemble des assurés.

Au 01.01.2016, la situation de la Caisse est saine. Le plan de recapitalisation est suivi et [prévoyance.ne](http://prevoyance.ne) dispose d'une réserve de fluctuation de valeur de 480 millions en chiffre rond.

### 3. PERSPECTIVES FUTURES SUR LES RENDEMENTS

Jusqu'au 15.01.2015, la Caisse a réalisé un rendement supérieur à ceux projetés à long terme par les spécialistes de la finance au moment des travaux de recapitalisation (de l'ordre de 3.8% à 4%).

A cette date, la Banque Nationale Suisse a non seulement supprimé le taux plancher de CHF 1.20 pour 1 EUR, mais elle a baissé jusqu'en territoire négatif son taux directeur comme le montre le graphique suivant :



Préoccupé par cette situation, le Conseil d'administration a fait recalculer les perspectives de rendement pour chaque classe d'actifs, ce qui a conduit à réviser à la baisse l'espérance moyenne des rendements attendus du portefeuille de [prévoyance.ne](http://prevoyance.ne).

Le détail par classe d'actifs se présente comme suit :

Placements	PPCmetrics (17.12.13)		PPCmetrics (24.08.2015)		Allocation Stratégique
	Rendement	Volatilité	Rendement	Volatilité	
Liquidités	1.25	1.00	0.00	1.00	2.0%
Prêts	3.00	3.50	3.00	3.50	5.0%
Obligations en CHF	1.75	3.50	0.50	3.50	12.0%
Obligations gouvernementales en ME	1.75	4.50	0.50	4.50	9.0%
Obligations d'entreprises en ME	2.00	6.50	1.00	6.50	8.0%
Actions suisses	5.25	18.50	4.00	18.00	11.0%
Actions internationales en ME	5.25	19.50	4.00	17.00	20.0%
Actions marchés émergents	7.25	29.00	6.00	28.50	4.0%
Immobilier suisse direct	3.50	8.00	3.50	8.00	22.0%
Immobilier suisse indirect	3.25	8.00	2.00	8.00	5.0%
Private Equity	6.25	28.00	5.00	27.50	2.0%
Hedge Funds	3.00	10.00	1.75	10.00	0.0%
<b>Rendement total brut estimé par année</b>	<b>3.70</b>	<b>8.08</b>	<b>2.79</b>	<b>7.96</b>	<b>100.0%</b>

Source : PPCmetrics SA, rendements et risque de la stratégie actuelle, 24 août 2015

Ces perspectives ont été corroborées par plusieurs sources, en particulier par notre expert en prévoyance professionnelle, M. Stéphane Riesen de la société Pittet Associés SA.

Appliquée à la fortune de la Caisse<sup>6</sup>, la baisse de l'espérance moyenne de rendement correspond sur le futur à une réduction annuelle moyenne de 40 millions en nombre rond du résultat des placements, soit l'équivalent en nombre rond de 4 points de % de cotisation annuelle. Consécutivement à cette baisse, la réduction du taux d'intérêt technique (voir chapitre 6.1) nécessite un renforcement des capitaux de prévoyance, dont il convient également de tenir compte.

Cette préoccupation concerne toutes les caisses de pensions en Suisse. Les caisses de pensions publiques en capitalisation partielle sont particulièrement concernées, et ce sujet est à l'ordre du jour des séances de tous les organes suprêmes. Le sujet est d'autant plus complexe pour les cantons qui ont fixé des espérances de rendement ambitieuses en regard des espérances actuelles (canton de Genève) ou qui ont déjà épuisé les mesures possibles, telles qu'aucun intérêt sur les comptes des assurés (canton du Jura). Plusieurs caisses publiques envisagent un changement de primauté (ville de Berne (2019), caisse des communes vaudoises, canton de Fribourg par exemple).

## 4. ETUDES MENÉES SUR LES EFFETS DE LA BAISSÉ DES ESPÉRANCES DE RENDEMENT ET SOLUTIONS POSSIBLES

Le Conseil d'administration a donc décidé d'étudier les conséquences de la baisse de l'espérance moyenne de rendement. En juin 2015, via un communiqué de presse, la Caisse a fait part de cette problématique aux assurés, aux employeurs affiliés et autres tiers. Malgré ce constat, la Caisse a maintenu son plan de recapitalisation visant à atteindre progressivement 80% de taux de couverture à l'horizon 2039, en s'accordant à satisfaire les seuils de 60% au 01.01.2020 et de 75% au 01.01.2030.

### 4.1. Solutions compte tenu du plan d'assurance actuel

Sachant que la baisse de l'espérance de rendement nécessite de facto une diminution du taux d'intérêt technique (voir chapitre 6.1), l'expert agréé de la Caisse a déterminé la cotisation nécessaire pour maintenir le plan d'assurance en vigueur et satisfaire au plan de recapitalisation, compte tenu d'une espérance de rendement de 2.75%, d'un taux d'intérêt technique entre 2.0 et 2.5% (annexe C) et d'une longévité en augmentation croissante.

Ses conclusions relatives à l'impact sur le financement nécessaire et sur les prestations sont reprises ci-après :

#### Financement nécessaire

L'abaissement d'un point de pourcent du taux d'intérêt technique, couplé à une diminution concordante du taux de performance attendu, implique un financement annuel global nécessaire de 31.7% des traitements cotisants sur un horizon de 24 ans. Cela représente 5.2 points de pourcent de cotisations supplémentaires par rapport au financement actuel de la Caisse de 26.5% (24.5% + 2% de rappel de cotisations). Il est même de plus de 32.0% des traitements cotisants (+6.0 pts de cotisations) avec un taux d'intérêt technique de 2.25%.

#### Prestations assurées

L'expert a matérialisé l'impact de cette révision des espérances de rendement sur les prestations assurées.

Le financement étant fixé dans la LCPFPub, la marge de manœuvre de la Caisse est limitée avec le plan de prévoyance actuel (primauté des prestations). De plus, les mesures envisageables ne procurent généralement qu'un effet à moyen/long terme.

---

<sup>6</sup> Selon les données actuellement connues.

Afin de toujours respecter le plan de recapitalisation, compte tenu d'un financement de 26.5%, les mesures possibles sont les suivantes :

- un abaissement du taux de rente annuel à environ 1.07% (contre 1.35135% actuellement) ;
- une augmentation de l'âge de la retraite à 70 ans (contre 64 ans actuellement) ;
- ou une solution mixte entre les deux alternatives précitées.

## Commentaires

Pour une carrière complète, la réduction du taux de rente signifierait une baisse moyenne des prestations assurées de plus de 20%. Une telle baisse est attendue quelle que soit la primauté (cotisations ou prestations).

Partant de ces constats, plusieurs variantes d'études de projection ont été demandées à l'expert agréé de la Caisse. Dans un premier temps au sein même de la primauté des prestations, puis les réflexions ont été élargies à la primauté des cotisations.

Les hypothèses de travail déterminantes liées à l'évolution des effectifs ont fait l'objet d'une consultation auprès des membres du Conseil d'administration représentant les principaux employeurs. La tendance générale s'accorde sur une stabilité des effectifs durant la période de recapitalisation sous revue, ainsi qu'une progression annuelle globale des salaires de 1.0% relevant d'une inflation de 0.5% et une échelle de carrière<sup>7</sup> de 0.5%.

La rente de retraite versée aux pensionnés ne peut être réduite<sup>8</sup>. Ainsi, la Caisse doit trouver le financement nécessaire pour l'abaissement du taux d'intérêt technique et le renforcement induit des capitaux de prévoyance des bénéficiaires de rentes. En d'autres termes, cela revient à conclure que les pensionnés d'une caisse de pensions restent toujours dans le système de la primauté des prestations.

Relevons que jusqu'en 2009, la CPEN utilisait un taux d'intérêt technique de 4.25%. Par rapport à aujourd'hui, avec un taux d'intérêt de 2.25% et à système d'assurance équivalent, la rente de retraite que l'on peut verser aujourd'hui est de l'ordre de 20% inférieure à celle versée en 2009. En d'autres termes, le taux de conversion du capital en rente a baissé de 20%, mettant en évidence un enjeu majeur d'égalité de traitement entre générations d'assurés que la Caisse devra orchestrer ces prochaines années. Elle devra également tenir compte de l'évolution des prix.

En bref, les seules mesures envisageables à terme pour les pensionnés sont la non-indexation des rentes et la réduction du taux de réversion de la rente expectative<sup>9</sup> de conjoint/concubin survivant (actuellement de 70%).

### 4.2. Solution par un plan sur salaire assuré moyen de carrière

Une telle alternative vise à maintenir la primauté des prestations, en permettant ainsi d'avoir une solution de prévoyance uniforme entre les assurés actifs et bénéficiaires de rentes, avec une garantie de taux d'intérêt technique identique.

Par contre, un tel système permet de mieux circonscrire le coût de la revalorisation des prestations au dernier salaire en agissant sur ce paramètre de manière optionnelle, si les conditions financières le permettent. Ce système est déjà partiellement en fonction, puisque la Caisse détermine les prestations de retraite sur la moyenne des salaires à partir de 57 ans (frein à ces coûts dès 57 ans).

---

<sup>7</sup> L'échelle de carrière est une fonction mathématique exprimant la variation des traitements cotisants pour chaque âge. Elle a été définie sur la base des données observées au sein de la Caisse et calibrée pour obtenir une augmentation annuelle moyenne de 0.5%. Le traitement des jeunes assurés évolue ainsi de manière plus prononcée que celui des plus âgés.

<sup>8</sup> Art. 65d, al. 3, LPP : le montant de la rente établi lors de la naissance du droit à la rente est toujours garanti.

<sup>9</sup> Les rentes en cours de conjoint/concubin survivant ne seraient pas concernées par une telle mesure.

Le Conseil d'administration disposerait ainsi d'un paramètre de revalorisation variable dans le temps propre à un tel système, et alors d'un levier supplémentaire de pilotage par rapport à la situation actuelle. L'expert relève cependant qu'une solution par un plan sur salaire moyen exigerait encore un financement de plus de 30% de cotisations, tout en conduisant à des baisses de prestations dans la même mesure qu'indiquées au point 4.1. Ce constat met en évidence les effets de la longévité et de la baisse des espérances de rendement, avec un impact net bien plus important que le coût des augmentations salariales.

Malgré la souplesse subsidiaire offerte par ce système, le Conseil d'administration a constaté qu'elle n'était pas suffisante pour piloter la Caisse conformément aux exigences contraignantes de l'évolution structurelle des marchés financiers, cumulées à celles de la longévité et du plan de recapitalisation.

### **4.3. Autres solutions possibles**

Dans le système de la primauté des prestations, les marges de manœuvre possibles sont très restreintes (réduction du taux de rente, augmentation de l'âge de la retraite et réduction du taux de réversion de la rente expectative de conjoint/concubin survivant).

La croissance régulière du taux de couverture exigée par les dispositions de la LPP sur le financement des institutions de prévoyance de corporations de droit public en capitalisation partielle (art. 72a LPP et suivants) ne peut être assurée, dans la durée, qu'à la condition de disposer d'une réserve de fluctuation de valeur (RFV) et d'avoir une concordance entre les rendements attendus et le besoin d'intérêts. La volatilité à tendance structurelle constatée sur les marchés boursiers met à mal cette concordance pourtant nécessaire. La baisse des expectatives de rendement et les fluctuations qui s'accroissent augmentent toujours plus la pression sur la primauté des prestations.

Dans un tel environnement, la capacité à réagir s'avère limitée au sein de la primauté des prestations. Elle exige inévitablement des sources de financement complémentaire, avec des coûts substantiels à couvrir (voir ci-avant) pour compenser le soutien moindre attendu du rendement. Si les leviers d'action se voient fortement restreints, c'est alors la maîtrise du risque qui en est directement affectée et donc la sécurité à terme de prévoyance.ne.

Il fallait donc trouver une solution encore plus souple pour permettre non seulement de ne plus revaloriser les prestations au dernier salaire, mais surtout de pouvoir mieux mettre en relation les rendements générés par la fortune et les intérêts crédités sur les comptes des assurés actifs, qui pourraient payer seuls le prix de la baisse des espérances de rendement.

L'expert agréé confirme dans un courrier du 19.02.2016 annexé au présent rapport (annexe A) que la primauté des prestations pour les assurés actifs n'offre pas de solution pérenne aux problèmes des espérances de rendement.

Ainsi, le Conseil d'administration a poursuivi dans des études prenant en considération la primauté des cotisations, afin de renforcer les outils à sa disposition (maîtrise du risque et leviers d'action) et alors la capacité de pilotage futur de la Caisse (annexe B).

**Compte tenu des changements structurels observés en matière de placements, la primauté des cotisations offre une souplesse intéressante pour le Conseil d'administration quant à l'attribution du taux d'intérêt sur les comptes des actifs. Une telle souplesse dans la primauté des prestations devrait se concrétiser par des trains de mesures d'assainissement successifs.**



## 5. LA PRIMAUTÉ DES COTISATIONS EN CAPITALISATION PARTIELLE

### 5.1. Rappel historique

Lors des débats devant le Grand Conseil au sujet de la Caisse de pensions, certains parlementaires se sont interrogés sur le maintien de la primauté des prestations alors qu'ils pensaient que la primauté des cotisations apporterait la solution pour la recapitalisation de la Caisse. Cette question resurgit alors que d'autres cantons (Jura) ont opté pour la primauté des cotisations juste après les décisions neuchâteloises.

Il convient de rappeler quelques éléments qui ont conduit l'expert de l'époque (M. Thomann de Aon Hewitt), le Conseil d'administration de [prévoyance.ne](#) et le Conseil d'Etat à proposer à deux reprises (pour 2010 et 2014) le maintien de la primauté des prestations.

Un changement de primauté n'est en soi pas une mesure de recapitalisation. Au jour de son entrée en vigueur, il n'apporte pas un seul franc à la réduction du découvert de la Caisse (de plus de 2 milliards). Quelle que soit la primauté, le financement (cotisations et rendements) est le déterminant pour les prestations.

Les bénéficiaires de rentes, représentant la moitié des engagements de prévoyance de la Caisse, sont toujours au sens des dispositions légales dans un système en primauté des prestations, cela en raison du principe de la garantie de la rente à l'ouverture du droit. En effet, la rente versée ne peut être réduite et la Caisse doit renforcer les capitaux de prévoyance nécessaires si les rendements diminuent<sup>10</sup>.

La fusion a été acceptée par les Villes sur la base de discussions préalables quant au maintien d'un plan en primauté des prestations, garantissant un certain niveau de prestations au jour de la retraite.

Le processus d'étude de la recapitalisation a débuté très rapidement en 2010, avant même que les règles fédérales sur les institutions publiques ne soient connues. Compte tenu de l'engagement vis-à-vis des collectivités fondatrices, par égalité de traitement entre assurés actifs et bénéficiaires de rentes, la primauté des prestations n'a pas été remise en cause au début du processus et toutes les études ont été élaborées dans le cadre de ce système. Etant donné les espérances de rendement de l'époque (4%), des solutions équilibrées pouvaient être trouvées en maintenant la primauté des prestations. Le Conseil d'administration et le Conseil d'Etat ont ainsi défini un plan de recapitalisation, dans le cadre du système en vigueur, en primauté des prestations et basé sur un partage des efforts.

Dans les années 2000, la Confédération a recapitalisé ses caisses de pensions pour un coût de quelque 30 milliards, ce qui a permis d'augmenter le taux de couverture à 100% (payé par la Confédération via ses contribuables) pour adopter, dans la continuité, un plan en primauté des cotisations. A cette époque, il n'était pas envisageable de passer à ce système sans disposer d'un capital de 100% des engagements. Le risque aurait été trop important de faire supporter la recapitalisation seulement aux assurés actifs par des intérêts minimes, voire nuls, sur leur compte pendant toute la période de recapitalisation, alors que les bénéficiaires de rentes profitaient d'un taux d'intérêt technique encore de l'ordre de 3 à 4%. Ces craintes étaient légitimes dans le sens où le principe de la capitalisation partielle ne disposait pas de règles et modalités précises au sein de la loi fédérale pour trouver avec l'employeur des solutions équitables pour chaque partie.

Le risque lié à un intérêt crédité (en primauté des cotisations) minime, voire inexistant - et sur une très longue période - imposé unilatéralement par l'Autorité de surveillance, est dès lors circonscrit. En effet, la modification de la LPP sur le financement des institutions de prévoyance de corporation de droit public permet de disposer de bases légales claires et consistantes (art. 72a ss LPP) à l'établissement d'un plan de recapitalisation. Elles distinguent clairement les notions de recapitalisation et d'assainissement et permettent ainsi d'éviter cet écueil d'une charge portée exclusivement sur une génération. Cela aurait été

---

<sup>10</sup> Le taux d'intérêt des bénéficiaires de rentes est un taux d'actualisation ou taux d'escompte (taux d'intérêt technique).

effectif si le risque d'une suppression pure et simple de l'intérêt crédité aux assurés actifs n'avait pas été écarté par les nouvelles dispositions légales précitées.

L'entrée en vigueur du droit fédéral sur les caisses de pensions publiques avec effet au 01.01.2012 rendait nécessaire l'établissement d'un plan de recapitalisation et a introduit la notion de "partage des sacrifices" entre assurés actifs, bénéficiaires de rentes et employeurs, qui pouvait être négocié. Le travail de répartition de la charge entre ces trois acteurs a été réalisé pour prévoyance.ne et un nouveau plan d'assurance viable à long terme, compte tenu des espérances de rendement de l'époque de 4%, mis en œuvre au 01.01.2014. La solution trouvée était constituée d'une combinaison entre baisse contenue des prestations et augmentation du financement. En clair, avant les changements fédéraux, il aurait été possible de passer à la primauté des cotisations, sans prendre de mesures planifiées et concertées, en réduisant unilatéralement les intérêts sur les comptes des assurés actifs. Cette solution peu équilibrée entre les acteurs cités n'était ni soutenue par l'expert agréé, ni par le Conseil d'administration, ni par le Conseil d'Etat.

Début 2012, à l'époque de l'étude complémentaire (sur la primauté des cotisations, demandée par le Conseil d'administration), le maintien de la primauté des prestations demeurait un engagement vis-à-vis des Villes et des assurés. Cette solution permettait, selon les différentes pistes trouvées (réduction des prestations, augmentation de l'âge de la retraite, non-indexation des rentes, augmentation des cotisations), d'apporter les solutions nécessaires. A noter que jusqu'au 31.12.2015, la Caisse a pu suivre, dans la primauté des prestations, son plan de recapitalisation. Elle présente à cette date une bonne situation, avec une réserve de fluctuation de valeur de près d'un demi-milliard de francs. Elle a par ailleurs pu constituer une provision pour abaissement du taux d'intérêt technique à 3%, convertie dès lors en une provision pour abaissement du taux d'intérêt technique à 2.25% pour les bénéficiaires de rentes uniquement.

Actuellement, les perspectives sont tout autres. La baisse des espérances de rendement d'environ 4% à 2.8% (selon estimation du contrôleur des investissements de la Caisse) représente un défi gigantesque. Cette baisse doit s'accompagner d'une diminution du taux d'intérêt technique à 2-2.5%. Elle représente des coûts énormes pour financer d'une part, les augmentations des capitaux de prévoyance des assurés actifs et bénéficiaires de rentes et d'autre part, le coût de l'assurance à futur, moins soutenu par les rentabilités de l'époque. De plus, la longévité continue d'augmenter conduisant également à des charges additionnelles encore plus importantes qu'anticipées. Pour les assurés actifs, des solutions sont envisageables en baissant les prestations futures.

En résumé, la primauté des cotisations tend à être le système utilisé par la grande majorité des caisses de pensions en Suisse capitalisées à 100%. Le versement d'un intérêt aux assurés sur la base du rendement réellement réalisé apparaît comme incontournable au vu de la situation des marchés financiers. Toutefois, le bilan de prévoyance.ne démontre que la contrainte légale de capitaliser les pensionnés à 100% nécessite une part prépondérante de fortune au détriment des assurés actifs.

Bref, il n'est pas aisé de trouver des solutions équilibrées dans la primauté des cotisations quand, en couverture des engagements de prévoyance des actifs, il n'y a quasiment pas de fortune. Le Conseil d'administration a toutefois ambitionné de trouver avec les employeurs des solutions qui devraient s'avérer équitables.

## **5.2. Questions à se poser en cas de passage à la primauté des cotisations**

Dans un plan en primauté des prestations, un intérêt (taux d'intérêt technique) est garanti pour les assurés. Si le rendement ne satisfait pas aux attentes, il s'en suivra une lacune de financement (la Caisse fait crédit au troisième tiers cotisant, tout en espérant qu'il remboursera sa dette sur le long terme). Dans un plan en primauté des cotisations, les risques rendement, longévité et revalorisation des prestations en % du dernier salaire sont assumés par les assurés en activité. Ces derniers disposent d'un capital au moment de la retraite (droits acquis) et ils adaptent leur consommation (taux de conversion) en fonction



des "conditions de marché" à ce moment-là<sup>11</sup> (durée de retraite et rendement attendu sur la période). S'il était nécessaire de le rappeler, précisons néanmoins que l'intérêt crédité sur le compte épargne des assurés actifs ne peut en aucun cas être négatif.

Ces discussions devraient avoir lieu simultanément à l'augmentation éventuelle du financement (réparti en tout ou partie entre les assurés et les employeurs) pour réduire l'effet de la baisse des espérances de rendement sur les prestations des assurés actifs.

Dès lors, les questions suivantes se posent :

- Les assurés actifs devront-ils assumer, par des baisses de prestations, le coût de l'augmentation de la longévité pour eux-mêmes ET pour les bénéficiaires de rentes ?
- Devront-ils aussi assumer le coût de la baisse des rendements sur les capitaux des bénéficiaires de rentes ?
- Appartient-il aux assurés actifs de toujours prendre en charge une partie des coûts de la recapitalisation (environ 2 points de % de cotisations destinés à la recapitalisation sans compter les autres mesures) ?
- Qui paiera les mesures transitoires pour les plus âgés afin qu'ils soient partiellement préservés de baisses de prestations à l'aube de la retraite ?

Si prévoyance.ne passe à la primauté des cotisations, des négociations entre partenaires sociaux devront se tenir afin de déterminer une éventuelle redistribution de la charge de la recapitalisation et des coûts futurs des bénéficiaires de rentes (baisses du taux d'intérêt technique et augmentation de la longévité).

## 6. PARAMÈTRES ESSENTIELS À PRENDRE EN CONSIDÉRATION

Outre les aspects d'évolution des effectifs et des salaires, les choix stratégiques du plan d'assurance décrits dans les sous-chapitres suivants sont essentiels pour évaluer au mieux l'évolution de la situation financière de la Caisse dans le cadre des études menées.

### 6.1. Taux d'intérêt technique

La Caisse a des obligations futures à satisfaire en termes de rentes à verser. Elle utilise le taux d'intérêt technique (annexe C) pour calculer la valeur aujourd'hui de ses obligations. Le taux d'intérêt technique est justement le taux appliqué pour l'actualisation (escompte) des prestations futures. Si la Caisse ne parvient pas à réaliser le taux d'intérêt technique sur une période prolongée, cela revient à dire qu'elle sous-estime ses engagements de prévoyance.

Si les espérances de rendement diminuent, alors il convient de réviser ce taux à la baisse. Une telle baisse est décidée par le Conseil d'administration, sur la recommandation de l'expert agréé.

Une baisse de ce taux augmente les obligations de la Caisse. En simplifié, cela signifie de verser la même rente, sur la même durée, mais en attendant moins de soutien du rendement. Pour compenser la baisse des rendements, la Caisse est donc devant l'obligation de mettre davantage d'argent de côté aujourd'hui, ce qui péjore bien entendu son taux de couverture.

Le taux d'intérêt technique correspond généralement au taux de rendement annuel moyen que la Caisse espère réaliser à long terme, compte tenu d'une marge d'environ 0.5% (censée couvrir le coût de la longévité et les frais).

---

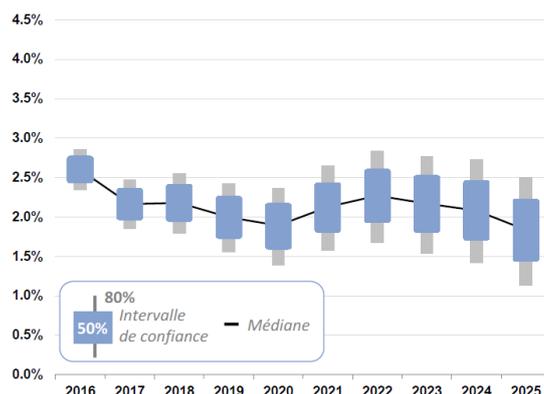
<sup>11</sup> Ce rapport ne traite pas de la problématique des "générations" de pensionnés ayant bénéficié de prestations basées sur des espérances de rendement nettement plus avantageuses, fixées "dans le marbre" à leur avantage, au jour de leur retraite.

Le taux d'intérêt technique a été fixé à 3.5% depuis le 01.01.2014. Conséquence des expectatives de rendement révisées, le Conseil d'administration a décidé en date du 17.12.2015 d'abaisser, au jour du changement de plan d'assurance, le taux d'intérêt technique à 2.25% (espérance de rendement de 2.7 à 2.8%, sous déduction d'une marge de 0.5%).

Pour effectuer sa recommandation, l'expert s'est basé en particulier sur la Directive technique (annexe C) établie par la Chambre suisse des experts en caisses de pensions (DTA 4). Cette directive prévoit l'évolution illustrée à la page suivante du taux d'intérêt technique de "référence"<sup>12</sup> au cours des prochaines années.

### Taux d'intérêt technique

Evolution attendue du taux d'intérêt technique de référence



Ce graphique montre que le choix du Conseil d'administration est conforme à l'évolution prévue de ce paramètre par les experts en prévoyance professionnelle.

Au jour du changement du taux d'intérêt technique, la Caisse doit augmenter les capitaux de prévoyance **des bénéficiaires de rentes**. Le renforcement nécessaire s'élève à quelque 335 millions et figure d'ores et déjà en provision dans les comptes de la Caisse. A ce coût, il convient d'ajouter le coût de la longévité (voir chapitre 6.2), soit 20 millions en nombre rond. Ces montants sont déterminés sur la base des données connues à ce jour.

Pour **les assurés actifs**, en primauté des prestations, deux choix sont possibles :

- le renforcement des capitaux de prévoyance de l'ordre de 595 millions (réduction de plus de 5 points de taux de couverture) permettant le maintien des prestations assurées (compensation de l'intérêt moindre attendu par la Caisse) ;
- la garantie de la prestation de libre passage au jour du changement, induisant la réduction de la durée d'assurance acquise et la baisse des prestations assurées.

Au total, le coût s'élève à 950 millions, en chiffres ronds. La Caisse ne dispose pas des moyens nécessaires pour constituer une telle provision pour les assurés actifs. En d'autres termes, les solutions envisageables devront s'accorder sur un financement complémentaire (prime unique et/ou cotisations supplémentaires) et/ou une réduction substantielle des prestations assurées.

Compte tenu de ses compétences (art. 51a LPP) et tenant compte de la recommandation de l'expert agréé (art. 52e LPP), le Conseil d'administration a décidé d'abaisser le taux d'intérêt technique de 3.5% à 2.25%, en une seule opération, à la date du changement du plan d'assurance (annexe D).

<sup>12</sup> L'expert membre de la Chambre n'a pas le choix de s'écarter de la directive.

Une révision par paliers du taux d'intérêt technique serait à la fois :

- contraire aux impératifs de la loi fédérale en matière de financement des institutions de prévoyance de corporations de droit public en capitalisation partielle (art. 72a-g LPP), avec des à-coups répétés sur le plan de recapitalisation, pourtant censé garantir le taux de couverture acquis ;
- opposée à l'essence même de ce paramètre structurel, lequel devrait correspondre au taux de rendement annuel moyen que la Caisse espère réaliser à long terme, compte tenu d'une marge (sécurité et longévité) ;
- inopportune en matière de communication, avec des trains de mesures à enchaîner et des mesures d'accompagnement itératives ;
- délicate en termes de transparence, puisqu'elle ne ferait que reculer davantage un problème structurel imposé par des espérances de rendement en net recul.

## 6.2. Bases techniques (tables de mortalité)

Lors de l'élaboration des calculs actuariels, pour chaque assuré, la Caisse doit notamment tenir compte à tous les âges des espérances de vie, de la probabilité de devenir invalide, de la probabilité d'être marié.

Dès le 01.01.2014, la Caisse effectue le calcul des capitaux de prévoyance compte tenu des bases techniques LPP 2010 (projetées en 2013).<sup>13</sup>

Les bases techniques LPP 2015 ont été publiées en décembre 2015, si bien que le Conseil d'administration a décidé d'en tenir compte dans les projections demandées à son expert.

Ces tables de mortalité confirment une longévité toujours croissante, ce qui nécessite, comme la baisse du taux d'intérêt technique, une augmentation des capitaux de prévoyance puisque la rente doit être versée plus longtemps.

A noter que le Conseil d'administration anticipe l'augmentation croissante de la longévité par la constitution, année après année, d'une provision pour le changement des bases techniques (45.8 millions au 31.12.2015). Ce montant ne sera toutefois pas suffisant au 01.01.2018 pour effectuer le changement complet des bases techniques vu l'augmentation marquée (et supérieure aux attentes) de la longévité. Un supplément de financement de 20 millions sera nécessaire.

Ce montant ne concerne que les assurés pensionnés. S'il n'était pas envisagé de changement de système, les assurés actifs devraient eux aussi bénéficier d'une attribution sur leur compte pour compenser le même effet. En passant à la primauté des cotisations, ce coût actuel et futur disparaît, c'est-à-dire qu'il est porté à charge des assurés actifs par le biais du taux de conversion.

## 6.3. Age pivot de la retraite

Rappelons tout d'abord que l'employeur fixe, dans ses conditions de travail, l'âge de la retraite. La Caisse doit toutefois arrêter un âge technique de retraite.

L'âge pivot de la retraite (âge de calcul) est passé de 62 à 64 ans au 01.01.2014. En primauté des cotisations, contrairement aux opérations menées en 2014, l'augmentation de l'âge de la retraite n'apporte pas de source de financement supplémentaire. L'assuré poursuit sa vie professionnelle, il paie des cotisations et son avoir de retraite augmente en conséquence et compte tenu de l'intérêt crédité sur son avoir. Si l'âge de retraite pivot augmente, sa rente à la retraite est alors plus élevée car la durée de cotisation (et donc le capital épargné) est augmentée et la période de versement de la rente réduite.

Le Conseil d'administration préconise une discussion sur l'augmentation de l'âge de la retraite en coordination avec le projet du Conseil fédéral (Prévoyance 2020) et en lien avec l'âge de la retraite des employeurs affiliés, pour la plupart fixé aujourd'hui à 64/65 ans (F/H).

---

<sup>13</sup> Les bases techniques LPP 2010 font référence aux observations statistiques des effectifs d'assurés de 14 grandes caisses de pensions suisses sur la période 2005 à 2009 (1.2 million d'actifs et 0.8 million de bénéficiaires de rentes). La projection en 2013 vise à renforcer ces bases pour la période entre leur publication et la première application.

#### **6.4. Adaptation des rentes au renchérissement**

Historiquement, les caisses de pensions fusionnées adaptaient les rentes au renchérissement.

Dès 2010, l'adaptation a été réduite à 50% de l'évolution de l'indice suisse des prix à la consommation (IPC) et devait tenir compte des possibilités financières de la Caisse. La loi cantonale de 2008 prévoyait toutefois une possibilité d'accorder une indexation partielle par décision du Grand Conseil, à charge des employeurs.

Dès 2014, sous réserve de forte inflation ou d'une situation financière favorable de la Caisse, le Conseil d'administration a choisi de ne pas adapter les rentes pour la période de 2014-2018 (5 ans).

Dans le cadre des travaux en lien avec la baisse des espérances de rendement, la Caisse constate qu'elle ne peut guère faire participer les pensionnés aux mesures nécessaires, si ce n'est de manière indirecte par une non-indexation des prestations. Les études ont ainsi été menées sans tenir compte d'une indexation des rentes. La Caisse s'accorde sur le principe en vigueur dans les institutions de prévoyance privées, à savoir de n'octroyer des améliorations aux bénéficiaires de rentes que si la situation financière de la Caisse devenait particulièrement favorable. Elle n'exclut pas de modéliser d'éventuelles attributions en fonction des paramètres en vigueur lors de la mise à la retraite.

Vu le départ à la retraite des pensionnés actuels à des conditions plus favorables qu'à venir, il est jugé équitable de pratiquer de la sorte.

Quant au financement d'éventuelles indexations de rentes, il ne devrait en aucun cas être porté à charge des assurés actifs. Le coût de l'indexation d'un pourcent des rentes en cours au 01.01.2016 s'élève, en nombre rond, à 27 millions<sup>14</sup> (renforcement nécessaire des capitaux de prévoyance des pensionnés).

#### **6.5. Taux de réversion de la rente expectative de conjoint/concubin survivant**

Dans le but de faire participer les pensionnés aux efforts requis, le Conseil d'administration a envisagé de prendre en considération deux variantes concernant le taux de réversion de la rente expectative de conjoint/concubin survivant. Ce taux est actuellement de 70%. Les études menées ont également tenu compte d'un abaissement éventuel à 60%, correspondant à la fois au taux de réversion selon la LPP et à la norme en vigueur dans la grande majorité des institutions de prévoyance en Suisse.

#### **6.6. Rente variable aux pensionnés**

Le droit fédéral interdit de réduire le montant de la rente versée à un bénéficiaire de rente. La seule exception existe si des mesures d'assainissement doivent être mises en place. La Caisse pourrait alors réduire la part améliorée de la rente obtenue par des attributions non prévues dans un règlement ou une loi. Dans le cas de [prévoyance.ne](http://www.pv.ch), toutes les rentes et adaptations ont été déterminées compte tenu d'un droit décrit dans un règlement ou dans la loi cantonale. Il n'y a donc pas de marge de manœuvre ou de mesures possibles sur les pensionnés.

Quelques caisses commencent à instaurer un système de rente variable. Par exemple le versement de la rente est garanti à 80% et les 20% restants, voire davantage les bonnes années boursières, sont versés uniquement si la Caisse réalise ou dépasse les rendements espérés.

La consultation des principaux employeurs affiliés et associations professionnelles montre que cette approche n'est globalement pas intéressante à leurs yeux. Les raisons principales reposent sur le fait que cette mesure ne pourrait avoir d'effets que sur le moyen terme, c'est-à-dire sur les futurs retraités. En effet, le principe de la garantie du montant de la rente lors de la naissance du droit demeure inchangé. En d'autres termes, les rentes versées actuellement sont préservées. Ce serait donc une nouvelle fois les assurés actifs qui

<sup>14</sup> Il s'agit d'un coût unique pouvant être plus conséquent à long terme selon le rendement attendu (taux d'intérêt technique).

verraient leurs futures rentes de retraite diminuer davantage (de 20% supplémentaires dans l'illustration) pour devenir la part variable.

Compte tenu des incertitudes sur l'intérêt attribué et le taux de conversion, les organismes consultés ne souhaitent pas ajouter cette incertitude aux baisses attendues déjà substantielles.

## Illustration

*Dans un tel système, on définit la rente de retraite selon la méthode ordinaire, soit en appliquant le taux d'intérêt technique de la Caisse et le taux de conversion correspondant. Cependant, la rente ainsi calculée devient la "rente-cible", autrement dit la rente qui sera allouée si le taux d'intérêt technique est entièrement couvert par les résultats des placements. De plus, on définit une "rente de base" ou rente minimale. Celle-ci est calculée de telle sorte qu'elle reste le plus stable possible et qu'elle puisse être financée dans quasiment tout environnement de placement. Elle est alors calculée avec un taux d'intérêt technique très conservateur (prudent), dont le taux est donc sensiblement plus bas que le taux d'intérêt technique de la Caisse. Cette rente de base constitue (dans notre exemple) 80% de la rente-cible. En fonction du rendement réalisé sur la fortune, on déterminera le montant d'un éventuel complément qui serait alloué à la rente de base.*

*Par le calcul de la "rente de base" (part garantie) sur un taux d'intérêt technique très prudent, cela signifie que la baisse prévisible au moment du changement pourrait être encore plus conséquente (de 20% supérieure aux baisses mentionnées dans le présent rapport).*

*Si cette approche permet d'étendre la communauté des preneurs de risques à une partie progressive des pensionnés, la charge due aux faibles niveaux de rendements ne pèserait plus unilatéralement sur les assurés actifs et les employeurs, elle ne s'appliquerait qu'aux futurs retraités (donc aux assurés actifs d'aujourd'hui). En d'autres termes, elle ne fait à court terme qu'impacter davantage les assurés actifs. Si le système des rentes variables peut être intéressant dès le moment où tout l'effectif des bénéficiaires de rentes serait contraint à y participer (donc à l'échéance d'une vingtaine d'années), dans l'intervalle, il ne ferait qu'attiser des solidarités déjà manifestes entre les assurés actifs et les pensionnés.*

## 6.7. Taux de conversion

La Caisse doit également tenir compte, dans un système en primauté des cotisations, d'un taux de conversion du capital en rentes.

Le taux de conversion dépend essentiellement de deux paramètres centraux : la mortalité des pensionnés (espérance de vie) et l'intérêt technique. D'autres éléments biométriques (en particulier concernant l'assurance de survivants) sont incorporés, à savoir les probabilités d'être marié au décès, l'âge moyen du conjoint/concubin survivant, le nombre d'enfants, l'âge moyen des enfants et l'âge terme pour le service de la rente aux enfants.

S'accordant sur un calcul actuariel (équivalence à la retraite entre l'avoir de vieillesse accumulé et le capital de prévoyance à constituer pour la rente versée), les taux de conversion à l'âge ordinaire de la retraite (64 ans) sont les suivants :

Paramètres			Taux de conversion		
Tables actuarielles	Taux d'intérêt technique	Réversion conjoints	Hommes	Femmes	Mixte
LPP 2010 (P2013)	3.50%	70%	5.97%	6.37%	6.19%
LPP 2015 (P2015)	3.50%	70%	5.93%	6.33%	6.15%
LPP 2015 (P2015)	2.25%	70%	5.12%	5.52%	5.34%
LPP 2015 (P2015)	2.25%	60%	5.24%	5.54%	5.41%

En principe, les caisses de pensions ne fixent qu'un seul taux de conversion pour les hommes et les femmes (taux mixte), généralement construit sur celui de chaque sexe, pondéré par les capitaux de prévoyance respectifs correspondants au sein de l'effectif des assurés actifs de la Caisse. Les études sur l'impact des dispositions transitoires réalisées par l'expert de la Caisse tiennent compte d'un taux de conversion mixte selon les capitaux de prévoyance au 01.01.2015<sup>15</sup>.

Le tableau ci-avant permet de montrer l'impact sur les prestations de la baisse du taux de conversion, suite à la diminution du taux d'intérêt technique et l'adoption des nouvelles tables de mortalité. La baisse relative du taux de conversion se situe entre 13 et 14% selon la variable retenue pour la réversion de la rente expectative de conjoint/concubin survivant.

## 6.8. Financement

Les analyses menées s'accordent sur le maintien du financement global de la Caisse de 26.5% (24.5% + 2.0% de rappel de cotisations).

Techniquement, vu la suppression de la revalorisation des prestations assurées au dernier salaire, le rappel de cotisations a été convertie en une cotisation répartie sur tout l'effectif. Pour les assurés, cette opération représentera une augmentation de la cotisation ordinaire de 0.8% (40% de 2% à charge des assurés), alors qu'actuellement seuls les assurés au bénéfice d'augmentation de salaire payaient un rappel de cotisation. Elle permettra cependant de renforcer uniformément l'épargne de chaque assuré actif.

La diminution des espérances de rendement conduit à une diminution des prestations assurées. Il n'a alors pas été envisagé de réduire le financement par la suppression de la cotisation assimilée à un rappel. En effet, cette approche conduirait à réduire d'autant l'épargne pour aboutir à des prestations assurées encore plus réduites.

## 7. ETUDE SUR LA PRIMAUTÉ DES COTISATIONS

Compte tenu des hypothèses détaillées ci-avant, la Caisse a mandaté son expert agréé pour étudier le passage de la primauté des prestations à la primauté des cotisations (annexe B), tout en maintenant le financement et le plan de recapitalisation en vigueur.

La Caisse est tenue de satisfaire aux seuils légaux de 60% au 01.01.2020 et 75% au 01.01.2030. Ainsi, l'effort principal de recapitalisation doit avoir lieu dans les quinze prochaines années.

La fortune de prévoyance initiale des modèles projectifs correspond au total des engagements de prévoyance au 01.01.2015 (dernier bilan audité) multiplié par le taux de couverture à la même date selon le plan de recapitalisation (53.9%). En effet, les projections s'accordent sur l'équilibre financier structurel de la Caisse. Pour rappel, la réserve de fluctuation de valeur est un "coussin de sécurité" visant à sécuriser le chemin de croissance visé. En d'autres termes, elle doit absorber les fluctuations entre l'évolution attendue et l'évolution effective (lissage). C'est pourquoi elle est volontairement traitée distinctement de l'évolution structurelle. Les résultats projectifs doivent permettre de juger l'équilibre financier structurel de la Caisse sur une période de 24 ans qui court du 01.01.2015 au 01.01.2039.

Les premières analyses ont abouti à la conclusion qu'aucune des variantes étudiées en primauté des prestations n'apportait de solutions satisfaisantes pour compenser la baisse des espérances de rendement. L'expert a de surcroît confirmé la nécessité de considérer de manière globale (en parallèle) la baisse du taux d'intérêt technique et l'éventuel changement de plan de prévoyance pour une mise en place dans les meilleurs délais. Début 2016, le Conseil d'administration a alors mandaté l'expert pour étudier le passage à un plan en primauté des cotisations. Cette étude a analysé les impacts de la baisse de l'espérance de

---

<sup>15</sup> L'expert devra encore adapter ce taux mixte afin de tenir compte de l'évolution de la répartition des capitaux (évaluation) entre 2015 et 2030 pour ainsi neutraliser parfaitement d'éventuels coûts (il devrait être de 5.30 à 5.31% à l'âge de 64 ans).

rendement sur les prestations des assurés actifs et a évalué le coût de mesures transitoires selon diverses variantes. Elle a par ailleurs déterminé les bases pour fixer les bonifications de vieillesse, ainsi que les modalités pour le calcul des prestations d'invalidité. Finalement, cette étude a permis de mesurer les incidences de la longévité et des attentes de rendement sur le taux de conversion, tout comme l'impact du taux de réversion de la rente expectative de conjoint/concubin survivant.

## 7.1. Principales hypothèses

Les projections effectuées se sont fondées sur les hypothèses suivantes dûment corroborées lors d'une consultation des employeurs et associations professionnelles (voir chapitre 8) :

- effectif constant des assurés actifs ;
- adaptation des traitements à l'inflation de 0.5% annuellement ;
- échelle de carrière correspondant à une augmentation annuelle moyenne des traitements de 0.5%, compte tenu de la distribution historique par âge ;
- indexation annuelle des rentes nulle ;
- tables actuarielles LPP 2015 ;
- taux d'intérêt technique de 2.25% ;
- taux de performance espéré de la fortune de 2.75% ;
- taux d'intérêt crédité (moyen constant) sur les avoirs de vieillesse de 1.5% ;
- taux de conversion déterminé actuariellement ;
- âge terme de 64 ans ;
- réversion pour la rente de conjoint/concubin survivant de 70% (variante à 60%) ;
- rente d'invalidité temporaire selon deux variantes, la première correspondant à 40% du traitement cotisant et la seconde selon la conversion du capital projeté à la retraite ;
- dispositions transitoires linéaires selon les taux suivants :

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
A) dès 55 ans	100%	89%	78%	67%	56%	45%	33%	22%	11%	0%
B) dès 58 ans	100%	83%	67%	50%	34%	17%	0%	0%	0%	0%
C) dès 60 ans	100%	75%	50%	25%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

### Illustration des dispositions transitoires

*Un assuré né en 1954 prend une retraite ordinaire à l'âge de 64 ans en 2018. Sa rente de retraite assurée annuelle s'élèverait selon le plan d'assurance en vigueur (primauté des prestations) à CHF 34'249.-, considérant un salaire assuré de CHF 75'000.-, un taux d'activité de carrière de 100% et une durée d'assurance totale de 33 ans. Dans le nouveau plan (primauté des cotisations selon hypothèses ci-avant), sa rente de retraite assurée annuelle diminuerait à CHF 29'516.- (baisse relative de 14%). Par les dispositions transitoires, cet assuré disposerait d'une compensation complète de la différence de rente (100% en 2018), soit CHF 4'733.- par an, équivalent à une attribution sur son avoir de vieillesse d'un montant unique de CHF 75'003.-. Ainsi, pour cet assuré, les risques longévité et rendement sont entièrement couverts par les dispositions transitoires.*

*Un assuré né en 1958 prend sa retraite ordinaire à l'âge de 64 ans en 2022. Sa rente de retraite assurée annuelle s'élèverait selon le plan d'assurance en vigueur (primauté des prestations) à CHF 33'446.-,<sup>16</sup> considérant les mêmes hypothèses que celles de l'exemple ci-avant. Dans le nouveau plan, sa rente de retraite assurée diminuerait à CHF 27'393.-. Selon la variante retenue pour les dispositions transitoires, la diminution de la rente de retraite assurée serait compensée respectivement à 0%, 34% ou 56%.*

<sup>16</sup> La différence (CHF 33'446.- contre CHF 34'249.-) s'explique par le fait que les dispositions transitoires actuelles sont dégressives.

Selon la variante C, cela signifie que cet assuré ne bénéficierait pas de dispositions transitoires. Il verrait par conséquent sa rente de retraite diminuer à CHF 27'393.-, soit une baisse de CHF 6'053.- (baisse relative de 18%).

Dans le deuxième cas de figure (variante B), cela signifie que cet assuré bénéficierait d'une compensation partielle de la diminution de rente (34%). Il verrait alors sa rente de retraite diminuer à CHF 29'451.-, soit une baisse de CHF 3'995.- (baisse relative de 12%). Par les mesures d'accompagnement, il disposerait d'une attribution sur son avoir de vieillesse d'un montant unique de CHF 36'042.-.

Dans le dernier cas de figure (variante A), cela signifie que cet assuré bénéficierait d'une compensation partielle de la diminution de rente (56%). Il verrait alors sa rente de retraite diminuer à CHF 30'782.-, soit une baisse de CHF 2'664.- (baisse relative de 8%). Par les mesures d'accompagnement, il disposerait d'une attribution sur son avoir de vieillesse d'un montant unique de CHF 59'363.-.

## 7.2. Définition des échelles de bonifications

Les échelles de bonifications étudiées considèrent des classes d'âges similaires à celles de l'article 89 du Règlement d'assurance définissant les taux de cotisation des assurés actifs.

Les taux de bonifications envisagés sont les suivants :

Classe d'âges	Variante 1	Variante 2	Basé sur cotisations <sup>17</sup>
< 20 ans	0.0%	0.0%	0.0%
20 – 29 ans	13.0%	11.0%	16.5%
30 – 39 ans	15.0%	14.0%	17.0%
40 – 49 ans	18.0%	18.0%	17.5%
50 – 59 ans	20.0%	21.0%	18.2%
> 60 ans	20.0%	22.0%	18.4%

La variante 1 de l'échelle des bonifications semble être la plus adéquate dans la mesure où la constitution de l'avoir de retraite commencerait plus rapidement que dans le système actuel de la primauté des prestations, afin de compenser par ce biais une partie des intérêts réduits sur le reste de la carrière.

Il faut, à cet égard, trouver un juste équilibre entre le coût des mesures transitoires et la croissance des bonifications. Si l'échelle des bonifications est très pentue en fin de carrière, l'impact financier sera moindre au 01.01.2018. Cependant, lors de l'engagement de personnes d'un certain âge et au bénéfice d'une longue expérience, les coûts qui en résulteront seront pénalisants pour l'assuré (voir pour le détail le chapitre 7.5) puisque la cotisation employeur est quant à elle constante quel que soit l'âge.

## 7.3. Définition des prestations invalidité et impact sur le financement

Dans un plan en primauté des cotisations, il existe plusieurs possibilités de définir les prestations d'invalidité d'un assuré actif. La rente d'invalidité assurée peut être fixée en pourcent du traitement cotisant, quel que soit l'avoir de vieillesse accumulé, ou déterminée comme étant égale à la rente de retraite projetée à l'âge terme.

Dans cette deuxième option, le montant de la rente dépend ainsi de l'avoir accumulé, des bonifications futures et du taux de conversion appliqué.

L'influence du traitement de l'invalidité sur la prime de risque correspondante (soit sur la part du financement affectée à la couverture de ce risque) dépend de la structure de l'effectif des assurés actifs et de leurs caractéristiques, en particulier de la prestation de libre passage et du traitement cotisant.

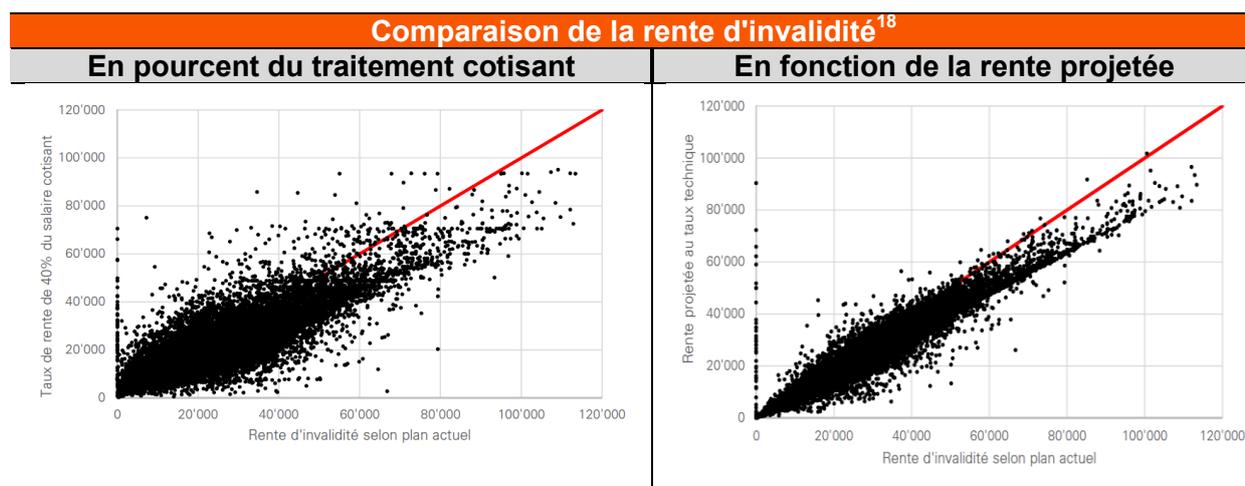
<sup>17</sup> La variante Cotisations considère une moyenne de bonification épargne similaire aux variantes 1 et 2 avec cependant une évolution entre les différentes classes d'âge équivalente à celle prévue à l'article 89 de notre règlement d'assurance. En d'autres termes, elle viserait à réduire en majeure partie les solidarités entre les assurés les plus jeunes et les plus âgés.

L'option de fixer la rente d'invalidité en pourcent du salaire assuré (quelle que soit l'épargne accumulée ou les versements anticipés effectués par l'assuré) pose à la fois un problème de coûts et d'équité entre les assurés.

En effet, même si le Conseil d'administration fixe ce pourcentage à 40% du salaire assuré (soit en-dessous de l'objectif initial de 50% visé par le plan pour une carrière complète), cette option serait néanmoins sensiblement plus coûteuse que l'option de la rente de retraite projetée. Cela provient du fait qu'une proportion importante d'assurés de plus de 45 ans, dont les probabilités de sinistres sont les plus élevées, disposent d'un niveau de capitalisation modeste (entrée tardive ou retraits de capitaux durant leur carrière).

En l'espèce, avec cette solution, l'ensemble du collectif d'assurés serait contraint de financer davantage le risque d'invalidité pour compenser les retraits anticipés effectués par certains assurés. Elle aurait pour conséquence d'attiser des solidarités qui ne sont pas expressément prévues, et moins souhaitables que d'autres liées à la mutualisation des risques, cela en raison d'une forte volatilité entre les assurés concernant leur durée d'assurance acquise (niveau de capitalisation) à un âge identique. Dans la mesure où les assurés disposent tous d'un plan de prévoyance identique, il s'agit de bien comprendre que la volatilité mentionnée découle de choix individuels (retraits de capitaux, entrée tardive, rachat partiel des prestations à l'entrée).

C'est pourquoi le Conseil d'administration oriente son choix sur l'option d'une rente d'invalidité déterminée comme étant égale à la rente de retraite projetée à l'âge terme. Dans les faits, cette deuxième option est plus équitable et elle offre par ailleurs une meilleure continuité avec la solution en vigueur, puisque la rente d'invalidité du plan actuel correspond déjà à une rente de retraite projetée.



*Ces graphiques sont repris de l'étude sur la primauté des cotisations de Pittet SA (mars 2016)*

#### 7.4. Effet sur les prestations selon les variantes de bonifications et de l'intérêt crédité (cas théorique)

Un plan en primauté des cotisations est donc axé sur la constitution d'un capital-retraite. Tout au long de sa carrière, l'assuré aura alors connaissance du capital constitué, mais ce dernier n'est jamais mis en relation avec son salaire ou les prestations qu'il pourrait recevoir. Il n'y a donc pas la notion de "salaire de remplacement" ou "objectif de rente".

La prestation finale dépendra de l'évolution du salaire et du rendement des capitaux (intérêts crédités).

<sup>18</sup> La ligne rouge, en diagonale, représente l'égalité de rente d'invalidité entre les deux plans. Si un point se situe sous la ligne rouge, cela signifie que la rente d'invalidité assurée a diminué par rapport à celle découlant du plan actuel.

Le risque financier et le risque de longévité sont à la charge des assurés. Par ailleurs, les augmentations de salaire diminuent le niveau relatif des prestations (pas de revalorisation au dernier salaire).

Sur la base des hypothèses calculatoires développées en début de chapitre (inflation de 0.5% et évolution de carrière de 0.5%) et d'un taux de conversion à 64 ans de 5.34% (taux mixte avec un taux de réversion de 70%), les tableaux qui suivent montrent l'objectif de rente du plan de prévoyance en primauté des cotisations (en % du dernier salaire) selon le taux d'intérêt crédité et la variante de bonifications :

#### Objectif de rente - Carrière complète (assuré entrant à 20 ans)

Taux d'intérêt crédité	Plan actuel	Echelle de bonifications		
		Variante 1	Variante 2	Cotisations
1.00%	56.1%	40.8%	40.2%	42.1%
1.25%		42.8%	42.1%	44.3%
1.50%		45.0%	44.1%	46.7%
2.00%		49.7%	48.5%	52.0%
2.25%		52.3%	50.9%	55.0%

#### Objectif de rente - Carrière partielle (assuré entrant à 33 ans – Age moyen d'affiliation y compris apport de libre passage)

Taux d'intérêt crédité	Plan actuel	Echelle de bonifications		
		Variante 1	Variante 2	Cotisations
1.00%	39.5%	31.6%	32.2%	30.8%
1.25%		32.8%	33.3%	31.9%
1.50%		34.0%	34.5%	33.2%
2.00%		36.5%	37.1%	35.8%
2.25%		37.9%	38.4%	37.2%

Pour la comparaison, l'objectif de rentes à 64 ans dans le plan actuel (primauté des prestations) est de **56.1%**<sup>19</sup> pour une carrière complète et de **39.5%** pour une carrière partielle (dès 33 ans).

Ainsi, pour une carrière complète, l'objectif de rente à 64 ans diminue en termes relatifs de l'ordre de 20% dans l'hypothèse d'un intérêt crédité de 1.5% (objectif de rente à 64 ans de 45.0% contre 56.1% selon le plan actuel).

Pour une carrière partielle, cet objectif diminue en termes relatifs de 14% en nombre rond, toujours dans l'hypothèse d'un intérêt crédité de 1.5% (objectif de rente à 64 ans de 34.0% contre 39.5% selon le plan actuel).

Un supplément d'intérêt crédité de 0.5 point de pourcent tout au long de la période de capitalisation réduirait la diminution relative de 20 à 11% en nombre rond dans le cas d'une carrière complète et de 14 à 8% dans le cas d'une carrière partielle. A l'inverse, si l'intérêt crédité était de 0.5 point inférieur durant toute la carrière, alors la diminution de l'objectif de rente à 64 ans passe de 20 à 27% (carrière complète) et de 14 à 20% (carrière partielle).

Rappelons qu'il faut environ 2.5 points de cotisation pour payer 1% d'intérêt annuel supplémentaire sur les avoirs de retraite des actifs (voir p. 37).

<sup>19</sup> 44 ans \* 1.35135% \* salaire assuré (env. 95% du salaire cotisant par l'effet de la moyenne dès 57 ans).

## Comparatifs entre les prestations assurées

Le tableau qui suit présente la diminution relative (en nombre rond) des prestations entre le plan actuel et les différentes propositions de nouveau plan et selon diverses variantes d'intérêt crédité.

	Variante 1	Variante 2	Cotisations
<b>Carrière complète</b>			
Intérêt crédité de 1.0%	-27%	-28%	-25%
Intérêt crédité de 1.5%	-20%	-21%	-17%
Intérêt crédité de 2.0%	-11%	-13%	-7%
<b>Carrière partielle</b>			
Intérêt crédité de 1.0%	-20%	-18%	-22%
Intérêt crédité de 1.5%	-14%	-13%	-12%
Intérêt crédité de 2.0%	-8%	-6%	-9%

Une comparaison selon la variante 1 uniquement est reprise au chapitre 9 en incluant les diverses options de mesures transitoires (coût et compensation de la diminution des prestations assurées).

Cette approche en deux étapes est volontaire afin de distinguer, dans un premier temps, l'incidence de la baisse des rendements futurs (et ses conséquences sur les intérêts qui pourront être alloués) sur les prestations assurées et, dans un deuxième temps, les mesures d'accompagnement envisageables.

### 7.5. Arbitrage entre échelle de bonifications et coût des mesures transitoires (appliqué à l'effectif)

La volonté que les modèles en primauté des cotisations suivent dans leur courbe de capitalisation le plus fidèlement possible la primauté des prestations actuelle (dans le but d'obtenir, quel que soit l'âge, un niveau de prestation analogue pour un même niveau d'intérêt crédité) conduit à un échelonnement important des cotisations qui peut s'avérer difficilement applicable dans la pratique et mettrait à l'index les assurés les plus âgés.

Pour cette raison, les caisses de pensions envisagent le plus souvent d'appliquer un plan de pensions en primauté des cotisations conduisant à un niveau similaire des prestations, mais avec un échelonnement plus faible des cotisations.

Les assurés les plus jeunes disposent alors d'un niveau de prestations similaire avec un tel modèle, dans la mesure où ils accumulent plus rapidement leur épargne et compensent par ce biais une partie des intérêts réduits sur le reste de la carrière.

En revanche, il s'ensuit que le choix d'un échelonnement atténué conduira à des prestations plus modestes pour les assurés les plus âgés puisque, dans le système actuel, la capitalisation se fait majoritairement en fin de carrière.

Pour compenser en partie ces effets, l'attribution d'une prime unique aux avoires de retraite des assurés les plus proches de la retraite s'avère nécessaire.<sup>20</sup>

<sup>20</sup> La Caisse prévoit de provisionner ces montants et de ne les attribuer qu'en cas de retraite. En cas de versement en capital, l'assuré ne disposerait pas de la compensation sur cette part, de la même manière que s'il quittait la Caisse avant la retraite.

Le tableau ci-dessous détaille le coût des mesures transitoires<sup>21</sup> en fonction de l'échelle des bonifications retenue et des taux de conversion distincts par sexe :

Echelle de bonifications			
	Variante 1	Variante 2	Cotisations
A) Coût des mesures transitoires 55 ans "linéaire"	151 millions	144 millions	157 millions

Les montants ci-avant sont issus des calculs initiaux de l'expert. Ils tiennent compte des taux de conversion différenciés et actuellement neutres. Dans le cas de l'application d'un taux mixte, le coût des mesures transitoires serait, pour la variante 1, de 143 millions au lieu de 151 millions.

En s'accordant sur la première variante, le Conseil d'administration recommande ainsi d'apporter immédiatement une solution au problème dit "de la génération d'entrée" - avec des mesures d'accompagnement plus ou moins fortes selon les décisions - plutôt que de reporter cette charge à futur.

En effet, les cotisations deviendraient inévitablement toujours plus conséquentes d'année en année avec le choix d'un échelonnement marqué, cela en raison du vieillissement démographique prévisible. C'est pourquoi les "Variante 2" et "Cotisations" tendent à être écartées par le Conseil d'administration.

Rappelons qu'à ce coût s'ajoute le coût de l'augmentation de la longévité des bénéficiaires de rente d'environ 20 millions (calculé au 01.01.2015).

## 8. CONSULTATION DES PRINCIPAUX EMPLOYEURS ET ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES

Afin de vérifier la plausibilité des hypothèses retenues et de rendre attentifs les employeurs affiliés à certains aspects du passage de la primauté des prestations à la primauté des cotisations, les employeurs affiliés principaux, dont l'Etat, ainsi que les associations professionnelles, ont participé à une consultation.

Les réponses des associations professionnelles et des employeurs font l'objet d'un tableau synoptique annexé au présent rapport (annexe E).

Une synthèse de la consultation figure dans les lignes qui suivent.

Le passage à la primauté des cotisations ne fait pas l'unanimité. Les associations professionnelles y sont globalement défavorables de par les évolutions annoncées en termes de baisse des prestations et ce au vu du contexte économique. Néanmoins, la problématique est réelle et tous les acteurs s'accordent sur la nécessité de prendre des mesures, tout en veillant à maintenir un niveau de prestations acceptable et à faire participer équitablement l'ensemble des parties. Le problème de la répercussion des charges liées aux bénéficiaires de rentes apparaît comme un élément charnière de la négociation. Les assurés actifs étant déjà mis fortement à contribution en cas de changement de primauté, les employeurs se rendent compte que des coûts importants sont à prévoir notamment concernant les bénéficiaires de rentes, le financement de dispositions transitoires (sur une durée maximale de 5 ans), ou encore une éventuelle garantie d'un intérêt minimum à créditer sur les comptes des actifs lors de mauvaises années financières.

<sup>21</sup> A ce stade de l'étude, le coût a seulement été déterminé pour la variante de mesures transitoires dès 55 ans avec une compensation linéaire de la baisse des prestations assurées (0% à 55 ans et 100% pour un assuré à l'âge terme). L'objectif est de matérialiser avant tout l'effet de l'échelle de bonifications sur des mesures transitoires. Des variantes complémentaires figurent dans les pages qui suivent.

Les hypothèses de travail émises par la Caisse pour les projections sont jugées adéquates. La stabilité des effectifs, une évolution annuelle des salaires de 1%, ainsi que le maintien du financement global actuel de 26.5% (y compris la répartition 40% / 60% et l'échelonnement) sont admis et servent de fondements aux différentes études menées. Des possibilités de négociation en termes de montants de cotisations globales ne sont toutefois pas à exclure.

Les prestations sont un sujet sensible qui entraîne des avis divergents entre associations professionnelles et employeurs. Les associations voient d'un mauvais œil une hausse de l'âge de retraite, tandis que les employeurs tendent à vouloir se calquer sur le projet prévoyance 2020 du Conseil Fédéral. La baisse des prestations sera âprement négociée de part et d'autre, mais ce sont davantage les aspects de pérennité et d'effort qui risquent de peser dans la balance. Associations et employeurs s'entendent toutefois sur le fait que les bénéficiaires de rentes doivent contribuer à l'effort global. Ainsi, l'abandon de l'indexation future (sous réserve de forte inflation) se dessine, tandis que la baisse du taux de réversion de la rente de conjoint/concubin survivant rencontre des obstacles (stigmatisation des femmes, effort marginal). La rente variable, de par sa dimension aléatoire et le renforcement des charges qu'elle ferait porter aux assurés actifs, est très largement balayée par chacune des parties.

Les différentes discussions d'individualisation des prestations se heurtent aux principes de solidarités inhérentes au deuxième pilier. Elles sont largement rejetées par les employeurs qui tiennent à leur rôle social et à la protection des personnes contre une mauvaise gestion de leur avoir de retraite, ceci afin d'éviter un éventuel coût pour la collectivité.

## 9. TRAVAUX COMPLÉMENTAIRES EFFECTUÉS SUITE À L'ÉTUDE

Suite à la consultation des principaux employeurs et associations professionnelles et à la constatation des diminutions importantes de prestations qu'induit la baisse des espérances de rendement, des mesures permettant de réduire ces effets devraient être envisagées.

Ainsi, la Caisse a mandaté son expert afin d'établir plusieurs compléments à l'étude de la primauté des cotisations.

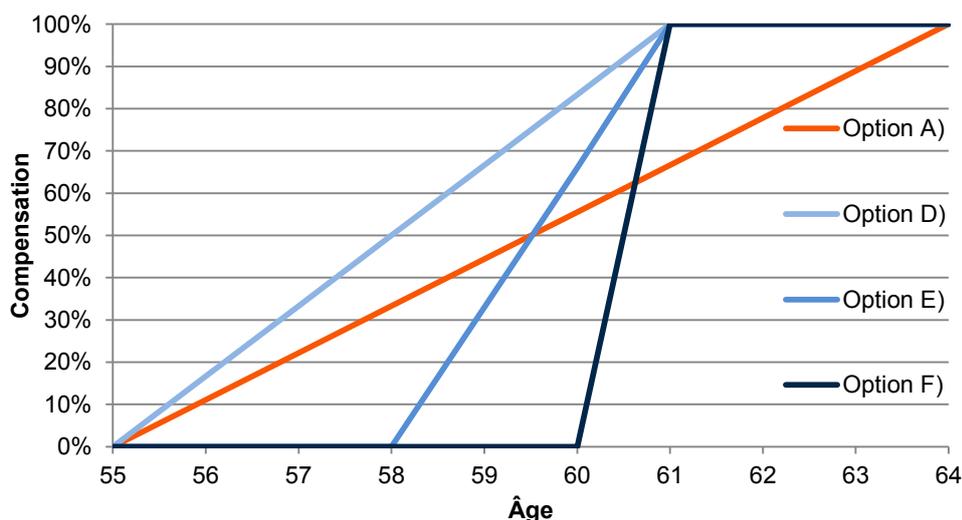
Ces compléments visent en particulier à clarifier les éventuelles mesures d'accompagnement, que ce soit sous forme de versement unique ou de cotisations supplémentaires.

### 9.1. Garantie des dispositions transitoires de 2014

Des variantes légèrement différentes des dispositions transitoires linéaires dès 2018 sont imaginées (voir lettres D à F). Elles visent à respecter pleinement les dispositions transitoires de 2014, incluant une garantie – au moment du changement – de 100% de la rente assurée pour les assurés de 63, 62 et 61 ans :

Options de dispositions transitoires	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
<b>Âges</b>	<b>64</b>	<b>63</b>	<b>62</b>	<b>61</b>	<b>60</b>	<b>59</b>	<b>58</b>	<b>57</b>	<b>56</b>	<b>55</b>
A) dès 55 ans	100%	89%	78%	67%	56%	45%	33%	22%	11%	0%
B) dès 58 ans	100%	83%	67%	50%	34%	17%	0%	0%	0%	0%
C) dès 60 ans	100%	75%	50%	25%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
D) dès 55 ans	100%	100%	100%	100%*	83%	67%	50%	33%	17%	0%
E) dès 58 ans	100%	100%	100%	100%	66%	33%	0%	0%	0%	0%
F) dès 60 ans	100%	100%	100%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

\* Le 100% correspond à la garantie des dispositions transitoires selon le règlement en vigueur.



Les coûts de ces différentes variantes figurent dans le tableau ci-dessous :

Coût des dispositions transitoires	
Dispositions transitoires	Bonifications variante 1
A) 55 ans linéaire selon étude	151 millions
D) dès l'âge de 55 ans (100% en 2018/2019/2020)	213 millions
E) dès l'âge de 58 ans (100% en 2018/2019/2020)	137 millions
F) dès l'âge de 60 ans (100% en 2018/2019/2020)	97 millions

Comme attendu, la garantie de la rente assurée selon le plan actuel en vigueur entraîne une hausse du coût des éventuelles dispositions transitoires. Pour l'âge de 55 ans, la différence entre les deux variantes (c'est-à-dire entre A et D) se monte à 62 millions. Si l'enveloppe financière est fixée, une révision de l'âge limite auquel les dispositions transitoires débiteront sera inévitable.

Dans un souci de transparence et en regard de la recommandation quant au choix de l'échelle de bonifications (voir chapitre 7.5), les variantes de mesures transitoires ont été exclusivement analysées pour la variante 1 des bonifications.

A noter que le Conseil d'administration n'a pas encore pris de décision officielle sur la deuxième phase (2019-2024) des mesures discutées en 2013. A priori, en référence à l'évolution des espérances de rendement et malgré l'apport de 60 millions des employeurs prévu dès 2019, il n'est pas envisagé de mettre en œuvre cette deuxième phase de dispositions transitoires.

### Jurisprudence constante concernant la mise en place de mesures d'accompagnement

Selon la jurisprudence constante (arrêt 9C\_78/2007 du 15.01.2008), les prétentions résultant de la prévoyance professionnelle ne deviennent des droits acquis que si la loi fixe une fois pour toutes les situations particulières et les soustrait aux effets de modifications légales, ou lorsque des assurances précises ont été données à l'occasion d'un engagement individuel.

Selon cet arrêt, le droit à des prestations d'assurance et la valeur actuelle de la prestation de libre passage bénéficient de la protection des droits acquis, mais pas – sous réserve d'une promesse qualifiée et irrévocable – le droit au maintien des attentes lorsque l'éventualité assurée ne s'est pas encore réalisée. Il s'agit donc de bien distinguer les droits acquis (prestation de libre passage) des droits expectatifs (évolution future). La jurisprudence constante tend à priori à déduire que des mesures d'accompagnement ne sont pas légalement obligatoires pour cette deuxième catégorie.

La jurisprudence a déduit du droit à la protection de la bonne foi que "... dans certaines circonstances (sans précision spécifique à ce sujet), le législateur était tenu, tout en disposant d'un large pouvoir d'appréciation, d'adopter des règles transitoires afin de permettre aux administrés de s'adapter à la nouvelle situation légale ou de leur permettre de maintenir les dispositions qu'ils ont prises de bonne foi, en fonction de l'ancienne réglementation, et sur lesquelles il ne leur est pas facile de revenir".

Il est précisé dans cet arrêt que la solution retenue par le législateur valaisan apparaît équilibrée et raisonnable, dès lors qu'elle prévoit une baisse progressive des prestations en cas de départ à la retraite aux conditions de l'ancien régime, la réforme ne déployant la plénitude de ses effets que cinq ans après son entrée en vigueur et laissant ainsi aux assurés concernés une période suffisamment longue pour s'adapter (cf. SJ 2001 I 413 consid. 5b, 1P.23/2000; RSAS 1989 p. 313 consid. 4f).

C'est pourquoi, il apparaît approprié au Conseil d'administration de mettre en place des mesures d'accompagnement garantissant les dispositions transitoires actuelles (soit jusqu'à l'échéance de 2020). C'est en ce sens que les variantes complémentaires de mesures transitoires du chapitre 9.1 ont été analysées.<sup>22</sup>

## 9.2. Augmentation de l'échelle des bonifications par un financement supplémentaire

Lors de la consultation, les employeurs et surtout les associations professionnelles ont évoqué l'augmentation du financement par des cotisations supplémentaires, afin de compenser partiellement la baisse des espérances de rendement et ses conséquences sur les prestations assurées.

Il a donc été demandé à l'expert agréé d'indiquer, sous la forme d'un graphique "nuage de points" appliqué à l'effectif de la Caisse, les impacts sur les prestations d'une augmentation des bonifications de vieillesse (considérant respectivement un financement additionnel de un, deux ou trois points de pourcent de cotisations) de la variante 1.

Impact sur les prestations en % (moyenne)				
Dispositions transitoires (DT)	Bonification variante 1	Bonification variante 1 + 1%	Bonification variante 1 + 2%	Bonification variante 1 + 3%
Sans DT	-18.0%	-15.2%	-12.5%	-9.7%
A) 55 ans linéaire selon étude	-16.4%	-13.7%	-11.0%	-8.3%
D) dès l'âge de 55 ans	-15.8%	-13.1%	-10.4%	-7.7%
E) dès l'âge de 58 ans	-16.6%	-13.8%	-11.1%	-8.4%
F) dès l'âge de 60 ans	-17.0%	-14.3%	-11.5%	-8.8%

Ces valeurs sont à mettre en relation avec le comparatif de la page 22 (pour un intérêt crédité de 1.5%). Rappelons néanmoins que le tableau ci-dessus présente les valeurs moyennes pour tout l'effectif, alors que les valeurs en page 22 le sont pour une carrière théorique.

La baisse attendue des prestations peut, comme le montre le tableau ci-avant, être compensée de différentes manières et notamment par le biais de bonifications de vieillesse supplémentaires.

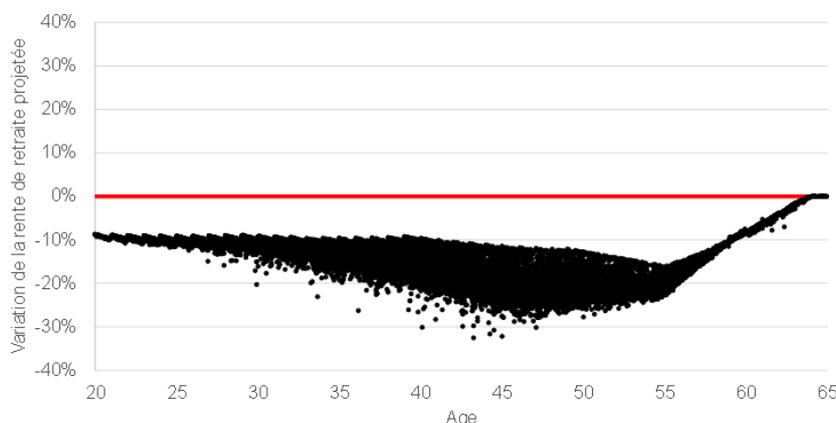
Il faut néanmoins être conscient qu'un pourcent de cotisation supplémentaire coûte à date près de 11 millions par an. L'attribution d'un intérêt supplémentaire de 1 point de pourcent coûterait quant à lui environ 2.5 points de pourcent de cotisations (voir page 37).

Il est intéressant de constater que les dispositions transitoires dès l'âge de 58 ans (soit avec garantie selon plan actuel) ont un impact et un coût en cotisation s'approchant de la version linéaire établie initialement par l'expert en prévoyance professionnelle.

<sup>22</sup> Variantes "non linéaires" à 55, 58, respectivement 60 ans visant à garantir les prestations actuelles des assurés très proches de la retraite et réductions plus fortes ensuite.

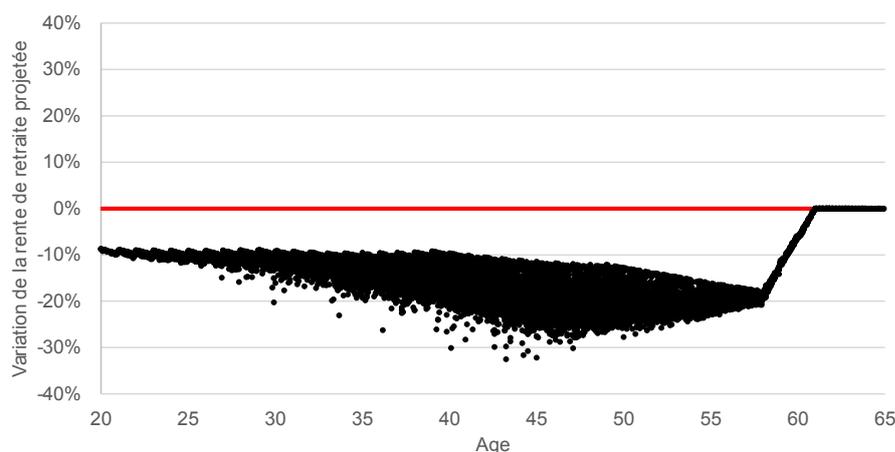
Les graphiques qui suivent présentent la baisse des prestations de retraite assurées pour l'effectif des assurés actifs de la Caisse. Le relèvement sur la partie de droite des graphiques illustre l'effet des dispositions transitoires (compensations) pour les assurés proches de la retraite:

### Bonification variante 1 avec DT linéaires dès 55 ans (variante A)



Commentaires: si l'on prend l'exemple d'un assuré de 45 ans, les baisses attendues s'échelonnent selon les assurés de cet âge entre [-12 et -33%]. Elles dépendent du niveau de capital accumulé. Les assurés qui disposent d'un niveau de capitalisation modeste (retraits de capitaux, entrée tardive, rachat partiel des prestations à l'entrée) sont moins impactés, justement par le fait que l'intérêt à moins d'incidence si le capital est moindre.

### Bonification variante 1 selon DT dès 58 ans (variante E)



## 9.3. Utilisation d'un éventuel financement supplémentaire pour introduire une dimension de solidarité en faveur des assurés les moins rémunérés

Le Conseil d'administration a demandé que la Caisse étudie la possibilité de compenser partiellement les pertes liées au rendement, jusqu'à une limite de salaire défini, à l'aide d'un financement additionnel.

Ce principe correspond à la mise en place d'un système de splitting horizontal, soit un partage de l'avoir de vieillesse en deux parts spécifiques (part "de base" et part "subséquente") évoluant chacune selon une rémunération distincte.

Ce type de système avait déjà fait l'objet d'une étude dans le cadre des discussions concernant le plan de recapitalisation entrée en vigueur au 01.01.2014. Il s'agissait d'une variante en bi-primauté composée d'une part "de base" en primauté des prestations et d'une part "subséquente" en primauté des cotisations – définie également selon une limite de salaire – et capitalisée à 100%.



Dans une note adressée au Conseil d'Etat le 14.06.2013, l'administration de prévoyance.ne relevait à l'aide des études effectuées par Aon Hewitt (expert agréé de l'époque), les coûts qu'engendrait la recapitalisation totale de la part en primauté des cotisations, ainsi que les différents problèmes inhérents à l'implémentation de ce type de variante (voir annexe F). Parmi les difficultés relevées étaient en particulier mentionnés l'inégalité de traitement, la détérioration des conditions de travail des cadres, l'opacité du système et la communication auprès des destinataires.

Pour répondre à la demande précitée, la Caisse a néanmoins étudié le besoin de financement d'une compensation d'intérêt sur la part "de base", cela au sein d'un splitting horizontal intégralement en primauté des cotisations et selon diverses limites de salaire cotisant.

Le tableau ci-après montre le coût en millions et en points de cotisation - le coût en points de cotisation est fixé en prenant en compte l'ensemble des salaires cotisants (1'094 millions) - que nécessiterait l'attribution d'un intérêt supplémentaire sur la part "de base" en fonction des différents seuils.

Splitting selon salaire cotisant suivant	Intérêts annuels crédités											
	0.50%		1.00%		1.50%		2.00%		2.50%		3.00%	
	en mios	en % de cot.	en mios	en % de cot.	en mios	en % de cot.	en mios	en % de cot.	en mios	en % de cot.	en mios	en % de cot.
45'000	6.63	0.61%	13.25	1.21%	19.88	1.82%	26.50	2.42%	33.13	3.03%	39.75	3.63%
50'000	7.34	0.67%	14.67	1.34%	22.01	2.01%	29.34	2.68%	36.68	3.35%	44.01	4.02%
55'000	8.02	0.73%	16.04	1.47%	24.06	2.20%	32.08	2.93%	40.10	3.67%	48.12	4.40%
60'000	8.66	0.79%	17.32	1.58%	25.98	2.37%	34.64	3.17%	43.30	3.96%	51.96	4.75%
65'000	9.25	0.85%	18.50	1.69%	27.75	2.54%	37.00	3.38%	46.25	4.23%	55.50	5.07%
70'000	9.79	0.89%	19.58	1.79%	29.37	2.68%	39.16	3.58%	48.95	4.47%	58.74	5.37%
75'000	10.28	0.94%	20.55	1.88%	30.83	2.82%	41.10	3.76%	51.38	4.70%	61.65	5.64%

Ainsi, pour un seuil fixé à CHF 60'000.- le coût d'un complément annuel d'intérêt sur la part "de base" serait compris entre 8.66 et 51.96 millions.

Les calculs ont été élaborés de manière statique par l'administration de la Caisse, en prenant en considération les effectifs et les capitaux provisoires déterminés au 01.01.2016.

Comme lors de l'établissement du plan pour la recapitalisation en 2014, le Conseil d'administration préconise de ne pas retenir cette variante pour les raisons suivantes :

- Une cotisation annuelle pour l'octroi d'un intérêt additionnel entraîne que ce dernier soit équivalent chaque année et ce, indépendamment de l'intérêt crédité selon la performance des placements. Si l'objectif d'intérêt à atteindre sur la part "de base" est fixe, la fluctuation annuelle de l'intérêt crédité selon la performance ne permet pas que l'intérêt additionnel soit prédéfini.<sup>23</sup>
- Cette variante introduit une nouvelle dimension de solidarité. En effet, seule une part des capitaux bénéficiera d'un intérêt alors que l'ensemble du salaire cotisant sera soumis à une hausse de cotisation. Les hauts salaires cotiseront pour les plus bas.
- Le splitting viendrait accentuer un principe de solidarité déjà existant. En effet, lorsque l'intérêt crédité est réduit en francs, l'impact est plus marqué pour les assurés qui ont davantage capitalisé. Il n'apparaît pas approprié de renforcer encore ce principe.
- Le splitting amène des difficultés majeures en termes de communication et de compréhension de la part des assurés et des employeurs. Les systèmes dits classiques subissent déjà des controverses auprès du public, la complication n'apparaît pas opportune.

<sup>23</sup> Exemple : si le niveau d'intérêt minimum à atteindre est de 2% et que les intérêts crédités selon le rendement se présentent comme suit (2017 : 1.5%, 2018 : 6% et 2019 : 0%), la mise en place d'une cotisation annuelle de 0.5% basée sur l'exercice 2017 ne permettra pas d'atteindre 2% en 2019 (0% + 0.5% < 2%). La révision du pourcentage de cotisation devrait donc se faire annuellement et a posteriori en fonction du rendement réellement réalisé.

- Un apport unique annuel serait également délicat puisqu'au cours d'un exercice de nombreuses mutations ont lieu. Comment seront traitées les différentes sorties, retraits pour l'accession à la propriété, etc.
- La gestion interne de tels plans n'est pas à prendre à la légère. Les différentes spécificités de la Caisse (fluctuation mensuelle des traitements, multi-employeurs, rétroactivité, etc.) compliqueraient fortement la mise en place d'une telle gestion.

Dans tous les cas, afin de respecter le principe d'égalité de traitement dans la Caisse, une composante de solidarité entre assurés à plus hauts revenus et aux plus modestes devrait être prise en charge par l'employeur. Trouver un accord entre les employeurs pour une solution de ce type relève toutefois du défi.

#### **9.4. Etudes complémentaires à mener le cas échéant en collaboration avec l'Etat**

L'Etat étant le principal garant pour les employeurs affiliés, c'est aussi l'organisme fournissant en tout ou partie le financement ou des subventions. La Caisse fournit donc en annexe à ce présent rapport la liste des données spécifiques pour chaque employeur afin que le Conseil d'Etat puisse faire évaluer l'impact direct et indirect des éventuelles mesures qui pourraient être proposées sur le financement.

Vu le niveau des rentes versées par prévoyance.ne aux actuels pensionnés, si les prestations de la Caisse devaient à terme baisser de manière importante, il s'ensuivrait certainement un impact sur les prestations complémentaires. Le 01.04.2016, la Caisse s'est mise à disposition du Service financier pour coordonner des études à ce sujet. L'évaluation ne pourra certainement pas être effectuée de manière collective vu la nécessité de pouvoir accéder à des données autres que celles en lien direct avec la prévoyance professionnelle (fortune, situation de revenu de la famille, etc.). La Caisse estime que cet aspect doit être bien cerné, afin de pouvoir renseigner le Grand Conseil. Elle se tient à disposition de l'Etat pour l'accompagner dans une démarche visant à analyser l'impact de la baisse estimée des prestations de prévoyance.ne.

## **10. PROPOSITION D'UN PLAN D'ASSURANCE PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION SOUS RÉSERVE DE FINANCEMENT SUPPLÉMENTAIRE**

Le Conseil d'administration, lors de sa séance du 02.06.2016, a choisi les premières orientations sur le plan d'assurance. Compte tenu des besoins supplémentaires de financement, il vise à trouver des mesures qui lui permettent de pouvoir disposer des outils nécessaires pour faire face à la volatilité structurelle des rendements et à la baisse des attentes en matière de performances moyennes futures.

Le Conseil d'administration arrive à la conclusion que pour les assurés actifs, il n'est plus envisageable – sous réserve d'un financement complémentaire conséquent que la Caisse pourrait recevoir – de maintenir la primauté des prestations.

Les bénéficiaires de rentes restent en primauté des prestations, dans la mesure où leur rente versée est garantie. Ce principe est général dans toutes les caisses de pensions en Suisse. Il conduit alors à préserver les pensionnés de toute participation à des mesures compensatoires visant à répondre à la baisse des espérances de rendement et à l'augmentation croissante de la longévité.

Le passage à la primauté des cotisations n'enlève rien aux dimensions de solidarité existantes (détails à l'annexe G).



La proposition de plan d'assurance envisagé par le Conseil d'administration (avant négociations), pour une entrée en vigueur au 01.01.2018, est détaillée ci-après :

### Définition des conditions d'affiliation et des traitements pris en considération

	Plan actuel	Plan prévu dès 2018
Conditions d'affiliation	Affiliation obligatoire ou facultative selon Chapitre 2 RAss.	Maintenues sans changement.
Traitement de base	Traitement AVS selon article 12 RAss.	Idem. En primauté des cotisations, le traitement de base AVS ainsi que toutes les indemnités, primes, etc. peuvent être assurées.
Traitement cotisant	Traitement de base – montant de coordination de CHF 16'450.- (valeur 2016), calculé selon le taux d'occupation.	Idem.
Traitement assuré	Jusqu'à 57 ans, égal au traitement cotisant Dès 57 ans, moyenne des traitements cotisants annuels dès cet âge.	En primauté des cotisations la notion de traitement assuré disparaît.
Gestion de la somme des taux d'occupation	Calcul de la moyenne acquise et projetée des taux d'occupation pour le calcul des prestations.	En primauté des cotisations, plus de nécessité d'un tel calcul.



## Financement

	Plan actuel	Plan prévu dès 2018														
Cotisations des assurés	<p>En moyenne 9.8% selon taux croissant par classe d'âge :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Âge</th> <th>Cotisations</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>17 – 19 ans</td> <td>1.0% (cotisation risques)</td> </tr> <tr> <td>20 – 29 ans</td> <td>8.8%</td> </tr> <tr> <td>30 – 39 ans</td> <td>9.3%</td> </tr> <tr> <td>40 – 49 ans</td> <td>9.8%</td> </tr> <tr> <td>50 – 59 ans</td> <td>10.5%</td> </tr> <tr> <td>60 – 70 ans</td> <td>10.7%</td> </tr> </tbody> </table>	Âge	Cotisations	17 – 19 ans	1.0% (cotisation risques)	20 – 29 ans	8.8%	30 – 39 ans	9.3%	40 – 49 ans	9.8%	50 – 59 ans	10.5%	60 – 70 ans	10.7%	Idem, augmenté le cas échéant d'un financement supplémentaire éventuel (à définir après négociations).
Âge	Cotisations															
17 – 19 ans	1.0% (cotisation risques)															
20 – 29 ans	8.8%															
30 – 39 ans	9.3%															
40 – 49 ans	9.8%															
50 – 59 ans	10.5%															
60 – 70 ans	10.7%															
Cotisations des employeurs	Taux fixe de 14.7%.	Idem, augmenté le cas échéant d'un financement supplémentaire éventuel (à définir après négociations).														
Rappel de cotisation assuré	<p>En moyenne 0.8 % selon taux croissant par classe d'âge :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Âge</th> <th>Taux de rappels</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>20 - 29 ans</td> <td>85%</td> </tr> <tr> <td>30 - 39 ans</td> <td>95%</td> </tr> <tr> <td>40 - 49 ans</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>50 - 59 ans</td> <td>115%</td> </tr> <tr> <td>60 - 70 ans</td> <td>125%</td> </tr> </tbody> </table>	Âge	Taux de rappels	20 - 29 ans	85%	30 - 39 ans	95%	40 - 49 ans	100%	50 - 59 ans	115%	60 - 70 ans	125%	Taux unique de 0.8% à ajouter à la cotisation de base.		
Âge	Taux de rappels															
20 - 29 ans	85%															
30 - 39 ans	95%															
40 - 49 ans	100%															
50 - 59 ans	115%															
60 - 70 ans	125%															
Rappel de cotisation employeur	<p>En moyenne 1.2 % selon taux croissant par classe d'âge :</p> <p>Taux identiques à ci-dessus</p>	Taux unique de 1.2% à ajouter à la cotisation de base.														
Cotisation collective de rappel payée par l'employeur	Uniquement si l'employeur augmente de manière générale le traitement déterminant servi à son personnel dans une mesure qui dépasse la pratique des autres employeurs affiliés.	En primauté des cotisations, plus de nécessité d'un tel prélèvement puisque les prestations assurées ne sont plus adaptées à l'évolution du salaire.														
Apport de 60 millions des employeurs	Dès le 01.01.2019, selon décision du CADM.	Idem.														
Apport des employeurs pour effectuer le passage de 80-100% de taux de couverture au 01.01.2039 au plus tard	Supprimé.	Idem.														
Possibilité de réserve de cotisation employeur	Pour financement de ses contributions futures.	Maintenu.														



## Prestations

	Plan actuel	Plan prévu dès 2018														
Age de la retraite	64 ans Retraite anticipée possible dès 58 ans.	64/58 ans, ensuite adapté à l'entrée en vigueur de Prévoyance2020.														
Durées d'assurance	Calcul de la durée d'assurance, achetée, cotisée, perdue, totale, etc.	En primauté des cotisations pure, non applicable (plus de nécessité de calculer des durées d'assurance).														
Taux de bonification	Non applicable.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Classe d'âges</th> <th>Variante 1</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>&lt; 20 ans</td> <td>0.0%</td> </tr> <tr> <td>20 - 29 ans</td> <td>13.0%</td> </tr> <tr> <td>30 - 39 ans</td> <td>15.0%</td> </tr> <tr> <td>40 - 49 ans</td> <td>18.0%</td> </tr> <tr> <td>50 - 59 ans</td> <td>20.0%</td> </tr> <tr> <td>&gt; 60 ans</td> <td>20.0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Augmenté le cas échéant tenant compte d'un financement complémentaire.</p>	Classe d'âges	Variante 1	< 20 ans	0.0%	20 - 29 ans	13.0%	30 - 39 ans	15.0%	40 - 49 ans	18.0%	50 - 59 ans	20.0%	> 60 ans	20.0%
Classe d'âges	Variante 1															
< 20 ans	0.0%															
20 - 29 ans	13.0%															
30 - 39 ans	15.0%															
40 - 49 ans	18.0%															
50 - 59 ans	20.0%															
> 60 ans	20.0%															
Coût et modalités du rachat de prestations	Selon un tarif.	Analogue.														
Taux d'intérêt technique	3.5% applicables aux assurés actifs et bénéficiaires de rente.	2.25% applicables aux assurés bénéficiaires de rente uniquement.														
Compte de préfinancement pour la retraite anticipée	Possible si toute la durée d'assurance est achetée.	Même principe, si l'avoir de retraite est maximum.														
Coordination avec d'autres assurances sociales	Prestations réduites si l'ensemble des prestations d'invalidité et de survivants excèdent le 100% du traitement déterminant.	Idem.														
Rente de retraite au jour de la retraite	1.35135% x durée d'assurance totale x taux moyen d'activité total x traitement assuré	Avoir de retraite x taux de conversion actuariel.														
Rente de retraite annoncée sur le certificat d'assurance	Peut-être annoncé à l'avance selon ci-avant, compte tenu du traitement assuré au jour du calcul.	Sur la fiche d'assurance, indiquée selon des projections de calcul tenant compte de plusieurs variantes d'intérêts futurs (exemple : 0%, taux min. LPP et taux d'intérêt technique).														
Capital retraite	Maximum 25% de la prestation de libre passage au jour de la retraite.	Idem.														
Retraite anticipée	Rente de retraite acquise réduite de 4.8% par année d'anticipation (dispositions transitoires réservées).	Avoir de retraite acquis à la fin des rapports de service x taux de conversion actuariel (réduit).														

	Plan actuel	Plan prévu dès 2018
Retraite reportée	Rente de retraite acquise augmentée de 4.8% par année de report (dispositions transitoires réservées).	Avoir de retraite acquis à l'âge de la retraite anticipée x taux de conversion actuariel (augmenté).
Retraite différée	Rente de retraite acquise à la fin des rapports de service augmentée de 4.8% par année de différé (dispositions transitoires réservées).	Avoir de retraite acquis à la fin des rapports de service x taux de conversion actuariel (augmenté).
Retraite partielle	Possible par tranche de 20 points de % de réduction de l'activité.	Idem.
Rente pont-AVS	Versée de l'âge de la retraite effective jusqu'à l'âge AVS selon souhait et financement par l'assuré (6% de réduction viagère par année de versement du pont-AVS).	Idem, sous réserve du nouveau calcul de la réduction vu la baisse du taux d'intérêt technique.
Rente d'invalidité	Droit complet/partiel selon RAss Montant = 1.35135% x durée d'assurance totale x taux moyen d'activité acquis x traitement assuré	Droit temporaire jusqu'à la retraite. Montant correspondant à l'avoir de retraite projeté avec intérêts au taux d'intérêt technique x taux de conversion à 64 ans.
Rente de conjoint/concubin survivant	Droit selon RAss Montant = 70% de la rente d'invalidité.	Droit idem. Montant = 70 ou 60% de la rente d'invalidité Concerne également les assurés retraités.
Capital-décès	CHF 10'000.- à tout assuré, réduit d'éventuelles rentes versées.	Idem.
Rente d'enfant d'invalidité et d'orphelin	Droit selon RAss Montant = 20% de la rente d'invalidité.	Droit idem. Montant = 20% de la rente d'invalidité.
Rente d'enfant de retraité	Même principe, limité au montant de l'allocation familiale.	Idem.
Prestations liées aux personnes divorcées	Droit selon RAss.	Idem.
Compensation du renchérissement	Maximum 50% de l'évolution de l'IPC, selon décision annuelle du CADM. 2014-2018: 0% de compensation.	Aucune compensation garantie. Octroyée uniquement si la situation financière le permet.



	Plan actuel	Plan prévu dès 2018
Montant de la prestation de libre passage	Selon droit fédéral, basée sur la rente acquise x le tarif de libre passage (PLP1) et art. 17 al. 1 LFLP (norme minimale). Au 01.01.2018, basé sur le calcul au 31.12.2017, selon les bases technique LPP2010 (P2013).	Selon droit fédéral, basée sur l'avoir de retraite acquis et art. 17 al. 2 LFLP (norme minimale). La somme des cotisations au 31.12.2017 sera considérée comme initiale. <sup>24</sup>  Au 01.01.2018, PLP1 de l'ancien plan d'assurance.
Encouragement à la propriété du logement (versement anticipé ou mise en gage)	Selon dispositions fédérales.	Idem.
Dispositions transitoires	Rente de retraite selon taux d'anticipation/majoration.	Garantie de la PLP au 31.12.2017.  Dispositions transitoires selon variante à définir.

Les paramètres d'assurance relatifs aux dispositions particulières en faveur de certaines catégories d'assurés (dispositions PPP) seront adaptés en conséquence et par analogie aux principes, décisions et mesures d'accompagnement retenus pour les assurés du plan de base.

Il n'est pas prévu d'adapter le plan complémentaire des médecins-cadres en primauté des cotisations, assurant des prestations pour la part du traitement entre CHF 250'000.- et CHF 400'000.- et pour la part de traitement réalisée sur la base d'honoraires.

## 11. NÉGOCIATIONS

### 11.1. Séparation des rôles imposés par la LPP et négociations

La séparation des rôles concernant la fixation du financement et du plan de prestations – voulue par la révision LPP au sujet des institutions de prévoyance de droit public (IPDP) en capitalisation partielle (art. 50 al. 2 LPP) – conduit le Conseil d'administration à devoir s'en tenir à des mesures exclusivement orientées sur les prestations, alors que le Grand Conseil fixe le financement par la LCPFPub.

La problématique à laquelle la Caisse est confrontée concerne néanmoins le financement, sensiblement réduit au niveau du troisième cotisant (rendement de la fortune), sans qu'il ne soit de la compétence du Conseil d'administration de mener les négociations sur le financement.

Il apparaît que celles-ci doivent être organisées par l'Etat et les principaux employeurs affiliés, certainement de manière conjointe, et porter sur :

- un éventuel apport en francs au 01.01.2018 (unique ou par tranches successives au cours de la période de recapitalisation, sous une forme à déterminer (prêt et/ou versement en espèces)) et/ou
- des cotisations supplémentaires, à charge des employeurs et/ou des assurés.

<sup>24</sup> Cet aspect technique ressort de l'application de la LFLP (Loi fédérale sur le libre passage) qui prévoit deux systèmes de calcul un pour la primauté des prestations (art. 17 al. 1 LFLP) et un pour la primauté des cotisations (art. 17 al. 2 LFLP), qui ne prend en compte que les cotisations épargne, avec intérêts (sans les cotisations risques, frais et recapitalisation).

## 11.2. Forme des mesures d'accompagnement

Le Conseil d'administration invite les employeurs à accompagner les changements des moyens nécessaires pour contenir les baisses induites de prestations et envisager des mesures compensatoires (dispositions transitoires pour les assurés proches de la retraite, épargne complémentaire pour atténuer la baisse de l'intérêt, participation aux charges imposées par les bénéficiaires de rentes (baisse du taux d'intérêt technique et coût de l'augmentation de la longévité)).

Concernant un apport en francs au 01.01.2018, plusieurs formes pourraient être adoptées :

- un versement unique à la Caisse, financé le cas échéant sur les marchés des capitaux au plus bas actuellement;
- un prêt de la Caisse à l'employeur concerné, à des conditions à déterminer, au niveau des espérances moyennes de rendement de la stratégie de placements de la Caisse, dont l'amortissement pourrait être convenu sur mesure pour l'employeur<sup>25</sup>;
- un financement échelonné dans le temps sous la forme d'une provision pour contribution de l'employeur. Au niveau de la gestion, vu les contraintes de chaque employeur affilié, la coordination quant à son utilisation pourrait représenter une difficulté;
- un financement échelonné sous la forme de cotisations supplémentaires de l'employeur sur les actifs et/ou les pensionnés, fixées à terme. Cette alternative supprimerait le désavantage de la solution précédente.

Lors des discussions avec les représentants du Conseil d'Etat, un autre type de financement a été évoqué. Il pourrait être effectué sous la forme d'une garantie (en faisant appel à l'Etat et/ou aux autres employeurs) si la réserve de fluctuation de valeur devait être partiellement ou complètement utilisée. Cette solution aurait l'avantage de ne pas mobiliser des fonds immédiatement. Elle a cependant le défaut majeur de réduire le degré de couverture à la date d'effet (01.01.2018) et de transférer sur les employeurs affiliés les effets de la volatilité des marchés boursiers. Ce procédé devrait, le cas échéant, faire l'objet d'une confirmation de l'Autorité de surveillance LPP.

Quant à d'éventuelles cotisations supplémentaires, elles devraient être considérées sous plusieurs angles, en relation avec les questions de la fin du chapitre 5.2, à savoir :

- l'employeur veut-il contribuer à freiner la réduction des prestations dues à la baisse des espérances de rendement et à l'augmentation croissante de la longévité ?
- veut-il alléger les assurés actifs de la charge de l'augmentation de la longévité pour les pensionnés (constitution de la provision pour longévité année après année) (environ 1% de cotisation annuelle) ?
- veut-il s'engager le cas échéant à prendre en charge la baisse actuelle des espérances de rendement sur les capitaux des pensionnés, voire d'éventuelles autres baisses des espérances de rendements pour les pensionnés ?
- vu le peu de capital à disposition pour rémunérer les avoirs des assurés actifs, veut-il alléger la charge de recapitalisation de 2.08% par an à charge des assurés actifs ?
- veut-il soutenir les assurés de 40-45 ans et plus (les plus touchés par la baisse des intérêts) par une cotisation supplémentaire, afin de réduire les effets de la baisse des prestations ?
- veut-il lui-même effectuer une correction pour les salaires les plus modestes ?

Une fois définie la cotisation supplémentaire envisageable, une part pourrait être prise en charge par les assurés. En fonction du résultat de cette négociation et d'éventuels financements supplémentaires, le Conseil d'administration prendra les dispositions nécessaires et fixera le plan d'assurance valable dès le 01.01.2018.

Le Conseil d'administration et la direction de la Caisse participeront bien entendu à ces discussions en apportant les éléments techniques dont auront besoin les participants.

---

<sup>25</sup> Plusieurs cantons/villes ont pratiqué de la sorte, avec l'avantage premier pour leur caisse de stabiliser les rendements et la volatilité de l'ensemble de la stratégie de placement.

## Prêt de la Caisse aux employeurs affiliés

L'évolution des marchés boursiers durant cette dernière décennie et la volatilité constatée mettent en évidence le risque de procéder à une intervention par le biais d'un versement unique, tant pour la Caisse que pour la collectivité publique.

D'une part, plusieurs exemples l'attestent, avec des cantons qui ont versé à leurs institutions de prévoyance des montants très importants à la veille d'une chute des marchés boursiers. D'autre part, pour les institutions concernées, survient la difficulté d'investir et de répartir de tels montants en fonction de l'allocation stratégique et des incertitudes des marchés.

Une alternative pour intervenir et soutenir les mesures est alors davantage tournée vers une opération comptable sous la forme d'un prêt de la Caisse aux employeurs affiliés. Elle consiste en l'inscription à l'actif du bilan de la Caisse d'une créance envers les employeurs affiliés (versement unique des employeurs à la Caisse qui immédiatement leur prête un tel montant). De leur côté, les employeurs s'engagent à rembourser le prêt sur une durée définie à un taux d'intérêt correspondant en principe à l'espérance de rendement, au minimum au taux d'intérêt technique.

Alors que les perspectives sur le rendement des obligations sont très mauvaises – en raison de taux d'intérêt très bas (potentiel de hausse marqué avec comme conséquence des pertes successives sur leurs valeurs) – la solution d'un prêt permettrait de réduire la volatilité globale de la stratégie de placements, en particulier les risques sur les placements obligataires. Il est cependant nécessaire de préciser que, pour les employeurs qui ne sont pas des collectivités publiques, ces prêts devraient être garantis par l'Etat ou une (ou plusieurs) communes.

Sans que cela ne fasse l'objet du présent rapport, le Conseil d'administration attire l'attention du Conseil d'Etat sur la nécessité de prendre en compte l'impact de l'inscription dans les comptes des employeurs affiliés d'une telle dette.

### 11.3. Outils de négociation

De manière à disposer d'une information complète, et bien appréhender à la fois les relations de concordance entre les mesures (renforcement des cotisations, abaissement de l'intérêt et impact d'une sur/sous-performance) et les efforts des différentes parties à la procédure (employeurs, assurés actifs et bénéficiaires de rentes), l'administration de la Caisse a développé un outil veillant à mettre en évidence les informations que contiennent les indicateurs-clés de la Caisse.

Valeur moyenne sur la période jusqu'en 2030	Points	Points	Points	
	de <b>cotisations</b>	d' <b>intérêt crédité</b>	de <b>performance</b>	
<b>Taux de couverture</b>	Pour améliorer de <b>1 point</b>	<b>5.5%</b>	<b>2.2%</b>	<b>1.6%</b>
	le <b>taux de couverture</b>			
<b>Relations de concordance</b>	<b>Cotisations et intérêt crédité</b>	<b>2.5%</b>		
	<b>Cotisations et rendement</b>		<b>3.4%</b>	
	<b>Intérêt crédité et rendement</b>			<b>1.4%</b>

#### Explications et illustrations

Les trois leviers (première partie du tableau) permettent de comprendre comment la Caisse réagit aux mesures envisagées, autrement dit, d'appréhender l'évolution future. Une **cotisation** additionnelle de **5.5 points** de pourcent permet d'améliorer le taux de couverture d'un point. De la même manière, une diminution de l'**intérêt crédité** aux assurés actifs de **2.2 points** permet de contenir l'évolution des engagements de la Caisse et d'améliorer le taux de couverture également d'un point. Finalement, une **sur/sous-performance** de

**1.6 point** par rapport à l'espérance de rendement de 2.75% améliorerait, respectivement diminuerait, le taux de couverture d'un point.

En mettant en relation ces trois leviers d'action, il est possible d'en dégager la concordance entre les mesures. Une cotisation supplémentaire de **2.5 points** permet de compenser l'équivalent d'un point de pourcent d'intérêt crédité. Si la performance s'inscrit à un point en-dessous de l'hypothèse émise sur les rendements futurs (1.75% contre 2.75%), alors il faudrait augmenter les cotisations de **3.4 points** pour compenser cette insuffisance. Finalement, une sur/sous-performance par rapport à la performance de 2.75% attendue permettrait d'améliorer l'intérêt crédité de **1.4 point**, respectivement nécessiterait de le diminuer d'autant.

Le tableau suivant transcrit les différentes mesures sur une base comparative identique, en exprimant chacune d'entre elles **en points de cotisation annuelle** sur la période d'observation (15 prochaines années) ou en points de taux de couverture (TC) :

	Points de TC au 01.01.2015	Équivalence en pts de cotisations par an (moyenne sur 15 ans)
Baisse du taux d'intérêt technique de 3.5% à 2.25% pour les <b>assurés actifs (CHF 595 millions)</b>	<b>5.7 pts</b>	<b>2.1</b>
Baisse du taux d'intérêt technique de 3.5% à 2.25% des <b>bénéficiaires de rentes (CHF 335 millions)</b>	<b>3.2 pts</b>	<b>1.2</b>
Coût des dispositions transitoires (linéaire 55 ans) ( <b>CHF 151 millions</b> )	<b>1.5 pt</b>	<b>0.6</b>
Coût des dispositions transitoires (non linéaire 55 ans) ( <b>CHF 200 millions</b> )	<b>2.0 pt</b>	<b>1.0</b>
Coût de la longévité pour les <b>bénéficiaires de rentes (CHF 20 millions)</b>	<b>0.2 pt</b>	<b>0.1</b>
Intérêt crédité sur les avoirs de retraite <b>des assurés actifs</b> de 1.5% en moyenne au lieu de 2.25% (taux d'intérêt technique des pensionnés)		<b>1.9</b>
Constitution annuelle de la provision pour longévité pour les <b>bénéficiaires de rentes</b>		<b>0.5</b>
Constitution annuelle de la provision pour longévité pour les <b>assurés actifs</b>		<b>0.5</b>
Rendement attendu de 2.8% au lieu de 4% sur les avoirs de retraite des <b>assurés actifs</b>		<b>4.0</b>
Perte de l'adaptation des prestations au dernier salaire des <b>assurés actifs</b> . Le rappel de 2% est maintenu dans le financement du plan. Dans le plan proposé, tous les assurés paieront 0.8% de cotisations supplémentaires (l'employeur 1.2%) et bénéficieront ainsi d'une bonification supplémentaire quelle que soit l'augmentation de traitement.		<b>0.0</b>

**Méthodologie** : Si la Caisse maintenait la primauté des prestations, avec la garantie des prestations assurées, il en coûterait une augmentation des engagements des assurés actifs de 595 millions. Par rapport au total des engagements de 5'598 millions au 01.01.2015, cela représente un rapport de 10.6. Pondéré par le taux de couverture de 53.9% à cette date, cela représente alors 5.7 pts de taux de couverture (TC). Avec un "levier" de 5.5 (voir page précédente) entre cotisations et TC, cela signifie l'équivalent de 31.4 points de cotisation ( $5.7 * 5.5$ ). Ramené sur une base annuelle pour la période de 15 ans, cela signifie l'équivalent d'une cotisation annuelle de 2.1 points ( $31.4 / 15$  ans). De la même manière, si un intérêt de 1.5% est crédité aux assurés actifs alors que les pensionnés disposent d'un taux d'intérêt technique de 2.25%, cela signifie une baisse d'intérêt de 0.75 point. Avec un "levier" de 2.5 entre cotisations et intérêt crédité (voir page précédente), cette baisse de l'intérêt crédité représente alors l'équivalent d'une cotisation annuelle de 1.9 point ( $0.75 * 2.5$ ).

## **Explications et illustrations**

Ainsi, le passage à un plan en primauté des cotisations avec un taux d'intérêt crédité envisagé de 1.5% (si la performance visée de 2.75% est atteinte) représente pour les **assurés actifs** une charge équivalente à 1.9 point de cotisation par an pour le risque d'intérêt (intérêt crédité de 1.5% contre un taux technique de 2.25% pour les bénéficiaires de rentes), 0.5 point de cotisation par an pour la constitution de la provision pour le risque longévité (à leur charge par le taux de conversion) et 0.6 point de cotisation par an pour les mesures transitoires. Au total, cela représente l'équivalent d'une charge annuelle de **3.0 points de cotisation**.

Les **bénéficiaires de rentes** représentent une charge pour la Caisse, et donc sa collectivité, équivalente à **1.8 point** de cotisation par an entre l'abaissement nécessaire du taux technique (335 millions), le coût des bases techniques (20 millions) et la longévité future (environ 11 millions<sup>26</sup> par an à date).

Si les **employeurs** prennent en charge le coût des bénéficiaires de rentes, cela signifierait accorder un financement complémentaire de l'ordre de 2 points de cotisation supplémentaire. De la même manière, si les coûts pris en charge par les assurés actifs étaient répartis selon la clé usuelle de partage du financement (60/40%), cela représenterait une participation identique, soit de l'ordre de **2 points de cotisation supplémentaire** de l'employeur (60% de 3.0 points). Cette participation permettrait de renforcer l'épargne et ainsi de limiter la réduction des prestations induite par la baisse des attentes de rendement (cf. chapitre 9.2).

A l'issue des négociations et des choix qui en ressortiraient, la Caisse devra adapter le plan d'assurance proposé et demander à son expert de réaliser une nouvelle projection structurelle – tenant compte du nouveau plan d'assurance adopté – afin de vérifier si le plan de recapitalisation peut être suivi.

## **12. DISCUSSION AVEC LA COMMISSION PRÉVOYANCE DU GRAND CONSEIL**

Sur demande de la Commission, les président, vice-président et directeur de la Caisse, ont présenté le 02.05.2016 l'avancement des travaux suite à la baisse des espérances de rendement. La Commission sera dûment informée de la suite des travaux.

Dans un deuxième temps, selon le calendrier prévu au chapitre 13, le rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil à ce sujet sera discuté au sein de la Commission Prévoyance du Grand Conseil.

---

<sup>26</sup> Le coût de la longévité des bénéficiaires de rentes représente environ 11 millions par an (0.4% de leurs engagements). C'est donc une charge induisant une augmentation des engagements. En capitalisation partielle avec un taux de couverture de 53.9% (au 01.01.2015), cela représente l'équivalent de 5.9 millions de fortune, soit 0.55% des salaires cotisants. Tenant compte des hypothèses d'augmentation des engagements, des salaires et de la fortune sur la période, ce taux est en moyenne de 0.5%.

## 13. CALENDRIERS

Conscient des défis futurs et de ses responsabilités, le Conseil d'administration de [prevoyance.ne](http://prevoyance.ne) a entrepris et entreprendra les étapes selon le calendrier suivant :

Conseil d'administration	
Étapes	Date / Délai
Début des réflexions concernant la baisse des espérances de rendement suite au rapport de PPCmetrics	16.02.2015
Octroi d'un mandat à Pittet Associés SA concernant les mesures à prendre pour permettre le suivi du chemin de recapitalisation	Juin 2015
Communiqué de presse	26.06.2015
Orientation et hypothèses concernant l'étude de Pittet (consultation préalable des grands employeurs sur l'évolution des salaires et des effectifs)	Août/Septembre 2015
Décision du CADM concernant la suite des études et certains paramètres du futur plan (provision pour abaissement du taux d'intérêt technique à 2.25% pour les bénéficiaires de rentes et garantie de la PLP lors du changement)	17.12.2015
Octroi d'un mandat à Pittet Associés SA pour étudier la primauté des cotisations	Décembre 2015
Décisions sur les hypothèses de travail liées à la primauté des cotisations	Janvier 2016
Présentation des résultats de l'étude au CADM par l'expert	25.02.2016
Consultation des principaux employeurs et des associations professionnelles pour la validation de certaines orientations et hypothèses	Janvier / Mars 2016
Rédaction du rapport du CADM au Conseil d'Etat	Avril 2016
Information des études menées par le CADM à la Commission Prévoyance du Grand Conseil	02.05.2016
Validation du rapport du CADM au Conseil d'Etat et de la proposition de plan d'assurance	02.06.2016
Communiqué de presse de la Caisse au sujet de la baisse des espérances de rendement (information aux assurés / employeurs / tiers)	Juin 2016



A la suite de la transmission du rapport du CADM au Conseil d'Etat, d'autres étapes devront être menées par ce dernier et par le Grand Conseil. Les dates de ces éléments seront complétées par les différents intervenants tenant compte des délais et des travaux à mener en amont et en aval.

### Conseil d'Etat et Grand Conseil

#### Etape

Négociations entre employeurs principaux et associations professionnelles et retour des informations au CADM
Préavis du CADM selon art. 15 LCPFPub
Proposition d'adaptations de la Loi cantonale (LCPFPub) <sup>27</sup>
Rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil
Travaux de la Commission Prévoyance du Grand Conseil
Traitement du dossier au Grand Conseil

La mise en vigueur du nouveau plan nécessite de nombreuses étapes préalables à effectuer à l'interne par le Conseil d'administration et l'administration de la Caisse. Les principales sont décrites ci-après et ne doivent pas être sous-estimées, notamment :

### Conseil d'administration et administration de la Caisse

Étapes	Prévue le
Décisions du CADM sur le plan d'assurance définitif dès le 01.01.2018 et définition de la stratégie de communication	Fin 2016 – Janvier 2017
Etablissement de la projection définitive et consultation/information de l'Autorité de surveillance (As-So)	Janvier 2017
Préparation des adaptations des règlements de la Caisse	Printemps 2017
Décision du CADM concernant les règlements modifiés et modalités d'accompagnement	Printemps 2017
Validation de la stratégie d'information aux assurés / employeurs	Printemps 2017
Informations générales aux assurés et employeurs affiliés	Printemps 2017
Adaptations des programmes en collaboration avec notre fournisseur (tests à prévoir et formation de l'ensemble du personnel lié au secteur assurance)	Été 2017
Préparation des fiches comparatives en priorité pour les assurés proches de la retraite	Été 2017
Information individuelle aux assurés, spécifique selon les catégories (actifs, bénéficiaires de dispositions transitoires, pensionnés, etc.)	Automne 2017
Adaptation des différents supports collectifs d'informations (site internet, présentation, note d'information, etc.)	Automne 2017
Mise en vigueur du nouveau plan d'assurance	01.01.2018

<sup>27</sup> Nous remercions le Conseil d'Etat de prendre contact avec la Caisse, laquelle a d'ores et déjà constaté quelques adaptations mineures annexes à apporter à cette dernière.

## 14. CONCLUSIONS

Par ce rapport, le Conseil d'administration adresse au Conseil d'Etat un état des lieux des conséquences de la baisse des espérances de rendement et de l'augmentation marquée de la longévité. Il présente les mesures nécessaires, tout en invitant la collectivité garante – référence à la séparation des rôles (financement/prestations) imposée par la LPP – à accompagner les changements des moyens nécessaires pour contenir les baisses induites de prestations et envisager des mesures compensatoires.

Fondé sur ce qui précède, le Conseil d'administration demande au Conseil d'Etat d'entreprendre les actions nécessaires pour proposer au Grand Conseil d'approuver des mesures d'accompagnement appropriées et équitables. Alors que le Conseil d'administration est contraint par les obligations fédérales d'agir unilatéralement sur les prestations pour garantir les impératifs du plan de recapitalisation, il invite le Conseil d'Etat à :

- prendre acte de l'abaissement du taux d'intérêt technique à 2.25% ;
- passer du système actuel de la primauté des prestations à celui de la primauté des cotisations ;
- prendre acte des décisions du Conseil d'administration quant aux taux de conversion actuariels mixtes, à l'échelle de bonifications (variante 1), à la définition des prestations d'invalidité en fonction de la rente de retraite projetée, ainsi qu'à l'hypothèse de 1.5% considérée quant à l'intérêt crédité futur ;
- envisager un financement supplémentaire pour mettre en place des mesures transitoires pour les assurés proches de la retraite ;
- soutenir la proposition d'une cotisation supplémentaire (bonifications de retraite additionnelles) visant à modérer les baisses de prestations conséquentes résultant de la baisse des espérances de rendement ;
- participer à la prise en charge des coûts pour les pensionnés (abaissement du taux d'intérêt technique et longévité);
- engager l'adaptation de la Loi cantonale (LCPFPub).

Selon le calendrier ci-avant, le Conseil d'administration devra dans tous les cas prendre des décisions dans le cadre de la Loi cantonale actuelle ou future. En effet, la baisse des espérances de rendements coûte chaque mois à la Caisse laquelle ne pourra pas reporter au-delà du 01.01.2018 la baisse du taux d'intérêt technique.

Le Conseil d'administration et la direction de la Caisse se tiennent à disposition pour soutenir le Conseil d'Etat dans toutes les démarches à mener, notamment l'adaptation de la loi cantonale (LCPFPub) et les explications additionnelles souhaitables en lien avec les éléments techniques inhérents à ce rapport et aux changements prévus.

Nous remercions le Conseil d'Etat de l'attention qu'il portera au présent rapport et restons à disposition pour toute question ou tout complément d'information nécessaire.

Olivier Santschi



Directeur

Nicolas Aubert



Président

La Chaux-de-Fonds, le 02.06.2016.

## **15. ANNEXES**

- A) Courrier du 19.02.2016 de l'expert agréé**
- B) Primauté et sécurité du chemin de croissance**
- C) Taux d'intérêt technique**
- D) Révision à la baisse du taux d'intérêt technique**
- E) Consultation des employeurs et associations**
- F) Extrait de la note au Conseil d'Etat – Thèmes abordés dans le processus de recapitalisation**
- G) Les dimensions de solidarité dans le système du 2<sup>e</sup> pilier**



Monsieur Olivier Santschi  
Directeur  
Caisse de pensions de la fonction publique  
du canton de Neuchâtel  
prévoyance.ne  
Rue du Pont 23  
2300 La Chaux-de-Fonds

19 février 2016

Contact : Stéphane Riesen, 058 100 5224, s.riesen@pittet.net

### **Synthèse sur les travaux 2015**

Monsieur le Directeur,

Nous faisons suite à votre courriel du 11 février dernier nous demandant notamment une synthèse relative aux travaux que nous avons effectués en 2015.

Durant l'année 2015, les attentes en termes de performance pour la fortune de la Caisse de pensions de la fonction publique du canton de Neuchâtel, comme celles de toutes les caisses de pensions en Suisse, se sont dégradées. Ceci implique, en l'absence de toute autre mesure, une révision en profondeur du plan de financement soumis à l'autorité de surveillance, car la version actuelle de ce dernier suppose une espérance de performance moyenne de 4.0 %, alors que les attentes de performance actuelles sont d'environ 2.8 %. Nous relevons par ailleurs que le financement de la Caisse est réglé dans la LCPFPub et ne peut dès lors pas être considéré par le Conseil d'administration de la Caisse comme un levier d'action dans le cadre de la révision susmentionnée.

Suite à la baisse de la performance attendue et à celle du taux d'intérêt technique qui en est la conséquence, la Caisse nous a mandatés pour étudier les diverses options possibles pour que le plan de financement puisse être respecté, compte tenu du financement défini dans la LCPFPub. Les options étudiées considéraient des changements possibles du plan

de prévoyance, soit en conservant la primauté des prestations, avec adaptation du niveau de prestations actuel, soit en étudiant le passage à la primauté des cotisations. Cette analyse a abouti à la conclusion qu'aucune des variantes étudiées en primauté des prestations (baisse du taux de rente, augmentation de l'âge terme ou somme revalorisée des salaires) n'apportait de solutions satisfaisantes pour compenser la baisse des attentes de performance, notamment en termes de capacité de pilotage futur de la Caisse.

Le Conseil d'administration de la Caisse a pris la décision d'abaisser le taux d'intérêt technique de 3.50 % à 2.25 % à l'horizon 2018. A la suite de cette décision, il a également choisi de transférer la provision pour baisse du taux d'intérêt technique constituée à fin 2014, destinée à financer la baisse du taux d'intérêt technique à 3.0 % au profit des assurés actifs, dans la provision pour baisse du taux d'intérêt technique des pensionnés. Ce faisant, la provision technique pour baisse du taux d'intérêt technique permet de financer la baisse du taux d'intérêt technique à 2.25 % pour les bénéficiaires de pensions seuls. Pour ce qui est des conséquences sur les assurés actifs d'une telle baisse du taux d'intérêt technique, le changement de plan de prévoyance considère un maintien de la prestation de libre passage avec d'éventuelles mesures transitoires, ce qui rend obsolète la provision pour baisse du taux d'intérêt technique constituée pour les assurés actifs.

Nous sommes d'avis que la baisse du taux d'intérêt technique et l'éventuel changement de plan de prévoyance doivent être considérés de manière globale et mis en place en parallèle, dans les meilleurs délais.

Début 2016, la Caisse nous a mandatés pour étudier le passage à un plan en primauté des cotisations. Un tel plan offre en effet une plus grande marge de manœuvre au Conseil d'administration pour le pilotage de la Caisse, notamment par le biais du taux d'intérêt crédité sur les avoirs de vieillesse des assurés actifs. Rappelons qu'un tel changement de primauté est déjà prévu dans la LCPFPub, le passage à la primauté des cotisations étant automatique lorsque le taux de couverture de la Caisse aura atteint 80 %, mais au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2039.

Dans l'étude détaillée, consacrée au passage à la primauté des cotisations, qui est en cours d'élaboration, nous analysons les impacts de la baisse de l'espérance de performance sur les prestations des assurés actifs, et évaluons le coût des mesures transitoires selon différentes variantes. Cette étude a notamment pour but d'aider le Conseil d'administration dans la fixation des bonifications de vieillesse d'un éventuel plan

en primauté des cotisations, compte tenu des objectifs de rentes souhaités et du financement tel qu'actuellement défini dans la LCPFPub.

Nous espérons ainsi avoir répondu à votre demande et demeurons bien évidemment à votre entière disposition en cas de remarque ou de question relative à la teneur de la présente.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur, nos salutations les meilleures.



**STÉPHANE RIESEN**  
Directeur général adjoint  
Expert agréé LPP, Actuaire ASA



**SEBASTIEN VIQUERAT**  
Mandataire commercial  
Actuaire ASA

## Primauté et sécurité du chemin de croissance

---

### 1 Situation actuelle

Le plan actuel adopté par la Caisse est un plan dit "en primauté des prestations". Pour mémoire, un tel système d'assurance est axé sur le service d'une **rente** dont le montant est fixé en pourcent du salaire assuré (dans la Caisse et pour 37 années d'assurance, la rente de retraite est égale à 50% du dernier salaire). Ainsi, chaque variation du salaire entraîne une modification des prestations dans les mêmes proportions. L'assuré sait alors exactement quelle prestation lui sera attribuée lorsqu'il atteindra l'âge de la retraite, et ceci indépendamment de l'évolution individuelle de son salaire. Un tel système présente donc une grande sécurité sociale.

### 2 Qu'est-ce qu'un plan en primauté des cotisations ?

Un plan d'assurance en primauté des cotisations est axé sur la constitution d'un **capital-retraite** (capital-épargne). 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 jamais mis en relation avec son salaire. Il n'y a donc pas la notion de "salaire de remplacement".

Le passage de la primauté des prestations à la primauté des cotisations constitue un **changement fondamental** du système de prévoyance de la Caisse de pensions, puisqu'il concerne en particulier le calcul des prestations, la manière de supporter les risques ou encore la transparence.

### 3 Chemin de croissance et sécurité

L'application des principes des normes LPP-IPDP (croissance régulière du taux de couverture) ne peut être assurée, dans la durée, qu'à la condition de disposer d'une RFV et d'avoir une concordance entre les rendements attendus et le besoin d'intérêts. La volatilité constatée sur les marchés boursiers met à mal cette concordance pourtant nécessaire. La baisse des expectatives de rendement et les fluctuations qui s'accroissent augmentent toujours davantage la pression sur la primauté des prestations.

La sécurité trouve sa source dans la maîtrise du risque (en mettant mieux en relation le rendement et les intérêts dans cet environnement volatil) et les leviers d'action (capacité à agir à court terme par la RFV et à moyen terme par l'intérêt) :

- **Maîtrise budgétaire** : des prestations identiques coûtent le même prix quelle que soit la primauté. Cependant, lors d'un passage de la primauté des prestations à la primauté des cotisations, des risques importants - augmentations de salaires, longévité et intérêt - sont transférés de la Caisse sur l'assuré. En adoptant un système où le financement est fixé *a priori*, la Caisse renforce sa maîtrise budgétaire.

Dans un tel plan, le risque financier et le risque de longévité sont à la charge des assurés. Par ailleurs, avec un rapport de 2.4 entre les engagements des assurés actifs et les salaires cotisants, cela signifie que la Caisse dispose d'un levier d'action deux fois (2.4) plus important en pouvant agir au niveau de l'intérêt crédité (plutôt qu'avec les seules cotisations).

- **Capacité à réagir renforcée** : la Caisse serait en mesure de réagir plus vite aux fluctuations des marchés, et pas exclusivement à charge de la RFV. Ainsi, le risque de nouveaux trains de mesures, voire d'assainissement, est alors réduit pour les employeurs et pour les collaborateurs.
- **Diminution de la pression sur les rendements attendus** : concrètement, sans un changement de primauté, la Caisse devra porter seule le coût d'une baisse du taux technique, ce qui se traduira inévitablement par une nouvelle augmentation des cotisations. Par ailleurs, la charge annuelle d'intérêt est - selon les études de marché - inférieure de 1.5 point de pourcentage par année en primauté des cotisations.

L'évaluation des besoins de rendement des caisses de pensions relevant de la dernière enquête (2013) d'Aon Hewitt «Swiss Pension Fund Survey» conclut à une valeur de 4.3% pour les caisses en primauté de prestations, contre 2.8% pour celles en primauté des cotisations. Cette différence s'explique par la capacité à réagir en primauté des cotisations par une adaptation de l'intérêt des assurés actifs (intérêt crédité) aux fluctuations des marchés.

Ces éléments doivent cependant être mis en perspective avec le **transfert des risques** associé.

La Chaux-de-Fonds, le 8 avril 2016.



## Taux d'intérêt technique

---

### 1 Généralités

Les valeurs actuelles des rentes acquises (assurés cotisants) et des rentes à servir aux bénéficiaires de rentes - permettant de déterminer aussi bien le capital de prévoyance des assurés cotisants, que celui des bénéficiaires de rentes - dépendent des données démographiques.

Un allongement de la durée de vie exige plus de capital à constituer pour garantir/verser les mêmes prestations.

Par contre, le taux d'intérêt technique avec lequel ces valeurs actuelles sont déterminées - soit le taux d'intérêt permettant de ramener les montants à verser dans le futur à une date donnée - joue un rôle tout aussi important.

### 2 La Caisse de pensions utilise un taux d'intérêt technique

C'est le taux dont il est question dans la problématique décrite ci-après. La Caisse ayant adopté un plan en primauté des prestations, cette valeur centrale concerne aussi bien les assurés cotisants que les bénéficiaires de rentes. Elle concerne seulement les bénéficiaires de rentes dans un plan en primauté des cotisations.

Il s'agit du taux utilisé pour calculer la valeur actuelle des prestations servies aux bénéficiaires de rentes (capital de prévoyance des bénéficiaires de rentes). On parle d'un "taux d'intérêt", mais il s'agit plutôt d'un taux d'escompte permettant de ramener à une date donnée les montants à verser dans le futur.

Le taux d'intérêt technique influence :

- le capital de prévoyance des assurés cotisants (valeur actuelle de la rente de retraite acquise, et de l'expectative de conjoint qui lui est associée) ;
- le capital de prévoyance des bénéficiaires de rentes (valeur actuelle des rentes en cours et des rentes de conjoint expectatives) ;
- la prime de risque (influence du taux d'intérêt technique sur les capitaux de prévoyance à constituer pour les futurs invalides et survivants) ;
- les provisions de nature actuarielle.

Une diminution du taux d'intérêt technique augmente les engagements des assurés cotisants et des bénéficiaires de rentes, ainsi que la prime de capitalisation et la prime de risque.

### 3 Directive de la Chambre des experts en caisses de pensions

La Chambre suisse des experts en caisses de pensions (CSEP) considère à juste titre qu'elle a un rôle à jouer dans la discussion sur le taux d'intérêt technique. Compte tenu de l'évolution intervenue dans les marchés boursiers depuis le début des années 2000 et de ses conséquences sur le niveau des rendements attendus, elle s'est souciée d'établir une directive relative au taux d'intérêt technique.

La CSEP a publié la directive technique sur le taux technique (DTA 4) entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2012. Selon cette directive, l'expert en prévoyance professionnelle doit, lors de sa recommandation sur le taux d'intérêt technique, tenir compte de la structure et des caractéristiques de l'institution de prévoyance et s'assurer qu'il se situe avec une marge raisonnable en dessous du rendement attendu par la stratégie de placement.

Il est en outre mentionné que l'expert doit comparer le taux d'intérêt technique de l'institution de prévoyance avec un taux d'intérêt technique dit de référence qui sera publié chaque année par la CSEP.

Lorsque le taux technique de l'institution de prévoyance excède de 0.25 point le taux technique de référence, l'expert justifie ce dépassement ; à défaut il propose des mesures pour ramener dans un délai de 7 ans le taux technique de la Caisse de pensions au niveau du taux technique de référence.

La CSEP a déterminé le taux d'intérêt technique de référence à 2.75% pour l'année 2015. Une baisse ces prochaines années vers des valeurs comprises autour de 2% est néanmoins programmée (voir page 10 du rapport).

La Chaux-de-Fonds, le 20.04.2016.



## Révision à la baisse du taux d'intérêt technique

---

La révision à la baisse du taux d'intérêt technique à 2.25% s'appuie sur les considérations suivantes :

- **De nombreux signaux à la baisse** : une tendance déjà très perceptible, avec un recul du taux d'intérêt technique moyen de 3.22% à 2.91%<sup>1</sup> entre 2012 et 2014 ; et, sous la pression des circonstances, les intentions de baisse se sont encore accélérées.

Dans son édition du 26 avril 2015, le journal Le Temps mentionnait dans un article consacré au financement du 2<sup>ème</sup> pilier : «Le taux technique, un paramètre clé de la prévoyance, poursuit sa baisse. Dans certaines caisses, il est tombé à 1,5% et il devrait encore baisser».

- **Des expectatives de rendement révisées** : des espérances de rendement relevant de l'étude de congruence actifs/passifs (ou ALM) du 24 août 2015 significativement en-dessous (de l'ordre de 1 point de pourcent) des valeurs du 17 décembre 2013 ; de manière plus générale<sup>2</sup>, les spécialistes de la finance anticipent des rendements à long terme entre 2 et 3% selon les profils de risques (LPP-25 et LPP-40) et les scenarii.

Le tableau en page 4 du rapport compare les expectatives de rendement entre l'étude de congruence actifs/passifs du 17.01.2013 et celle du 24.08.2015 (PPC metrics).

- **Des placements à moindres risques dont les rendements sont nuls** : les faibles rendements sur les obligations de la Confédération (à 10 ans : -0.4% en date du 07.04.2016) nécessitent toujours plus de risques pour atteindre un rendement équivalent au taux technique.
- **Une norme professionnelle contraignante** : la directive technique DTA 4 pour les experts en assurances de pension définit un taux de référence par rapport auquel l'expert doit justifier un écart positif et proposer des mesures. Les simulations montrent que ce taux de référence va poursuivre son mouvement de baisse (2012 : 3.5% ; 2015 : 2.75%) et diminuer autour de 2.0 à 2.25%.

Le graphique en page 10 détermine l'évolution attendue de cette valeur étalon.

- **La sécurité financière durable en tant que fondement** : considérant les impératifs de la LPP-IPDP<sup>3</sup> et les responsabilités en présence, il est nécessaire de définir prudemment ce facteur d'équilibre. Le taux technique doit permettre à la Caisse de répondre à la question suivante : « à combien peut être rémunéré le capital qui finance les rentes ? ». S'il n'est pas en ligne avec les expectatives de rendement, la Caisse va très rapidement épuiser sa réserve de fluctuation de valeur (RFV) pour compenser cette insuffisance et la Caisse s'exposera à des mesures d'assainissement.

Si la RFV devait être entièrement utilisée, la Caisse se trouverait en découvert au sens de l'article 72a alinéa 1, let. b, LPP. Dans ce cas de figure, elle serait sous le coup des dispositions de l'article 65d, alinéa 2, LPP et alors soumise à l'obligation de mesures d'assainissement, avec un délai de résorption du découvert très court (5 à 7 ans,

---

<sup>1</sup> Source : Commission de haute surveillance de la prévoyance professionnelle (CHS PP), situation financière des institutions de prévoyance 2014.

<sup>2</sup> Quels que soient les scénarios des spécialistes de la finance (inflationniste, déflationniste, croissance), le niveau de rendement restera sensiblement en dessous des moyennes historiques (source: Prévoyance Professionnelle Suisse (PPS), janvier 2016).

<sup>3</sup> Dispositions de la LPP entrées en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2012 pour les institutions de prévoyance de corporations de droit public (art. 72a-g LPP) : croissance régulière des taux de couverture, seuils fixés dans la loi et plan de recapitalisation à respecter.

maximum 10 ans). C'est toute la distinction entre des mesures de recapitalisation (situation actuelle, avec un horizon de 40 ans) et des mesures d'assainissement.

- **Une gestion attentive des risques** : nous ne saurons certes que rétrospectivement si les taux bas actuels sont un instantané ou si nous sommes entrés dans une ère à la japonaise. Comme la Caisse n'est pas en mesure de s'exposer davantage aux risques des marchés, il faut adapter le taux technique aux rendements anticipés plus bas. Rechigner à une telle mesure en misant sur une remontée durable des taux d'intérêt serait un jeu dangereux.
- **Des changements démographiques prévisibles** : le coût de l'abaissement du taux technique est d'autant plus élevé que le rapport démographique se détériore. Les chocs démographiques futurs vont alors péjorer les bases financières si le taux technique devait être abaissé ultérieurement. Attendre davantage tendra à accroître le coût.  
Quelle que soit la primauté, les bénéficiaires de rentes sont/seront quant à eux toujours dans le système de la primauté des prestations. C'est-à-dire que la Caisse doit s'engager d'avance au moment du passage en retraite sur la rémunération de leur capital pendant cette période future (l'intérêt est fixé d'avance et immédiatement parti à la rente versée). Plus il y a de rentiers et plus un abaissement du taux technique sera couteux. Il est donc préférable d'abaisser ce paramètre préalablement à une péjoration du rapport démographique. Pour les assurés actifs, si le passage à la primauté des cotisations est entériné, le risque d'intérêt sera à leur charge (taux d'intérêt crédité et taux d'intérêt technique par l'intermédiaire du taux de conversion).
- **Des changements de paradigme** : ces dernières années ont marqué un certain tournant avec des marchés qui jugent le risque d'incapacité de paiement des Etats plus élevé que celui des entreprises privées, l'abandon du taux plancher par la BNS ou encore les taux d'intérêt négatifs.

La Chaux-de-Fonds, le 8 avril 2016.



**Consultation sur les mesures à prendre suite à la baisse des espérances de rendements - Réponses des associations professionnelles et des employeurs**

**Associations professionnelles**

	Questions	SAEN	SGADN / SPJN	SMF	SSP
<b>1</b>	<b>Aspects généraux</b>				
1.1	Dans la même institution, comptant une proportion de pensionnés identique à celle des actifs (en capitaux de prévoyance), est-il adéquat de soumettre les assurés actifs à la primauté des cotisations (plus de garantie de rendement et plus de garantie d'adaptation des prestations au dernier salaire) et les pensionnés à la primauté des prestations ?	Idéalement, le SAEN est opposé à la mesure. Il est cependant réaliste. Non, mais ce n'est pas une raison pour imaginer des artifices pour faire passer les pensionnés à la caisse...	Le SGADN ne trouve pas adéquat de soumettre actifs et pensionnés à un régime différent, mais il se range à cette réalité. Les solutions ne sont pas légion.	Le Comité est contre le passage à la primauté des cotisations.	Le SSP refuse de prendre position. Historiquement, il est contre le passage à la primauté des cotisations.
1.2	Le coût de la baisse des rendements des avoirs des pensionnés doit-il être pris en charge par les assurés actifs et/ou les employeurs ?	Exclu que les actifs doivent prendre en charge cette baisse. Evidemment pas par les actifs... donc par les employeurs.	Même avis que le SAEN. Idéalement il faut faire participer les retraités.	Les pensionnés ont payé des cotisations de 8%, puis de 8.5% durant toute leur carrière professionnelle. Ils ont largement participé à la capitalisation	L'ensemble des mesures doit être pris en charge par chaque partie.
1.3	Pour la répartition des efforts, faut-il se référer à la répartition de la cotisation (40% pour les assurés et 60% pour les employeurs) ou se baser sur les efforts faits pour la recapitalisation dès 2014 (55% pour les assurés et 45% pour les employeurs) ?	Il n'y a pas de raison de déroger au 40%/60%. Les assurés supportent déjà l'essentiel des conséquences et des efforts, donc maintenir 40%/60% !	40%/60%	40%/60%	40%/60%
1.4	La fortune de la Caisse sert majoritairement à la couverture des capitaux de prévoyance des pensionnés. Pour les actifs, il n'existe presque pas de fortune. En cas de passage à la primauté des cotisations, les employeurs pourraient-ils financer en partie une rémunération minimale des avoirs (garantie du taux d'intérêt) ?	Cela semble incontournable pour la mise en place du nouveau plan dans une certaine sérénité, après négociations. Avec un garde-fou sur un intérêt minimum. C'est une évidence pour nous si on veut que le système du 2ème pilier conserve son sens...	Question destinée aux employeurs.	Avec un garde-fou sur un intérêt minimum.	Avec un garde-fou sur un intérêt minimum dans les éléments à négocier.

**Consultation sur les mesures à prendre suite à la baisse des espérances de rendements - Réponses des associations professionnelles et des employeurs**

**Associations professionnelles**

	Questions	SAEN	SGADN / SPJN	SMF	SSP
1.5	Qui prend en charge le coût des dispositions transitoires pour les assurés proches de la retraite qui verraient leurs prestations baisser au passage dans un nouveau système (ils n'ont que peu de temps pour augmenter individuellement leur avoir de prévoyance avant la retraite) ? Dès quel âge prévoir des dispositions transitoires?	Les principaux concernés ne peuvent que subir. Il est de la responsabilité de l'employeur de tenir ses engagements antérieurs. Les dispositions transitoires doivent agir dès 55 ans.	Dans tous les cas, ni les assurés actifs, ni <u>prévoyance.ne</u> (dissolution des réserves). Dispositions transitoires de 5 ans maximum.	Mesures transitoires d'au moins 10 ans.	10 ans à charge des employeurs
1.6	Les employeurs seraient-ils disposés, en cas de changement de la loi cantonale, à verser les sommes annuelles provisionnées pour 2039 directement à la Caisse pour soutenir le financement des coûts ci-avant	Oui. Pas directement concernés mais tous les efforts à prendre chez les employeurs doivent être faits.	Question destinée aux employeurs.	Le maximum par l'employeur.	Favorable à ce que les employeurs prennent en charge le tout.
1.7	Ne serait-il pas opportun de profiter des taux bas sur le marché des capitaux pour recapitaliser la Caisse si cette dernière parvient à générer des rendements à long terme de plus de 2% ?	N'est-ce pas se contraindre à tenter des "coups" risqués ? Cela signifierait qu'il y aurait pour la Caisse des sommes importantes à placer alors que nous sommes dans une période difficile.	Favorable si l'Etat emprunte.	Favorable si l'Etat emprunte.	Pas d'avis.
2	<b>Hypothèses réalistes pour les projections sur les 25 prochaines années</b>				
	Les hypothèses de projection ci-après peuvent-elles être validées par les employeurs et/ou associations professionnelles ?				
2.1	Effectif constant pour les assurés actifs.	Hors de notre champ d'influence...	Question destinée aux employeurs.	Pas d'avis, mais constat de la volonté de réduire au maximum.	Hypothèse difficile à établir, mais tendance à la réduction.

**Consultation sur les mesures à prendre suite à la baisse des espérances de rendements - Réponses des associations professionnelles et des employeurs**

**Associations professionnelles**

	Questions	SAEN	SGADN / SPJN	SMF	SSP
2.2	Augmentation de salaire : en moyenne ½% d'augmentation selon IPC et ½% d'augmentation de carrière.	Hors de notre champ d'influence...	Question destinée aux employeurs.		
2.3	Prise en considération d'un financement global de 26.5%, les rappels de cotisations actuels étant intégrés aux cotisations ordinaires (environ 2%).	Oui, dans le respect du 40%/60%.	Pas d'augmentation de cotisations souhaitée.	Oui.	Oui et proposition d'augmenter la cotisation de quelques points de % de manière équitable pour éviter les autres mesures (baisse de prestations, augmentation de l'âge de la retraite, etc.).
2.4	Maintien d'un financement croissant en fonction de l'âge pour les assurés et constant quel que soit l'âge pour les employeurs.	Proposition intéressante pour que l'employeur renonce au non-engagement de personnes d'un certain âge. Si on reporte tout sur l'assuré, ce n'est pas supportable. Il faut équilibrer. Certains seront lourdement pénalisés après avoir beaucoup donné !	Financement croissant possible sous deux conditions notamment : qu'il soit en relation avec l'évolution salariale (pas de baisse de salaire due à l'augmentation de la cotisation prévoyance). Pas de disproportion entre cotisation Employeur/Employé.	Il n'y a aucune raison d'avoir des cotisations différenciées. Quand cela n'était pas le cas, il n'y a jamais eu de problème ni de contestation.	Pas d'avis.
<b>3</b>	<b>Mesures éventuelles sur les prestations</b>				
3.1	Augmentation de l'âge de la retraite à 65 ans pour les hommes et les femmes.	Le corps enseignant compte 75% de femmes. La réponse est catégoriquement NON... Inenvisageable, irrespectueux !	Contre, vu les contraintes du métier de policier (responsabilités, missions, horaires, etc.).	Refus catégorique. Si le GC fait le forcing, il s'agira alors de rendre impossible tout licenciement. Actuellement, avec l'économie de 164 millions, la pression est forte pour se séparer de collaborateurs. On ne va aller grossier les rangs des chômeurs.	Non, pas d'entrée en matière.
	Quel impact sur la gestion de ressources humaines si l'âge de la retraite est calqué sur celui de l'AVS (64/65 F/H) ?		Conséquent.	Pas d'avis.	
	Quelle tranche d'âge préserver par des mesures transitoires ?		Pas de position. Retraite maintenue à l'âge actuel.	Dès 60 ans (4 ans).	

**Consultation sur les mesures à prendre suite à la baisse des espérances de rendements - Réponses des associations professionnelles et des employeurs**

**Associations professionnelles**

	Questions	SAEN	SGADN / SPJN	SMF	SSP
3.2	Au vu des efforts fournis dès 2010, puis dès 2014, par les assurés actifs, quelle devrait être la diminution acceptable des prestations assurées via le taux de rente pour les assurés actifs ? Pour une carrière de 35 ans, la rente de retraite est d'environ 47% de la moyenne des salaires obtenus au cours des 7 dernières années, faut-il baisser ce taux de rente ?	Pour l'instant aucun sacrifice, on négocie ensuite dans la globalité. A quelle profondeur voulez-vous qu'on creuse votre tombe ?	Vu le niveau des salaires (jeunes gendarmes) et l'évolution salariale prévisible : pas de baisse souhaitée (prestations trop faibles pour un niveau de vie acceptable).	Opposé à une baisse des prestations. Vaut mieux augmenter les cotisations. La LPP doit remplir son rôle et ne pas créer des assistés.	Contre une baisse.
3.3	Plus d'indexation des rentes des pensionnés quelle que soit l'évolution de l'IPC ?	Non, il ne faut jamais dire jamais... Sur le principe, mais avec un garde-fou en cas de forte inflation.	Contre une indexation sauf si la Caisse a fait de bons résultats (privilégier le chemin de croissance et éventuelles provisions).	Suivre les adaptations comme pour l'AVS.	En fonction du rendement de la Caisse à maintenir. Mais ouvert sur le principe de freiner l'indexation.
3.4	Diminution du taux de la rente de conjoint survivant de 70% à 60% de la rente de retraite assurée ou versée (les assurés retraités seraient ainsi également impactés par les mesures prises) ?	Vu les statistiques... cela vise de nouveau principalement les femmes ! NON.	Contre cette mesure. Effet marginal. Biais entre conjoints retraités du nouveau et de l'ancien régime.	Non, les assurés ne peuvent plus se retourner à la retraite.	Non.
3.5	Doit-on introduire un système de rente variable sur 10% de la rente versée aux nouveaux pensionnés (seulement en cas de bon rendement) ? Les anciens pensionnés ne seraient pas impactés.	Non, on ne joue pas les rentes à la loterie !	Défavorable	Non, ceci rompt le principe de solidarité.	Non, on reporte une fois de plus le risque sur les assurés qui supportent déjà les risques du marché et la non adaptation des prestations au dernier salaire.
3.6	Afin de limiter à terme les effets de la longévité et du rendement des placements sur les pensionnés, n'y a-t-il pas lieu d'augmenter les possibilités de versement en capital (actuellement 25% au plus de la prestation de libre passage peut être versé en espèces) ?	Dans une faible mesure, pourquoi pas... Mais ça nous semble aller à l'encontre de la solidarité.	Favorable à une augmentation (max. 75%). Conscient des risques mais plus de liberté souhaitée.	Contre.	Contre, va à l'encontre de l'esprit du 2 <sup>ème</sup> pilier
	<b>Date réception réponse</b>	Courriel du 20.03.2016	Séance du CADM du 22.03.2016	Séance du CADM du 22.03.2016	Lettre du 22.03.2016
	<b>Date réception validation</b>		08.04.2016	08.04.2016	08.04.2016 / 11.04.2016

**Consultation sur les mesures à prendre suite à la baisse des espérances de rendements - Réponses des associations professionnelles et des employeurs**

**Employeurs affiliés**

	Questions	ACN	ANMEA	UNINE	HNE
<b>1</b>	<b>Aspects généraux</b>				
1.1	Dans la même institution, comptant une proportion de pensionnés identique à celle des actifs (en capitaux de prévoyance), est-il adéquat de soumettre les assurés actifs à la primauté des cotisations (plus de garantie de rendement et plus de garantie d'adaptation des prestations au dernier salaire) et les pensionnés à la primauté des prestations ?	Oui. L'ACN veut bien contribuer pour autant que cela soit équitable.	Oui, cette version est acceptable si cela rend pérenne la caisse de pension.	Le fait d'avoir ces 2 systèmes est inhérent à tout changement. Oui, nécessaire.	L'interdiction d'adapter les rentes des pensionnés induit déjà une différence de traitement flagrante entre les populations d'assurés actifs et pensionnés. Si le passage à la primauté des cotisations permet de limiter la charge financière sur les assurés actifs et les employeurs, c'est une option qu'il convient d'explorer et que HNE pourrait soutenir.
1.2	Le coût de la baisse des rendements des avoirs des pensionnés doit-il être pris en charge par les assurés actifs et/ou les employeurs ?	Les deux, mais aussi les retraités par la non-indexation. Chaque partie doit faire un effort.	Non, d'autres solutions doivent être envisagées.	Répartition des efforts.	Au vu de la situation actuelle et des montants demandés aux assurés actifs pour financer leur part de la retraite, il semble difficile de demander en plus de financer des conditions de retraite dont ils ne bénéficieront pas. En l'occurrence, il convient d'évaluer la charge que cela représenterait pour les employeurs et de se déterminer sur la répartition de la charge entre assurés actifs et employeurs.
1.3	Pour la répartition des efforts, faut-il se référer à la répartition de la cotisation (40% pour les assurés et 60% pour les employeurs) ou se baser sur les efforts faits pour la recapitalisation dès 2014 (55% pour les assurés et 45% pour les employeurs) ?	Un partage équitable (50%/50%), à négocier.	Nous privilégierions la répartition "2014" (55% pour les assurés et 45% pour les employeurs), mais possibilité de négocier. 50%/50% admissible.	50%/50%	Une répartition au minimum égale (50%/50%) de l'effort entre l'employeur et les assurés semble en la circonstance être une approche raisonnable, surtout si l'employeur s'engage à couvrir les coûts pour les pensionnés et éventuellement des mesures transitoires. A discuter après répartition des mesures transitoires.
1.4	La fortune de la Caisse sert majoritairement à la couverture des capitaux de prévoyance des pensionnés. Pour les actifs, il n'existe presque pas de fortune. En cas de passage à la primauté des cotisations, les employeurs pourraient-ils financer en partie une rémunération minimale des avoirs (garantie du taux d'intérêt) ?	Trop technique (pas de réponse).	Nous ne pouvons pas garantir ce financement dans la mesure où nous dépendons d'un financement étatique. A l'heure actuelle, les Fondations n'ont pas la possibilité de financer par elles-mêmes ce surplus de charges. Que donnera l'Etat ?	Pour autant que le paiement de 2039 tombe, le rectorat privilégie une augmentation des cotisations employeurs afin de financer une meilleure rémunération des "comptes" des assurés actifs (augmentation envisagée entre 1 et 2% de cotisation). [...] Cela permettrait de répartir la charge dans le temps, approche plus pragmatique compte tenu de nos finances et de celles du Canton. Un apport unique resterait difficile, en plus de celui prévu pour le 01.01.2019 et nécessiterait de faire appel à un emprunt.	Les implications de cette manière de procéder ne sont pas complètement claires pour HNE. Une évaluation du risque et de l'impact financier est nécessaire pour statuer sur ce point.

**Consultation sur les mesures à prendre suite à la baisse des espérances de rendements - Réponses des associations professionnelles et des employeurs**

**Employeurs affiliés**

	Questions	ACN	ANMEA	UNINE	HNE
1.5	Qui prend en charge le coût des dispositions transitoires pour les assurés proches de la retraite qui verraient leurs prestations baisser au passage dans un nouveau système (ils n'ont que peu de temps pour augmenter individuellement leur avoir de prévoyance avant la retraite) ? Dès quel âge prévoir des dispositions transitoires?	5 ans. Pas de précision pour la prise en charge.	Les employeurs (en tenant compte de notre réponse au point 1.4). Dispositions transitoires dès 60 ans.	Minimum 5 ans selon les coûts. Ces coûts doivent faire partie de la répartition globale (négociation). Au vu de la situation et de la baisse attendue des rentes, la limite à 60 ans semble être la mesure minimale à mettre en place. Sans projection sur les coûts d'une telle extension, nous ne sommes pas en mesure de nous positionner précisément sur un âge entre 55 et 60 ans. Afin d'épargner les liquidités des employeurs affiliés, nous serions favorables à l'analyse de mesures transitoires qui ne seraient versées aux employés qu'à leur départ à la retraite.	58 ans. Pour le financement, à charge de l'employeur pour autant que la répartition soit à 50%/50% pour les autres mesures. Il conviendrait que les dispositions transitoires soient supportées par les employeurs. Il ne semble pas envisageable de demander que l'ensemble des assurés actifs financent des mesures dont seulement une petite partie d'entre eux bénéficient. L'impact des mesures transitoires devrait être évalué pour pouvoir se prononcer sur leur financement et sur l'âge d'application. Des mesures transitoires depuis l'âge de 58 ans semblent de prime abord adéquates.
1.6	Les employeurs seraient-ils disposés, en cas de changement de la loi cantonale, à verser les sommes annuelles provisionnées pour 2039 directement à la Caisse pour soutenir le financement des coûts ci-avant	Oui	Oui. Néanmoins, nous ne pouvons pas garantir ce financement dans la mesure où nous dépendons d'un financement étatique. A l'heure actuelle, les Fondations n'ont pas la possibilité de financer par elles-mêmes ce surplus de charges.	L'UniNE n'a pas les moyens de verser le 1/23ème du montant. L'Université ne pourrait être en mesure d'apporter un soutien supplémentaire à la Caisse qu'à la condition que la LCPFPub soit modifiée. Plus particulièrement, l'obligation d'atteindre un taux de couverture de 100% en 2039 devrait être abrogée.	HNE n'a pas, à l'heure actuelle, provisionné les montants pour 2039 et elle n'a pas la solidité financière requise pour une telle dépense. En cas de changement de la loi HNE ne serait pas en mesure de verser ces montants à la Caisse sans d'importants problèmes financiers.
1.7	Ne serait-il pas opportun de profiter des taux bas sur le marché des capitaux pour recapitaliser la Caisse si cette dernière parvient à générer des rendements à long terme de plus de 2% ?	Les risques sont perçus comme trop vagues à ce stade.	Sur le principe oui. Réponse très virtuelle qui dépend de qui emprunte.	Pas d'avis.	Sur le principe, cette proposition de la Caisse est intéressante et permet un arbitrage des taux d'intérêt et de rendement. Pour HNE la problématique se pose de la capacité de se financer à des taux attractifs sans une garantie de l'Etat au vu de la situation d'endettement.
2	<b>Hypothèses réalistes pour les projections sur les 25 prochaines années</b>				
	Les hypothèses de projection ci-après peuvent-elles être validées par les employeurs et/ou associations professionnelles ?				
2.1	Effectif constant pour les assurés actifs.	Oui, les grandes Communes voient plutôt une baisse, à part si le transfert de compétence entre Etat et communes crée de nouveaux besoins (entretien des routes par ex.). Un effectif constant est une bonne base.	Plutôt une logique de décroissance (volonté de restreindre).	Réaliste.	Réaliste. HNE prévoit un maintien voir une légère croissance de son effectif sur les prochaines années.

**Consultation sur les mesures à prendre suite à la baisse des espérances de rendements - Réponses des associations professionnelles et des employeurs**

**Employeurs affiliés**

	Questions	ACN	ANMEA	UNINE	HNE
2.2	Augmentation de salaire : en moyenne ½% d'augmentation selon IPC et ½% d'augmentation de carrière.	Ok.	/	Accord avec le paramètre proposé.	Les paramètres retenus semblent raisonnables à long terme.
2.3	Prise en considération d'un financement global de 26.5%, les rappels de cotisations actuels étant intégrés aux cotisations ordinaires (environ 2%).	Favorable. Ouvert à une discussion sur l'augmentation de la contribution des employeurs.	Ouverture pour une augmentation partagée 40%/60%.	Oui. La répartition devrait être discutée avec le reste des mesures.	Oui. Le niveau de financement doit être réévalué dans le cadre des mesures possibles pour l'assainissement.
2.4	Maintien d'un financement croissant en fonction de l'âge pour les assurés et constant quel que soit l'âge pour les employeurs.	Trop technique (pas de réponse).	Souci sur l'attractivité pour l'employé en fin de carrière.	Pourquoi pas, il faut voir le niveau des cotisations. Ouvert aux deux solutions : croissante ou constante.	Ce principe reste admis pour HNE.
<b>3</b>	<b>Mesures éventuelles sur les prestations</b>				
3.1	Augmentation de l'âge de la retraite à 65 ans pour les hommes et les femmes.	Doit être discuté dans l'ensemble.	Il s'agit de se calquer sur l'âge de l'AVS actuel. En cas d'une éventuelle future modification, l'adaptation doit être automatique.	A discuter.	Pas souhaitable. Les aspects de pénibilité du travail pour certaines catégories du personnel de HNE doivent être pris en compte dans cette réflexion. HNE ne souhaite pas dépasser ce qui est prévu par l'AVS.
	Quel impact sur la gestion de ressources humaines si l'âge de la retraite est calqué sur celui de l'AVS (64/65 F/H) ?	Plus facile pour les Communes.	Aucun.	Faible	
	Quelle tranche d'âge préserver par des mesures transitoires ?	Pas abordé mais suggestion : idée de le faire graduellement (64 ans + 1 trimestre, 63 ans + 2 trimestres, 62 +3 trimestre, 61 et moins + 4 trimestres).	Dès 59 ans pour les femmes. Dès 60 ans pour les hommes. En cas de modification de l'âge de l'AVS, 5 ans sont à prévoir pour les mesures transitoires.	Selon les coûts, comme les autres mesures transitoires.	

## Consultation sur les mesures à prendre suite à la baisse des espérances de rendements - Réponses des associations professionnelles et des employeurs

### Employeurs affiliés

	Questions	ACN	ANMEA	UNINE	HNE
3.2	Au vu des efforts fournis dès 2010, puis dès 2014, par les assurés actifs, quelle devrait être la diminution acceptable des prestations assurées via le taux de rente pour les assurés actifs ? Pour une carrière de 35 ans, la rente de retraite est d'environ 47% de la moyenne des salaires obtenus au cours des 7 dernières années, faut-il baisser ce taux de rente ?	Une baisse de 30% n'est pas imaginable. Il est estimé qu'une baisse des rentes inférieure à 10% doit être prise en compte.	Non. Lorsqu'ils verront les études, ils changeront certainement d'avis.	Doit faire partie du paquet de mesures. Pas de limite.	Baisser le taux de rente doit faire partie des leviers envisagés dans le cadre d'un paquet de mesures. La baisse du niveau de prestations doit être évaluée comme option.
3.3	Plus d'indexation des rentes des pensionnés quelle que soit l'évolution de l'IPC ?	Au moins pour les 20 ans à venir, calquée sur la période des rendements bas.	Oui, jusqu'à un taux d'IPC négatif cumulé de 7%.	Plus d'indexation avec possibilité de reverser en cas de bons résultats. Nous soutenons les démarches entreprises par la Caisse visant à répartir l'effort sur les différentes parties prenantes. La participation des pensionnés aux mesures d'économies semble être un mal nécessaire dans la situation actuelle, bien que nous le regrettions.	La suppression de l'indexation sur l'IPC semble une mesure avec peu d'impact à l'heure actuelle, mais à long terme elle pourrait avoir des conséquences importantes pour les pensionnés. Il conviendrait de mettre un plafond d'augmentation de l'IPC au-delà duquel une part d'indexation est accordée (mécanisme de sécurité).
3.4	Diminution du taux de la rente de conjoint survivant de 70% à 60% de la rente de retraite assurée ou versée (les assurés retraités seraient ainsi également impactés par les mesures prises) ?	Toutes les petites économies doivent être considérées.	Oui, pour les rentes supérieures à CHF 3'000.-.	Oui. Nous soutenons les démarches entreprises par la Caisse visant à répartir l'effort sur les différentes parties prenantes. La participation des pensionnés aux mesures d'économies semble être un mal nécessaire dans la situation actuelle, bien que nous le regrettions.	HNE ne souhaite pas soutenir cette mesure.
3.5	Doit-on introduire un système de rente variable sur 10% de la rente versée aux nouveaux pensionnés (seulement en cas de bon rendement) ? Les anciens pensionnés ne seraient pas impactés.	On doit avoir un système où tout le monde doit « contribuer » en cas de crise. Donc c'est une piste à considérer.	La question n'avait pas été comprise. Avec cette perception, la réponse est non.	Pas d'avis.	HNE ne souhaite pas la mise en place d'une rente variable qui crée une incertitude importante pour les pensionnés.
3.6	Afin de limiter à terme les effets de la longévité et du rendement des placements sur les pensionnés, n'y a-t-il pas lieu d'augmenter les possibilités de versement en capital (actuellement 25% au plus de la prestation de libre passage peut être versé en espèces) ?	Trop technique comme question, donc pas de réponse.	Oui, jusqu'à 50%.	Pas souhaitable.	Offrir la possibilité de versement en capital revient à faire porter le risque d'une baisse de rendement et d'une mauvaise gestion aux assurés. L'institution souhaite dans la mesure du possible continuer de protéger les assurés contre leurs propres (mauvaises) décisions. Cette mesure ne semble pas souhaitable à HNE.
	<b>Date réception réponse</b>	Courriel du 19.01.2016	Courriel du 16.03.2016	Lettre du 09.03.2016	Courriel du 18.03.2016
	<b>Date réception validation</b>	12.04.2016	07.04.2016	31.03.2016	30.03.2016

**Consultation sur les mesures à prendre suite à la baisse des espérances de rendements - Réponses des associations professionnelles et des employeurs**

	Questions	NOMAD / FECPA / CNP	Etat de Neuchâtel	Ville de La Chaux-de-Fonds	Ville de Neuchâtel
<b>1</b>	<b>Aspects généraux</b>				
1.1	Dans la même institution, comptant une proportion de pensionnés identique à celle des actifs (en capitaux de prévoyance), est-il adéquat de soumettre les assurés actifs à la primauté des cotisations (plus de garantie de rendement et plus de garantie d'adaptation des prestations au dernier salaire) et les pensionnés à la primauté des prestations ?	Oui	Les efforts et impacts des mesures qui devront être prises devraient concerner toutes les catégories d'assurés.	Même point de vue que l'Etat.	Même point de vue que l'Etat.
1.2	Le coût de la baisse des rendements des avoirs des pensionnés doit-il être pris en charge par les assurés actifs et/ou les employeurs ?	Répartition des efforts avec un geste supplémentaire de l'Etat pour les aider.	Le système actuel nous l'impose, mais nous estimons que cela n'est pas défendable. L'éventualité de toucher également les pensionnés doit être examinée de manière sérieuse.	Répartition des efforts	Répartition des efforts
1.3	Pour la répartition des efforts, faut-il se référer à la répartition de la cotisation (40% pour les assurés et 60% pour les employeurs) ou se baser sur les efforts faits pour la recapitalisation dès 2014 (55% pour les assurés et 45% pour les employeurs) ?	60%/40%	Aucune variante n'est à exclure dans les études à mener, et l'esprit du partage des sacrifices entre tous les acteurs concernés doit accompagner toutes les réflexions à engager. Un équilibre global doit être trouvé.	Même point de vue que l'Etat.	Même point de vue que l'Etat.
1.4	La fortune de la Caisse sert majoritairement à la couverture des capitaux de prévoyance des pensionnés. Pour les actifs, il n'existe presque pas de fortune. En cas de passage à la primauté des cotisations, les employeurs pourraient-ils financer en partie une rémunération minimale des avoirs (garantie du taux d'intérêt) ?	Non pour des raisons de moyens.	Cette éventualité ne peut pas être exclue même si elle représente une charge qui sera difficilement supportable au vu du contexte budgétaire de l'Etat et des autres employeurs affiliés à la Caisse. En a-t-on les moyens ?	Rien n'est inenvisageable, mais au vu des finances communales, cela sera difficile.	Même point de vue que la Ville de La Chaux-de-Fonds.

**Consultation sur les mesures à prendre suite à la baisse des espérances de rendements - Réponses des associations professionnelles et des employeurs**

	Questions	NOMAD / FECPA / CNP	Etat de Neuchâtel	Ville de La Chaux-de-Fonds	Ville de Neuchâtel
1.5	Qui prend en charge le coût des dispositions transitoires pour les assurés proches de la retraite qui verraient leurs prestations baisser au passage dans un nouveau système (ils n'ont que peu de temps pour augmenter individuellement leur avoir de prévoyance avant la retraite) ? Dès quel âge prévoir des dispositions transitoires?	Dès 58 ans, à prendre en compte dans le financement global de la Caisse.	Cela reste à définir et dépendra des coûts et impacts des variantes à établir. La durée et la portée des mesures transitoires ne peuvent pas être définies actuellement car elles dépendront de leur coût.	Difficile de répondre sans avoir les coûts de toute la variante. Il est évident qu'il faut des dispositions transitoires. Plutôt 5 ans.	Cela doit faire l'objet d'un paquet global à évaluer (5 ans de dispositions transitoires).
1.6	Les employeurs seraient-ils disposés, en cas de changement de la loi cantonale, à verser les sommes annuelles provisionnées pour 2039 directement à la Caisse pour soutenir le financement des coûts ci-avant	Pas les moyens de verser à moins que l'Etat les donne.	Les montants en question devraient être conservés pour assurer un risque. Cela permettrait à la caisse d'utiliser, cas échéant, en partie la RFV. L'Etat ne veut intervenir que si la RFV est entièrement dissoute.	Il ne faut pas tout mélanger. Il y a une différence entre provisionner un montant et le verser. La réponse est non.	La Ville n'a pas provisionné. La réponse est non, surtout par le caractère contraignant d'une somme à verser chaque année.
1.7	Ne serait-il pas opportun de profiter des taux bas sur le marché des capitaux pour recapitaliser la Caisse si cette dernière parvient à générer des rendements à long terme de plus de 2% ?	Non pour les trois.	Non.		Pas d'avis clair, mais c'est un risque important qu'on n'est pas prêt à prendre.
<b>2</b>	<b>Hypothèses réalistes pour les projections sur les 25 prochaines années</b>				
	Les hypothèses de projection ci-après peuvent-elles être validées par les employeurs et/ou associations professionnelles ?				
2.1	Effectif constant pour les assurés actifs.	Nomad : augmentation (+10%) CNP: stabilité Fecpa : baisse	Au vu du contexte politique, les effectifs ne devraient pas croître. Peu de progression de carrière.	Stabilité.	Stabilité.

**Consultation sur les mesures à prendre suite à la baisse des espérances de rendements - Réponses des associations professionnelles et des employeurs**

	Questions	NOMAD / FECPA / CNP	Etat de Neuchâtel	Ville de La Chaux-de-Fonds	Ville de Neuchâtel
2.2	Augmentation de salaire : en moyenne ½% d'augmentation selon IPC et ½% d'augmentation de carrière.	CCT21 : 1% sur la carrière	La masse salariale devrait rester constante dans l'idéal. En cours de négociations.	Accord avec le paramètre proposé.	Accord avec le paramètre proposé.
2.3	Prise en considération d'un financement global de 26.5%, les rappels de cotisations actuels étant intégrés aux cotisations ordinaires (environ 2%).	Oui, dès Prévoyance 2020.	Dans la mesure où cela n'occasionne pas de surcoût mais uniquement un changement dans la nature des cotisations, nous pouvons souscrire à cette idée d'intégration.	Oui à répartir 60%/40%.	Oui à répartir 60%/40%.
2.4	Maintien d'un financement croissant en fonction de l'âge pour les assurés et constant quel que soit l'âge pour les employeurs.	Maintien du système actuel.	Pour des raisons de responsabilité sociale des employeurs publics et parapublics, nous estimons nécessaire de maintenir cette règle qui évite toute discrimination d'embauche liée à l'âge.	Maintien du système actuel.	Maintien du système actuel.
3	<b>Mesures éventuelles sur les prestations</b>				
3.1	Augmentation de l'âge de la retraite à 65 ans pour les hommes et les femmes.	Oui, dès Prévoyance 2020.	Tout en prenant garde à tenir compte des débats du projet fédéral "Prévoyance 2020", un passage généralisé à 65 ans de l'âge terme est envisageable. Par ailleurs, en cas de passage à la primauté des cotisations, la notion d'âge de la retraite devient plus diffuse. Nous renvoyons à la question 1.5 pour la question des mesures transitoires.	Tout est ouvert. Le sujet divise beaucoup.	Tout est ouvert.
	Quel impact sur la gestion de ressources humaines si l'âge de la retraite est calqué sur celui de l'AVS (64/65 F/H) ?	Pas de soucis particuliers.			
	Quelle tranche d'âge préserver par des mesures transitoires ?	Pas besoin de mesures transitoires.			

**Consultation sur les mesures à prendre suite à la baisse des espérances de rendements - Réponses des associations professionnelles et des employeurs**

	Questions	NOMAD / FECPA / CNP	Etat de Neuchâtel	Ville de La Chaux-de-Fonds	Ville de Neuchâtel
3.2	Au vu des efforts fournis dès 2010, puis dès 2014, par les assurés actifs, quelle devrait être la diminution acceptable des prestations assurées via le taux de rente pour les assurés actifs ? Pour une carrière de 35 ans, la rente de retraite est d'environ 47% de la moyenne des salaires obtenus au cours des 7 dernières années, faut-il baisser ce taux de rente ?	Plutôt non, en étant réaliste.	A examiner dans le cadre des études à réaliser, et notamment de la faisabilité économique des variantes qui seront élaborées, ainsi que de l'impact concret sur le niveau des rentes les plus basses. Par ailleurs, en cas de passage à la primauté des cotisations, cette question apparaît moins sensible car la prévisibilité des prestations est plus aléatoire qu'en primauté de prestations.	Mesure à envisager.	Mesure à envisager.
3.3	Plus d'indexation des rentes des pensionnés quelle que soit l'évolution de l'IPC ?	Plutôt non, en étant réaliste.	Il est difficile de défendre une indexation des rentes alors que les actifs supportent l'essentiel des efforts, mais un garde-fou pourrait être introduit en cas de très grosse variation, à la hausse comme à la baisse d'ailleurs. Dans la durée, l'hypothèse d'une indexation partielle doit être privilégiée.	Plus d'indexation (sauf très forte hausse de l'inflation).	Plus d'indexation (sauf très forte hausse de l'inflation).
3.4	Diminution du taux de la rente de conjoint survivant de 70% à 60% de la rente de retraite assurée ou versée (les assurés retraités seraient ainsi également impactés par les mesures prises) ?	Oui.	Cette mesure est envisageable sur le principe car sa portée est relativement faible, d'autant plus que les structures familiales ont évolué et que les conjoints survivants disposent dans la plupart des situations de revenus propres.	Oui.	Oui.
3.5	Doit-on introduire un système de rente variable sur 10% de la rente versée aux nouveaux pensionnés (seulement en cas de bon rendement) ? Les anciens pensionnés ne seraient pas impactés.	Non. Idem HNE.	Non.	Non pas de double peine pour les assurés actifs actuels les plus âgés.	Idem Ville de La Chaux-de-Fonds.
3.6	Afin de limiter à terme les effets de la longévité et du rendement des placements sur les pensionnés, n'y a-t-il pas lieu d'augmenter les possibilités de versement en capital (actuellement 25% au plus de la prestation de libre passage peut être versé en espèces) ?	Favorable.	Contre.	Contre.	Partagé.
	<b>Date réception réponse</b>	Séance du CADM du 22.03.2016	Lettre du 16.03.2016	Séance du CADM du 22.03.2016	Séance du CADM du 22.03.2016
	<b>Date réception validation</b>		30.03.2016	12.04.2016	11.04.2016

**Extrait de la note de prévoyance.ne au Conseil d'Etat du 14.06.2013 intitulée "Rappel des thèmes abordés dans le processus de recapitalisation de prévoyance.ne"**

**Le « split vertical » ne peut pas être retenu**

Le principe de ce système est de mettre les nouveaux assurés au plan en primauté des cotisations. Le plan du CADM prévoit de répartir sur plusieurs générations les efforts, y compris des nouveaux assurés (il s'agit de la pierre angulaire du plan du CADM).

L'introduction du split vertical pour les nouveaux assurés amène les commentaires suivants :

- ils seraient dans un nouveau collectif d'assurés et la Caisse ne pourrait pas les faire contribuer à la recapitalisation d'un ancien plan, d'autant plus que l'ancien est plus favorable que le leur;
- le financement qu'ils n'apporteraient pas devrait être apporté par les employeurs, ce qui porterait la cotisation des employeurs à des niveaux très élevés au gré de la rotation du personnel.

**Le « split horizontal » pour tous les assurés (y compris les nouveaux) est une solution politique de compromis, mais présente de multiples inconvénients**

*Rappel du système :*

Tous les assurés avec un salaire de plus de 100-110'000.- sont soumis à deux plans d'assurance : la partie inférieure du salaire au plan en primauté des prestations du CADM et la partie supérieure à un plan en primauté des cotisations.

Le split pour les anciens assurés se ferait au 01.01.2017 (impossible de mettre en œuvre avant), pour les nouveaux dès le 01.01.2015.

Les PLP seraient réparties par rapport au salaire, la proportion dépassant 100-110'000.- étant affectée au plan en primauté des cotisations et immédiatement capitalisée à 100% par un apport de l'employeur.

Ainsi l'assuré ayant subi le split horizontal et son employeur ne devraient plus contribuer à la recapitalisation sur la partie en primauté des cotisations.

Les coûts de la recapitalisation en fonction de la limite seraient les suivants :

- 307 millions (y compris RFV et mesures transitoires) pour la limite à 110'000.-
- 442 millions pour la limite à 100'000.-

Le CADM a mis en évidence de nombreux problèmes liés au split horizontal qui sont développés en fin de document (annexe) :

- inégalité de traitement;
- détérioration des conditions de travail des cadres et gestion du personnel;
- nécessité d'arbitrages douloureux entre actifs (splittés ou non) et pensionnés;
- gestion difficile des assurés "multi-employeurs";
- effets de limite lors du passage du plan primauté des prestations au plan splitté et inversement;
- information et transparence vis-à-vis des assurés et employeurs;
- problèmes de gouvernance et frais consécutifs;
- problèmes techniques et pratiques de mise en œuvre;
- coûts supplémentaires de mise en œuvre et de gestion;
- captivité de la Caisse par rapport au fournisseur informatique.

**Le « split horizontal » pour les nouveaux assurés ne peut pas être retenu.**

Pour les mêmes raisons que celles énoncées ci-dessus, dans le point "split vertical", cette solution ne peut être retenue.

## Les dimensions de solidarité dans le système du 2ème pilier

### 1 Généralités

La prévoyance professionnelle est une assurance sociale et le plan d'assurance peut mettre en œuvre de nombreuses dimensions de solidarité au niveau :

- 1) de la longévité, de l'invalidité et du décès; les assurés qui ne sont pas soumis à ces risques contribuent pour ceux qui y sont soumis
- 2) des cotisations (un assuré au début de la catégorie d'âge paie plus par rapport au coût effectif que celui en fin de catégorie). Si le taux de cotisation est unique quel que soit l'âge, la solidarité des jeunes en faveur des plus âgés est importante
- 3) des prestations (un célibataire paie pour un assuré marié ou l'âge du conjoint est inférieur à la moyenne ou le nombre d'enfants à charge est plus élevé que la moyenne, etc.). Un tarif de libre passage peut être choisi de manière commune pour les hommes et les femmes dans la primauté des prestations. Dans la primauté des cotisations, le taux de conversion peut être fixé de manière commune pour les hommes et les femmes ou en fonction de l'état-civil.
- 4) de la recapitalisation (les assurés jeunes vont payer bien plus longtemps de la recapitalisation que les assurés proches de la retraite qui bénéficient en plus de dispositions transitoires et d'une garantie de non-diminution de rente)
- 5) des augmentations de salaire (malgré l'échelonnement, le rappel d'un assuré jeune peut dépasser le coût effectif alors que c'est l'inverse pour un plus âgé)
- 6) des augmentations de salaire à l'intérieur des classes d'âge (20-29 ans/30-39 ans/etc.); le rappel de l'assuré en début de classe peut payer partiellement pour celui de la fin de la classe d'âge. La solidarité est faible si l'avoir de retraite est proportionnellement moins élevé.

Il est important de se rendre compte que la solidarité ne disparaît pas en cas de changement de la primauté des prestations à celle des cotisations. Les points 1 à 4 représentant les points de solidarités les plus importants demeurent intacts dans la primauté des cotisations.

Il convient toutefois de relever que l'intensité des mesures de solidarité est souvent réduite dans la primauté des cotisations. Notamment en ce qui concerne les points 2 et 3.

Dans la pratique, la nature du domaine d'activité de l'employeur est souvent corrélée au niveau de solidarité. Ainsi dans le domaine de la construction, il est courant de réduire certaines solidarités entre personnel de production et personnel administratif. Par contre dans les institutions de prévoyance de droit public, la solidarité est souvent plus marquée; on trouve par exemple rarement des plans cadres dans ce type d'institution, qui de ce fait réduit parfois les avantages de certaines catégories de personnel.

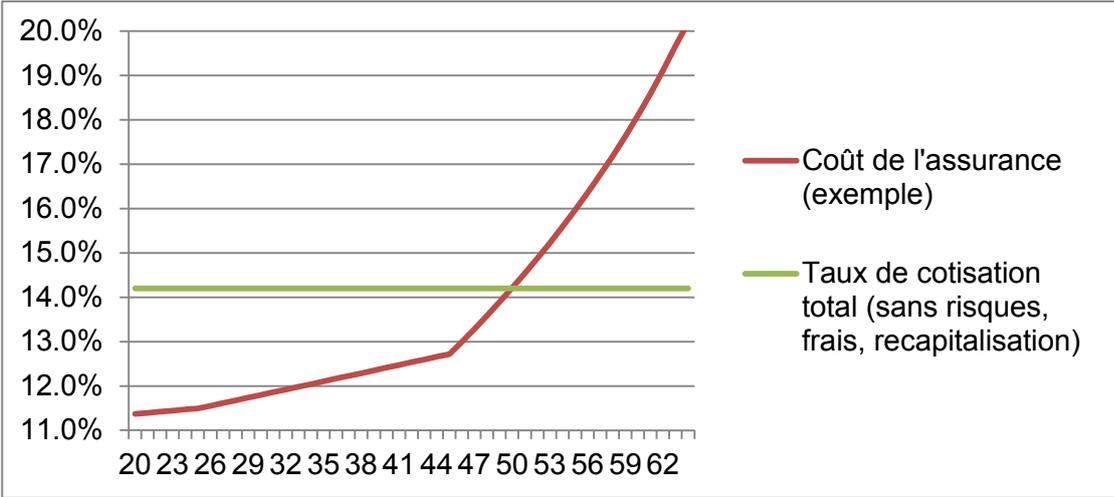
## 2 Schémas

Schématiquement, les aspects de solidarités liés aux cotisations peuvent être représentés de la manière suivante :

**Solidarité importante** : taux unique de cotisation pour tout âge.

Les jeunes paient pour les plus âgés. Système en vigueur à l'ancienne CPEN jusqu'au 31.12.2009.

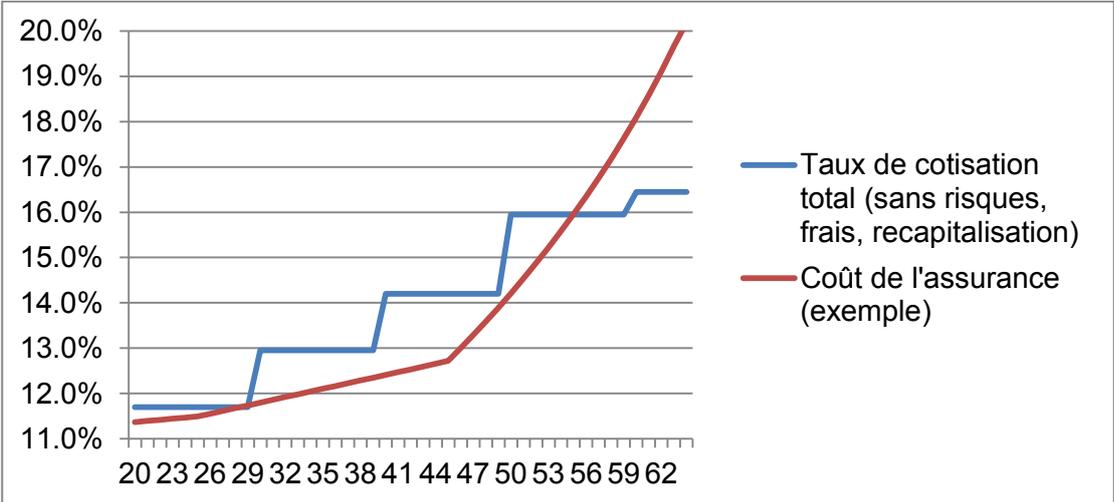
Les assurés de 40-45 ans à l'époque ont payé pendant 20 ans pour la solidarité sans ensuite pouvoir en bénéficier.



**Solidarité partielle par classe d'âge** :

Système actuel à [prevoyance.ne](http://prevoyance.ne).

Système également demandé par le Grand Conseil pour les rappels de cotisations.



**Aucune solidarité** : Uniquement si on fixe une cotisation pour chaque âge, égale au coût du plan d'assurance (courbe de capitalisation).

La Chaux-de-Fonds, le 20.04.2016.