

**Baisse de taux technique et  
changement de plan de prestations de  
la Caisse de prévoyance du personnel  
de la Ville de Fribourg**

## Table des matières

1.	Contexte .....	1
1.1.	Historique .....	1
1.2.	Situation présente .....	2
1.3.	Futur .....	2
1.4.	Répartition des compétences.....	3
1.5.	Principes et choix fondamentaux du Comité.....	3
2.	Problématiques actuelles (Analyse) .....	3
2.1.	Financement d'une Caisse .....	3
2.2.	Base technique .....	4
2.2.1.	Espérance de rendement et taux technique .....	4
2.2.2.	Placement sans risque et primes de risque.....	4
2.2.3.	Structure de la fortune de la CPPVF .....	5
2.2.4.	Longévité .....	6
2.3.	Manque de levier de pilotage de la Caisse .....	6
2.4.	1 <sup>ère</sup> Conclusion partielle : Choix des bases techniques.....	6
3.	Définition d'un nouveau plan .....	6
3.1.	Type de primauté.....	7
3.1.1.	Primauté des prestations.....	7
3.1.2.	Primauté des cotisations .....	7
3.1.3.	Tableau comparatif des primautés.....	8
3.2.	Taux de cotisation.....	8
3.3.	Taux de conversion.....	9
3.4.	Âge de la retraite .....	9
3.5.	Autres aspects du plan de prévoyance.....	9
3.6.	Plan minimal et options possibles .....	9
3.7.	Définition du plan .....	10
3.8.	2 <sup>ème</sup> Conclusion partielle : Choix du plan de prévoyance .....	11
4.	Transition d'un plan à l'autre .....	11
4.1.	Impact du changement.....	11
4.2.	Explications des baisses de prestations.....	13
4.2.1.	Changement en cours de route .....	13
4.2.2.	Abandon de la solidarité intergénérationnelle.....	13
4.2.3.	Influence du parcours individuel .....	13
4.3.	Mesures d'atténuation .....	13
4.3.1.	Mesure compensatoire.....	13
4.3.2.	Mesure transitoire.....	14
4.3.3.	Droit aux mesures d'atténuation.....	14
4.3.4.	Résultat d'ensemble .....	15

4.4.	3 <sup>ème</sup> conclusion partielle : Choix des mesures de transition.....	15
4.5.	Exemples.....	15
4.6.	Coûts.....	16
4.7.	4 <sup>ème</sup> conclusion partielle .....	17
4.8.	Estimation des coûts.....	17
4.9.	Situation des bénéficiaires actuels .....	17
5.	Récapitulatif.....	17
6.	Composition du Comité de la CPPVF .....	18
7.	Conclusion .....	18
8.	Zusammenfassung.....	19
8.1.	Kontext .....	19
8.1.1.	Geschichtlicher Hintergrund.....	19
8.1.2.	Derzeitige Situation .....	19
8.1.3.	Zukunft.....	19
8.1.4.	Aufteilung der Kompetenzen.....	20
8.1.5.	Prinzipien und grundlegende Entscheide des Vorstandes .....	20
8.2.	Derzeitige Problembereiche (Analyse) .....	20
8.2.1.	Finanzierung einer Kasse .....	20
8.2.2.	Technische Grundlage .....	20
8.2.3.	Erste Teilfolgerung : Wahl der technischen Grundlagen.....	21
8.3.	Definierung eines neuen Plans .....	21
8.3.1.	Beitragssatz.....	22
8.3.2.	Umwandlungssatz.....	23
8.3.3.	Rücktrittsalter .....	23
8.3.4.	Andere Aspekte des Vorsorgeplans.....	23
8.3.5.	Minimalplan und mögliche Optionen.....	23
8.3.6.	Zweite Teilfolgerung : Wahl des Vorsorgeplans .....	23
8.4.	Übergang von einem Plan zum anderen .....	24
8.4.1.	Erklärungen der Leistungskürzungen .....	24
8.4.2.	Massnahmen zur Minderung von Leistungskürzungen.....	24
8.4.3.	Gesamtergebnis.....	25
8.4.4.	Dritte Teilfolgerung : Wahl der Übergangsmassnahmen .....	25
8.4.5.	Verteilung der Kosten .....	25
8.4.6.	Situation der aktuellen Nutzniesser .....	25
8.5.	Zusammenfassung.....	26
8.6.	Zusammensetzung des Vorstandes der CPPVF .....	26
8.7.	Schlussfolgerung.....	26
	Projet d'arrêté .....	27
	Projet d'arrêté .....	28

# MESSAGE DU CONSEIL COMMUNAL

## AU CONSEIL GENERAL

du 8 janvier 2019

### **N° 34 - 2016 - 2021    Baisse de taux technique et changement de plan de prestations de la Caisse de prévoyance du personnel de la Ville de Fribourg**

---

Monsieur le Président,  
Mesdames et Messieurs les Conseillers généraux,

Le Conseil communal a l'honneur de vous soumettre le Message n° 34 relatif à la modification du financement de la Caisse de prévoyance du personnel de la Ville de Fribourg (CPPVF) par :

- une augmentation des cotisations employeurs;
- le financement de mesures compensatoires.

Ces éléments représentent la contribution des employeurs à la réforme importante de la CPPVF qui devrait entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Cette réforme porte sur :

- la baisse du taux technique à 2.75% (aujourd'hui : 3,5%);
- le passage de la primauté des prestations à la primauté des cotisations.

Ces changements permettront à la Caisse de prévoyance de faire face à l'accroissement continue de la longévité, la baisse de performance constatée sur les marchés financiers et aux contraintes légales auxquelles elle est soumise. Par ce nouveau plan, qui répartit de manière équitable les efforts entre employeurs et employés, le Comité compte assurer sur le long terme le financement des prestations que délivre la Caisse de prévoyance, tout en respectant son chemin de capitalisation. Il disposera aussi d'un moyen de pilotage adapté à la situation d'aujourd'hui.

## **1. Contexte**

### **1.1. Historique**

Instituée en 1927, la CPPVF a dû s'adapter depuis lors aux évolutions et aux contraintes légales de la prévoyance professionnelle. L'entrée en vigueur en 1985 de la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP) constitue sans doute l'élément marquant de cette évolution, puisque cette loi a posé un cadre légal contraignant, qui n'a cessé d'évoluer et de se complexifier depuis lors. Lorsqu'en 2004, la CPPVF affichait un taux de couverture de près de 36%, une importante opération de capitalisation a dû être entreprise, afin de garantir un financement conforme au système prévu par le 2<sup>ème</sup> pilier, à savoir le système de la capitalisation. Une deuxième opération d'assainissement a été décidée par le Conseil général en 2013, ce qui a permis à la CPPVF d'atteindre un taux de couverture de plus de 70% et de répondre ainsi aux exigences de la LPP relatives aux institutions de prévoyance de droit public.

Par les efforts conjugués des employeurs, des employés et des bénéficiaires de rentes, la CPPVF ne se trouve plus dans un contexte d'assainissement et sa situation est comparable à celle de la moyenne des caisses publiques romandes.

## Evolution du degré de couverture

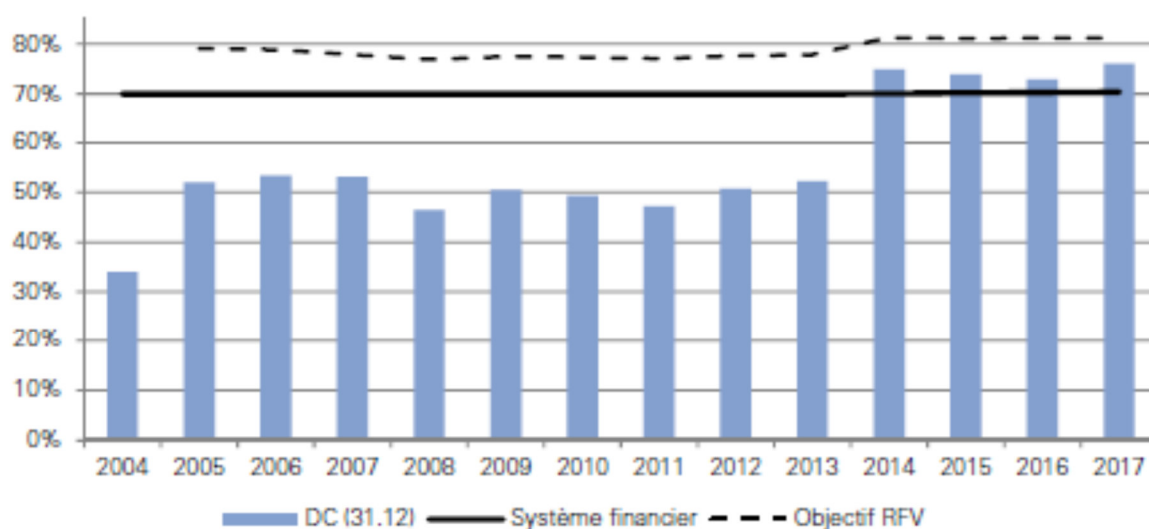


Figure 1 Evolution de degré de couverture de la CPPVF

La ligne noire du graphique ci-dessus correspond à l'objectif du degré de couverture du système financier. Il était de 70% jusqu'en 2013. Depuis 2014, il représente le chemin de capitalisation qui doit atteindre 80% en 2052. Si le degré de couverture (barres verticales bleues) descend en dessous de la ligne noire du plan de financement, la Caisse serait alors en sous couverture et des mesures d'assainissement devraient être prises. Depuis le 01.01.2014 le degré de couverture est supérieur au plan de financement, la CPPVF n'est donc plus en assainissement. Au 31.12.2017, le chemin de capitalisation était de 70.4% et le degré de couverture de 76.1%.

### 1.2. Situation présente

Avec un degré de couverture de 76.1% au 31.12.2017 et une réserve de fluctuation de valeur (RFV) constituée à près de 54%, la situation de la CPPVF est jugée satisfaisante. Toutefois, à l'instar des autres caisses de prévoyance, elle est confrontée à la baisse continue des rendements des marchés financiers et doit par conséquent adapter son taux technique, ne pouvant plus tabler sur les mêmes espérances de rendement qu'auparavant. Un tel changement a de lourdes conséquences car, dans un système en capitalisation, le rendement du capital constitue le « tiers cotisant » dont l'apport est très important pour assurer l'équilibre financier. Une diminution des rendements doit être compensée par l'augmentation des cotisations et/ou des réductions de prestations. Sans ces changements, la Caisse n'est pas correctement financée puisqu'elle continue à délivrer des prestations basées sur des rendements qu'elle n'est plus en mesure de réaliser. Il y a donc urgence pour mettre en œuvre des mesures qui remédieront à cette situation. A défaut, chaque départ à la retraite continuera de provoquer des pertes qui devront être compensées par un transfert de capitaux des assurés actifs vers les bénéficiaires de rentes et ce au détriment des premiers et à l'avantage des seconds. A terme, ces transferts ne suffiront plus et si l'on projette l'avenir de la CPPVF sans correction du financement et/ou des prestations, le taux de couverture risque de se dégrader pour atteindre à peine 44% en 2052, alors qu'il devra être supérieur à 80% à cette date-là.

### 1.3. Futur

Compte tenu de ces constats, il s'agit de mettre en place un nouveau plan de prestations qui permette d'assurer un financement conforme et qui tienne compte des réalités d'aujourd'hui, à savoir le rendement des marchés financiers, la longévité, la démographie ou encore les réalités du marché du travail. Il s'agit aussi par ces changements de donner à la Caisse de pension des instruments de pilotage lui permettant de faire face à sa tâche à moyen et long terme.

## 1.4. Répartition des compétences

Les changements prévus toucheront aussi bien les prestations que le financement. La LPP prévoit dans ses dispositions relatives aux caisses de pension publiques une répartition des compétences entre l'organe suprême de la Caisse de pension (le Comité) et la corporation de droit public. Alors que les prestations relèvent de la compétence du Comité de la CPPVF, les aspects relevant du financement doivent être décidés par le Conseil général. Le Comité a élaboré un nouveau plan de prévoyance, qui prévoit des changements touchant aussi bien les prestations que le financement de ce plan. Il ne pourra être mis en œuvre que dans la mesure où le Conseil général en accepte le financement. C'est l'objet du présent message.

## 1.5. Principes et choix fondamentaux du Comité

Le nouveau plan de prestations prévoit deux modifications majeures :

- le passage du système actuel de la primauté des prestations à celui de la primauté des cotisations;
- l'abaissement du taux technique.

Pour mettre en œuvre ces changements, le Comité a élaboré un nouveau plan de prestations et fixé la transition de l'ancien vers le nouveau plan. Pour ce faire, il a notamment arrêté les options stratégiques suivantes:

- répartir équitablement les efforts à faire entre employeurs et employés;
- maintenir des taux de prime identiques, indépendants de l'âge des assurés;
- éviter les « fausses » solidarités;
- mettre à la disposition de la Caisse des instruments de pilotage adéquats.

## 2. Problématiques actuelles (Analyse)

### 2.1. Financement d'une caisse

Le financement d'une caisse de prévoyance repose sur trois sources :

- les cotisations des employés;
- les cotisations des employeurs;
- le rendement du capital.

Les cotisations sont prélevées sur le salaire assuré qui est égal au salaire AVS moins un certain montant de coordination. Ce système de prévoyance repose sur le 1<sup>er</sup> pilier (AVS) et le 2<sup>ème</sup> pilier (LPP). Lors de la retraite, le 2<sup>ème</sup> pilier vient compléter la rente AVS. A la CPPVF, le montant de coordination est égal à 40% du salaire AVS mais au plus à la rente maximale AVS simple. Ce montant est réduit selon le taux d'activité de l'assuré, ce qui permet au personnel à temps partiel de disposer également d'un 2<sup>ème</sup> pilier.

Ce financement sert essentiellement à constituer les capitaux de prévoyance mais également à couvrir les risques de décès et d'invalidité ainsi que les provisions techniques obligatoires et les frais de fonctionnement de la Caisse (gestion des assurés, direction et administration, gestion de la fortune).

Le graphique ci-dessous illustre la part importante du rendement du capital dans le financement de la Caisse de prévoyance. Les barres bleues représentent l'accumulation des cotisations annuelles de CHF 10'000.-- tout au long d'une carrière. Sans intérêts, un tel cas de figure donne un capital de CHF 400'000.--. Avec 2% d'intérêts, ce capital s'élèverait à plus de CHF 600'000.--. Avec un intérêt de 2.75%, il serait de plus de CHF 727'000.-- et finalement il atteindrait plus de CHF 870'000.-- avec un taux de 3.5%. Si ce capital devait servir à verser une rente avec une espérance de vie de 20 ans, Il permettrait des rentes de respectivement CHF 20'000.--, CHF 37'000.--, CHF 47'000.-- et CHF 60'000.-- environ. Ce schéma est hypothétique, puisqu'une personne ne gagne pas le même

salaires toute sa vie et que le calcul ne tient pas compte d'un conjoint survivant ainsi que des risques et des frais. Cela dit, le schéma illustre bien l'importance du « tiers cotisant ».

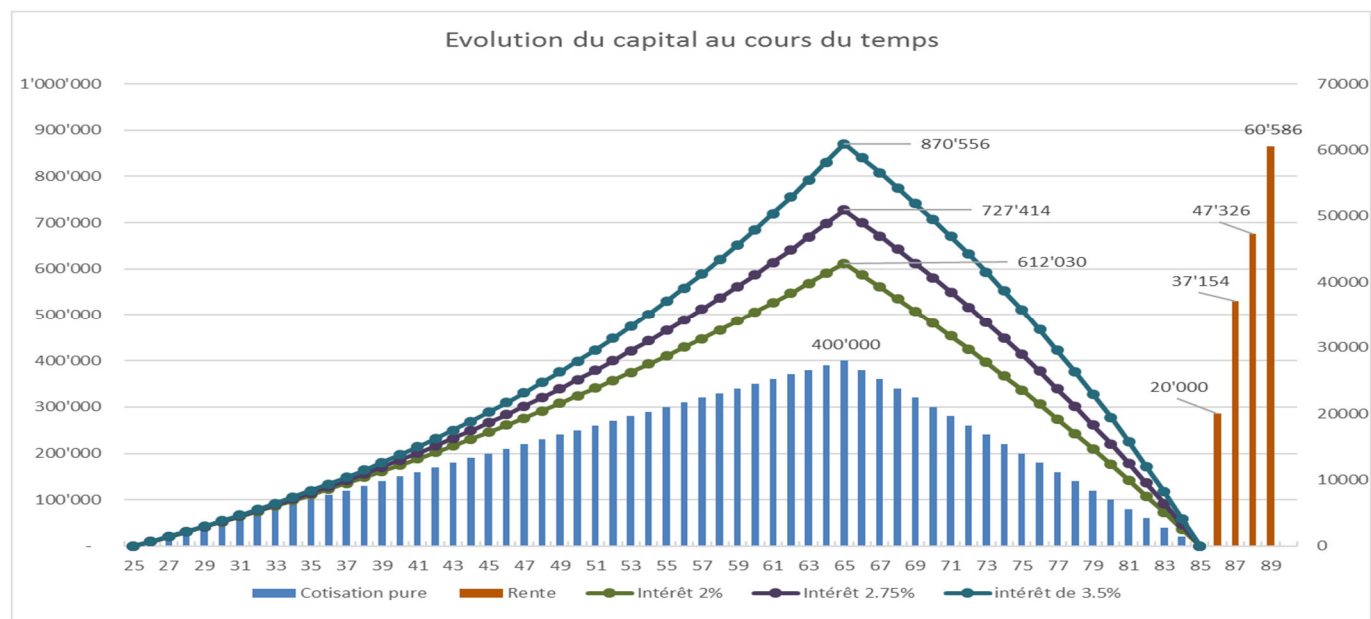


Figure 2 Importance du tiers cotisant dans la prévoyance et pour les rentes

## 2.2. Base technique

Les bases techniques d'une caisse de prévoyance sont constituées de deux éléments fondamentaux, à savoir le taux technique et les tables de mortalité.

### 2.2.1. Espérance de rendement et taux technique

Une caisse de prévoyance dispose de capitaux qu'elle doit placer afin de les faire fructifier au mieux. Elle dispose pour cela de diverses classes d'actifs qui n'ont pas les mêmes propriétés et qui se distinguent par leur rendement, leur volatilité, leur monnaie, leur liquidité, etc. La LPP et ses ordonnances d'application définissent un cadre contraignant relatif aux placements de la fortune d'une caisse de pension.

Afin de réaliser au mieux cette tâche, la Caisse s'est dotée d'un règlement de placements ainsi que d'une allocation stratégique, qui définit quelles sont les classes d'actifs utilisables et dans quelles proportions. Elle cherche ainsi à maximiser la performance, tout en minimisant le risque. Il est utile de préciser ici que la Caisse n'assume pas directement elle-même le placement de ses capitaux mais confie cette mission à des mandataires professionnels, habilités à exercer cette tâche.

L'ensemble des règles relatives aux placements délimite l'étendue des mandats confiés aux gestionnaires de fortune de la Caisse.

La définition d'une allocation stratégique ne garantit pas encore un résultat mais permet malgré tout de déterminer une « espérance de rendement ». Celle-ci indique le résultat moyen que l'on peut attendre d'un portefeuille constitué selon ces règles.

Le taux technique doit se situer un peu plus bas que l'espérance de rendement, afin que la Caisse puisse disposer d'une marge suffisante pour financer l'accroissement de la longévité. La Caisse a retenu 0.5% de marge, conformément au besoin du règlement sur les passifs de nature actuarielle pour constituer les provisions de longévité.

### 2.2.2. Placement sans risque et primes de risque

Les obligations de la Confédération sont considérées comme des placements sans risque. En effet, les risques de défaut de paiement sont en principe nuls. Ce type de placement rapporte chaque année le taux d'intérêt prévu lors de l'émission et il est remboursé à sa valeur nominale à l'échéance de l'emprunt.

Si l'on observe l'évolution du taux des obligations de la Confédération ces dernières années, on ne peut que constater la baisse régulière de ceux-ci et même le franchissement en 2015 d'un seuil par l'introduction des intérêts négatifs.

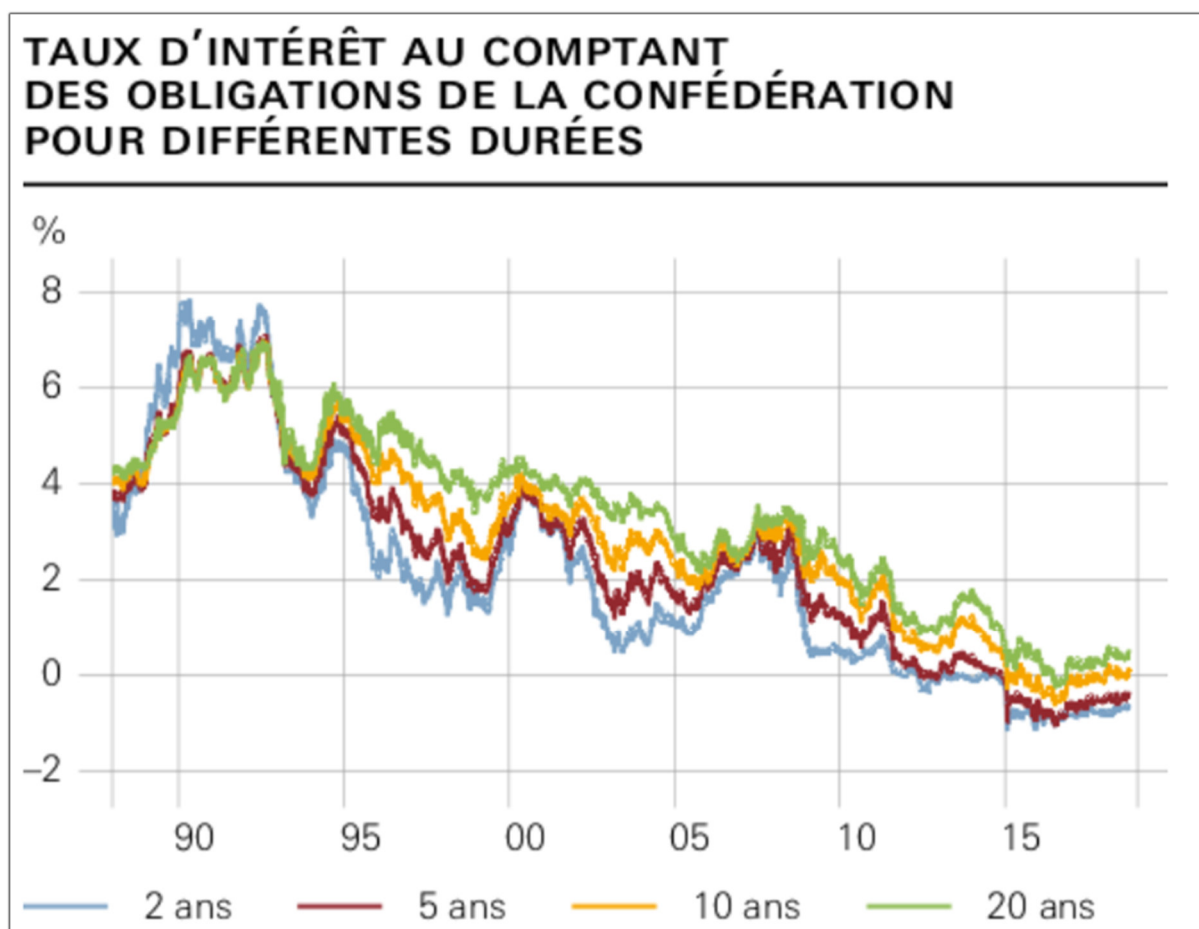


Figure 3 Source BNS, décembre 2018, <https://data.snb.ch/fr/topics/ziredev#!/chart/rendeidglfzch>

Toutes les autres catégories de placement comportent un risque plus ou moins grand, que ce soit un risque d'inflation, de défaut de paiement, de change, d'illiquidité, etc. Ces risques sont rémunérés par une prime de risque qui s'ajoute au rendement des placements.

Une caisse de prévoyance peut, dans la mesure définie par la loi, opter pour des placements à risques et espérer ainsi obtenir de meilleurs rendements. La réserve de fluctuation de valeur sert alors de « coussin de sécurité » mais elle est limitée également. En définitive, la Caisse n'a donc pas d'autre choix que d'accepter la baisse inéluctable des rendements.

### 2.2.3. Structure de la fortune de la CPPVF

En définissant son allocation stratégique (ALM), c'est-à-dire la manière dont la Caisse va répartir sa fortune dans les différentes classes d'actifs, le Comité vise une optimisation des placements avec un risque mesuré et raisonnable.

Dans le cas de la CPPVF, la fortune de la Caisse comprend en particulier le prêt aux employeurs, qui a fait l'objet de la recapitalisation de 2014. Ce prêt qui s'élève à 56,8 millions de francs au total a été convenu avec un taux d'intérêt de 4.25% garanti jusqu'à l'échéance du prêt en 2052. Aujourd'hui, ce prêt représente une part de 29% de la fortune de la Caisse et il s'agit d'un placement sans risque. Outre ce placement particulier, la Caisse dispose d'une part de 24% d'immobilier direct de qualité, qui produit un rendement d'environ 3.5%. Ces deux catégories de placement représentent plus de la moitié de la fortune de la Caisse et constituent un niveau de risque très faible. Grâce à ces éléments, la CPPVF peut escompter une espérance de rendement de 3.25%, bien supérieure à la moyenne.

Avec une telle espérance de rendement, il est possible de ramener le taux technique à 2.75%, alors que le taux de référence, dont les caisses ne devraient pas s'écarter de plus de 0,25% selon la directive technique n° 4 (DTA4) de la Chambre suisse des experts en prévoyance (CSEP) s'élève aujourd'hui à 2%.

#### **2.2.4. Longévité**

La longévité représente un paramètre essentiel pour la prévoyance professionnelle. Les facteurs démographiques sont déterminants pour calculer les engagements de la Caisse. Si la longévité est sous-estimée, la Caisse devra régulièrement assumer des pertes. Si elle est surestimée, les engagements calculés seront excessifs, ce qui entraîne un effort excessif de la part des employeurs et des assurés avant qu'ils ne soient corrigés. Il est dès lors indispensable de bien maîtriser ce paramètre de la longévité. Pour ce faire, les caisses de prévoyance utilisent des tables de mortalité. Elles constituent, avec le taux d'intérêt technique, les bases actuarielles ou bases techniques d'une caisse de pension.

Compte tenu de l'évolution de la longévité, les tables actuarielles sont régulièrement mises à jour, usuellement tous les 5 ans. Afin de suivre la croissance constatée de la longévité, une provision est constituée chaque année pour préparer le prochain changement de table. Actuellement, la CPPVF utilise les tables VZ 2010, initialement établies par la Ville de Zurich. Ces tables représentent une statistique adéquate pour les institutions publiques et l'administration. Il existe aussi des tables LPP, qui regroupent les statistiques d'un grand nombre de caisses privées. La dernière expertise actuarielle de la CPPVF a montré une plus grande adéquation aux tables LPP qu'aux tables VZ, ce qui est sans doute dû à la grande variété des métiers exercés par les assurés de la Caisse de pension, qui la rapproche d'avantage des tables du secteur privé. Cette expertise a aussi confirmé une fréquence d'invalidité réduite par rapport au norme de ces tables.

### **2.3. Manque de levier de pilotage de la Caisse**

Outre les mauvais résultats des marchés financiers et l'accroissement de la longévité, la CPPVF se trouve aujourd'hui également confrontée aux difficultés inhérentes à une institution de prévoyance soumise à un système de primauté des prestations. Ce système comporte en effet des contraintes qui rendent plus difficile le pilotage d'une caisse. Il est dès lors important de donner au Comité des leviers d'action qui lui permettent de réagir et de s'adapter régulièrement à l'évolution de la situation. Le passage de la primauté des prestations vers celle des cotisations permettra de la libérer de contraintes, telles que la structure d'âge et les salaires des assurés, qui ont une influence sur l'équilibre financier dans le système de primauté de prestation en raison des transferts entre les générations. Ce point sera traité plus en détail dans la section suivante.

### **2.4. 1<sup>ère</sup> Conclusion partielle : Choix des bases techniques**

Compte tenu de cette situation, le Comité a opté pour les bases techniques suivantes:

- taux technique à 2.75% correspondant à une espérance de rendement de 3.25%;
- tables de mortalité LPP2015 avec une fréquence d'invalidité réduite de moitié.

## **3. Définition d'un nouveau plan**

Les bases techniques ayant été définies, il s'agit d'analyser la pertinence du plan de prévoyance. Dans la prévoyance professionnelle, il existe deux manières de définir ces plans, à savoir la primauté des prestations et la primauté des cotisations.

En primauté des prestations, la rente de retraite est définie en pourcent du salaire assuré. Selon les caisses, la référence peut-être le dernier salaire, le salaire moyen des trois, cinq ou dix dernières années, voire même, comme c'est le cas à la CPPVF, du salaire moyen de toute la carrière. Les cotisations sont alors définies de manière à satisfaire le plan prévu.

Dans le système de la primauté des cotisations, on détermine d'abord quelle est la part des cotisations qui constitue l'épargne et on constitue ensuite un capital en cumulant les cotisations et les intérêts que la Caisse créditera chaque année sur le compte individuel de chaque assuré en tenant compte de ses résultats annuels. Arrivé à la retraite, le capital ainsi constitué sera converti en rente à l'aide d'un taux de conversion.

### **3.1. Type de primauté**

Les différences entre les deux types de primauté sont présentées plus en détail dans la présente section.

#### **3.1.1. Primauté des prestations**

Les prestations étant définies sur la base du salaire assuré, les résultats effectifs de la Caisse, en particulier les performances des placements, n'interviennent pas dans le calcul. Les intérêts sont escomptés sur la base du taux technique et restent indépendants des résultats effectifs de la Caisse. En effet, le taux technique est « gravé dans les barèmes », déterminant les prestations d'entrée et de sortie, et dans celui des prestations de retraite. Si les résultats, bon an mal an, fluctuent autour de l'espérance de rendement, le système fonctionne bien et reste prévisible sur le long terme. Si en revanche il y existe une tendance à la baisse et que les résultats se trouvent régulièrement en dessous de l'espérance de performance, le financement n'est plus assuré pleinement et il y a lieu de prendre des mesures correctives.

En outre, ce système comprend une solidarité particulière entre les générations, c'est-à-dire que les jeunes contribuent à la prévoyance des assurés plus âgés. En effet, le droit qui s'acquiert chaque année par un assuré dépend du salaire assuré de cette année et non pas du moment de la carrière où il l'acquiert, c'est-à-dire de l'âge du collaborateur.

Bien que les éléments précités influencent de manière importante l'équilibre de la Caisse, celle-ci n'a aucune emprise sur eux. Les possibilités de correction se trouvent, au mieux, dans les mains de l'employeur. Celui-ci pourrait en effet essayer de rajeunir son effectif et d'agir sur les salaires des collaborateurs plus âgés, mais dans des proportions limitées et conformes aux réalités du marché du travail. En outre, en raison de la mobilité accrue du personnel qui ne reste plus forcément fidèle au même employeur durant toute une carrière, la solidarité intergénérationnelle n'est plus adaptée à la réalité d'aujourd'hui. Il est dès lors préférable d'abandonner le système de la primauté des prestations.

#### **3.1.2. Primauté des cotisations**

Dans un plan en primauté des cotisations, chaque assuré dispose d'un compte individuel. Celui-ci est alimenté par la part d'épargne des cotisations de l'employé et de l'employeur. Chaque année, la Caisse crédite ces comptes d'un certain intérêt, dépendant d'une part des résultats de l'année et d'autre part de la santé financière de la Caisse. Lorsqu'un assuré arrive à la retraite, le capital ainsi constitué permet de déterminer la rente à l'aide du taux de conversion.

Durant toute la phase active de l'assuré, celle au cours de laquelle il constitue un capital, les intérêts crédités sont ceux que la Caisse détermine chaque année en fonction de ses résultats et non pas un taux escompté. Il est donc possible d'ajuster en continu les intérêts crédités à la situation effective de la Caisse et ce aussi bien vers le haut que vers le bas. Dans un tel plan, l'assuré supporte les risques liés à l'évolution des marchés. Contrairement au plan en primauté des prestations, il n'est pas possible de déterminer la part de rente acquise au cours d'une année, mais la Caisse détermine le capital acquis au cours de cette année.

### 3.1.3. Tableau comparatif des primautés

	Primauté de prestation	Primauté de cotisation
<b>Pour l'assuré</b>		
Baisse de marché	+ Indépendant des risques de marché	- Supporte les risques du marché
Hausse de marché	- Indépendant des risques de marché	+ Bénéficie des risques du marché
Transparence	- Opacité des mécanismes de solidarité	+ Transparence complète de l'épargne
Solidarité intergénérationnelle	oui - Aux dépens des jeunes + A l'avantage des plus âgés	non + Adapté à la mobilité professionnelle d'aujourd'hui
<b>Pour le bénéficiaire de rentes</b>	Pas de différence 1 fr de rente coûte la même chose quelle que soit la primauté	
<b>Pour la Caisse</b>		
	- Solidarité intergénération subie et ingérable par la Caisse	+ L'épargne est indépendante de la structure d'âge et du niveau des salaires. Pas de souci pour la Caisse
Leviers d'action relatif à l'inflation	C'est le seul levier d'action ! + Lorsqu'il y en a, elle peut n'être répercutée que partiellement - Sans inflation aucun levier d'action.	+ Lorsqu'il y en a, elle peut n'être répercutée que partiellement
Leviers d'action relatif au rendement	Aucun jusqu'à ce qu'une modification du taux technique soit nécessaire. Dans ces cas il s'agit de changement majeur	Chaque année par la fixation de l'intérêt crédité
<b>Pour les employeurs</b>	Pas de différence	

Tableau 1 Comparatif des primautés

## 3.2. Taux de cotisation

Comme précisé plus haut, la CPPVF est confrontée à la baisse de rendement des marchés financiers. Cette diminution de son financement peut être en partie compensée par une hausse des cotisations. Il est ainsi possible de mettre à contribution l'employeur, en le faisant participer aux efforts nécessaires. Les projections effectuées par l'actuaire de la CPPVF montrent que sans réaction de la Caisse, la situation se dégraderait continuellement, pour finalement atteindre un degré de couverture d'environ 44% en 2052, alors que la loi exige qu'un degré de 80% soit atteint. Pour pallier ce manque de financement, une augmentation de 8 points<sup>1</sup> de cotisation serait nécessaire. Or, le Comité a retenu dans les principes fondamentaux la répartition équitable des efforts entre employeur et employé. Il a dès lors prévu une augmentation de 4 points de cotisation de l'employeur, ce qui représente la moitié de l'effort. En maintenant comme par le passé 3 points de cotisation pour la part des risques et pour les frais de fonctionnement de la Caisse, il est ainsi possible d'attribuer 23 points de cotisation à l'épargne.

<sup>1</sup>La variation d'une valeur peut être exprimée de manière effective en utilisant l'unité associée à cette valeur ou de manière relative en l'exprimant en %. S'agissant d'exprimer la variation de valeur d'un taux, il y a risque de confusion entre l'effectif et le relatif car l'unité usuelle pour les taux est le « pourcent ». Afin d'éviter cette confusion, on utilise la notion de « point » pour exprimer la variation effective et on garde le pourcentage pour la variation relative.

Exemple : pour un prix CHF 50.-- une baisse effective de CHF 5.-- équivaut à une baisse relative de 10%.

Pour un taux de 12%, une augmentation effective de 4 points fait passer la valeur de 12% à 16%, soit une augmentation relative de 30%.

	Employeur	Employé	Total
Collaborateur avant l'année des 25 ans			
Cotisation risque et frais	2%	1%	<b>3%</b>
Collaborateur dès l'année des 25 ans			
Cotisation risque et frais	2%	1%	<b>3%</b>
Cotisation d'épargne	14%	9%	<b>23%</b>
<b>Cotisation totale</b>	<b>16%</b>	<b>10%</b>	<b>26%</b>

Tableau 2 Taux de cotisation

Alors que les cotisations des employeurs augmentent de 4 points dans le plan de base proposé par le Comité, les cotisations des employés resteront inchangées (10%). Les collaborateurs pourront en revanche choisir un plan de prévoyance amélioré en cotisant davantage, afin d'augmenter leur rente de retraite. Ils pourront aussi, s'ils le souhaitent, effectuer des rachats leur permettant ainsi de combler des lacunes de prévoyance.

### 3.3. Taux de conversion

Le Comité a retenu un taux de conversion unisexe et actuariellement neutre. Cela signifie qu'il n'y a pas de différence de genre entre homme et femme pour le taux de conversion et que le montant de la rente ainsi déterminée correspond à la fois au taux technique et à la longévité tels que définis dans les bases techniques.

### 3.4. Âge de la retraite

Comme aujourd'hui, la retraite pourra être prise entre 60 et 65 ans, avec un taux de conversion adapté selon l'âge de la prise de la retraite. La correction du taux de conversion est actuariellement neutre, de façon à ce que les conséquences du choix d'anticipation d'une retraite soient assumées complètement par le bénéficiaire.

Dans un plan en primauté des cotisations, il n'y a plus d'âge de référence pour la retraite, comme c'est le cas en primauté de prestations. Cette notion était nécessaire dans l'ancien plan pour les calculs de prestations de retraite et surtout d'invalidité, mais elle n'est plus nécessaire dans le plan proposé.

Ces principes permettront une meilleure flexibilité pour les assurés, qui pourront choisir soit de partir à la retraite avant l'âge terme AVS ou de prolonger leur activité au-delà de ce terme, sous réserve d'un accord de l'employeur.

### 3.5. Autres aspects du plan de prévoyance

Dans le plan actuel, les rentes d'invalidité sont déterminées sur la base de la rente de retraite prévisible à 63 ans, qui est l'âge de référence. Il s'agit alors d'une rente viagère. Ce plan présente un défaut, à savoir que si une personne subit des réductions de prestations, notamment suite à un divorce, un prélèvement en capital ou des lacunes de prévoyance, cela s'appliquera aussi pour le cas d'invalidité.

Dans le nouveau plan, la prestation d'invalidité sera définie en pourcent du salaire assuré. Elle ne serait alors versée que jusqu'à l'âge terme et remplacée ensuite par la rente de vieillesse ordinaire. Ainsi, la prestation d'invalidité ne dépendra plus du niveau effectif de la prévoyance du bénéficiaire. Le taux retenu pour cette prestation est le 40% du salaire assuré. Les prestations de conjoint survivant et d'orphelin restent inchangées et sont calculées en fonction de la rente d'invalidité. Elles sont respectivement égales à 60% et 20% de la rente d'invalidité.

### 3.6. Plan minimal et options possibles

Le plan de base tel que proposé ne prévoit pas d'augmentation des cotisations pour les assurés. Toutefois, un plan amélioré est proposé aux assurés qui souhaitent améliorer leur rente par des cotisations supplémentaires. Les assurés auront ainsi le choix d'augmenter leurs prestations de retraite ou d'améliorer les prestations en cas de décès ou d'invalidité. La combinaison des deux options sera également possible.

### 3.7. Définition du plan

Le tableau ci-dessous résume la définition du plan retenu et les différences avec l'ancien plan :

	Actuel	Nouveau	Remarque
Primauté	Prestations basées sur le cumul des salaires assurés de toute la carrière	Cotisation	
Salaires assurés	Salaires AVS moins un montant de coordination égal à 40% du salaire AVS mais au maximum la rente AVS simple		Pour les collaborateurs à temps partiel, le montant de coordination est réduit au prorata du taux d'activité
Cotisation avant l'année des 25 ans		3% en tout 2% employeur 1% employé	Correspond à la part risque et frais
Cotisation dès l'année des 25 ans	Indépendante de l'âge 22% en tout : 12% employeur 10% employé	Indépendante de l'âge 26% en tout : 16% employeur 10% employé	
Part épargne	Pas applicable individuellement à cause de la solidarité de génération	Sur les 26% de cotisation 23 points <sup>2</sup> sont de l'épargne	
Intérêt crédité	Pas applicable Mais lié de manière fixe au taux technique dans les barèmes de PLP	Hypothèse à 2% Déterminé chaque année	
Age de retraite	Entre 60 et 65 ans Age de référence 63	Entre 60 et 65 ans	
Base technique - Table de mortalité - Taux technique	VZ 2010 3.5%	LPP 2015 2.75%	
Calcul de la rente de vieillesse	Unisex et actuariellement neutre sur les bases techniques Taux de rente : de 1.6% à 63 ans	Unisex et actuariellement neutre sur les bases techniques Taux de conversion : 5.8% à 65 ans	
Anticipation ou report de la retraite	Actuariellement neutre Taux de rente évolue d'env. 6% par année	Actuariellement neutre Taux de conversion évolue de 0.15 pt par année	
Invalidité	Rente viagère égale à la rente vieillesse projetée à 63 ans	Rente temporaire de 40% du salaire assuré jusqu'à l'âge terme Ensuite rente de vieillesse normale	
Conjoint survivant	60% de la rente d'invalidité		
Enfant d'invalidité ou orphelin	Si l'assuré est bénéficiaire, 60% de la rente 20% de la rente d'invalidité par enfant		

Tableau 3 Comparaison du nouveau plan avec l'ancien

<sup>2</sup> Pour la différence entre point et pourcent voir la note au bas de la page 8

### 3.8. 2<sup>ème</sup> Conclusion partielle : Choix du plan de prévoyance

Les principaux changements arrêtés par le Comité sont les suivants :

- passage à un plan en primauté des cotisations;
- une cotisation uniforme de 26% pour tous les assurés, dont 23Pt de bonification;
- taux de conversion unisexe et actuariellement neutre de 5.8% à 65 ans et 5.65% à 64 ans;
- hypothèse sur l'intérêt crédité 2%;
- rente d'invalidité temporaire basée sur le salaire assuré.

Avec ces éléments, le plan de financement de la Caisse est assuré, en répartissant équitablement les efforts entre employé et employeur. Il s'agit d'un plan adéquat, qui se situe dans la moyenne suisse et qui permettra d'atteindre un degré de couverture de 83% en 2052. Il satisfait donc aux exigences de l'art 72a LPP relatif à la capitalisation partielle.

## 4. Transition d'un plan à l'autre

Une fois que les bases techniques du nouveau plan de prévoyance sont définies, il s'agit de régler la transition de l'ancien vers le nouveau plan. Cette transition est complexe, dans la mesure où chaque assuré a jusqu'à présent participé à un plan de prévoyance selon des hypothèses et celles-ci changent. En ce qui concerne l'augmentation de sa longévité, l'assuré en sera le bénéficiaire. Cela dit, l'épargne constituée ne comporte pas cet élément et elle table sur un rendement supérieur à ce qu'il est réellement. La baisse induite par le changement des hypothèses est en outre aggravée par le fait que le plan auquel l'assuré a participé nécessitait moins de ressources.

Pour les assurés qui se trouvent au début de leur parcours professionnel, cela n'est pas problématique puisqu'ils feront la majeure partie de leur vie professionnelle dans le nouveau plan, l'influence de l'ancien plan est donc faible. Ces assurés bénéficieront en outre de l'abandon de la solidarité intergénérationnelle. La part épargne de leur cotisation leur appartient et ne sera plus intégrée dans une masse globale répartie entre tous les assurés.

Pour les collaborateurs proches de la retraite, les nouvelles hypothèses se traduiraient par une baisse immédiate des prestations projetées. Cette baisse est d'autant plus gênante qu'ils n'ont plus le temps de corriger la situation et que cette baisse remet en cause un avenir proche. Des mesures transitoires doivent dès lors être prévues pour cette catégorie d'assurés, afin de réduire l'impact du changement et d'éviter ainsi une « hémorragie » du personnel en fin de carrière avant l'entrée en vigueur du nouveau plan. Ces mesures transitoires sont d'ailleurs imposées par le droit fédéral pour le personnel le plus fortement touché. En plus de ces mesures transitoires, le plan proposé ici prévoit également des mesures compensatoires pour les assurés dans la tranche d'âge entre 45 ans et plus, vu que ces assurés subissent les baisses de rente les plus importantes dans le cadre du changement de plan. Ils ne bénéficieront pas de la solidarité intergénérationnelle, alors qu'ils y ont contribué. Les mesures transitoires et compensatoires sont explicitées plus bas (5.3.1 et 5.3.2).

### 4.1. Impact du changement

Pour mesurer l'impact du changement de plan, la rente prévisible à l'âge terme dans le plan actuel est comparée à la rente dans le nouveau plan, compte tenu des hypothèses ordinaires. Cet impact peut s'exprimer en pourcent de la rente prévisible actuellement.

*Exemple :*

Compte tenu de sa situation et de son parcours de vie, un collaborateur disposera d'une rente annuelle prévisible de CHF 20'000.-- à 65 ans. Dans le nouveau plan, la rente prévisible n'est plus que de CHF 17'500.--. Ce collaborateur subit une baisse de CHF 2'500.-- (12.5%).

Pour un autre collaborateur, la rente selon le plan actuel s'élève à CHF 42'000.--, alors que dans le nouveau plan, elle ne sera que de CHF 38'000.--. Cet assuré subit une baisse de CHF 4'000.--, ce qui correspond à 9.52%.

Les baisses ont été calculées pour chaque assuré et le tableau suivant illustre la moyenne des baisses par année d'âge, avant l'introduction de mesures transitoires et compensatoires.

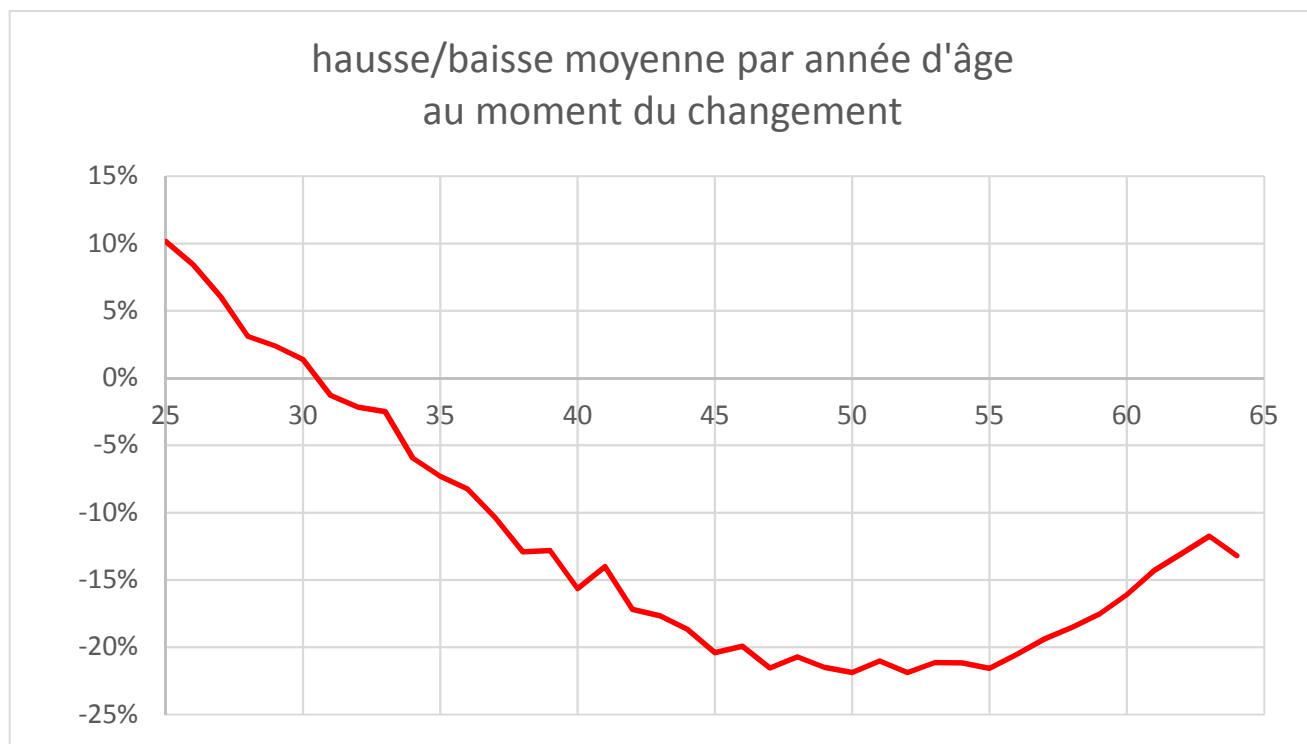


Figure 4 Conséquences du changement de plan selon l'âge des assurés

On constate que pour les collaborateurs les plus jeunes, la situation est favorable voire meilleure par rapport à la situation actuelle car ils ne portent plus le poids de la solidarité intergénérationnelle. Dans la tranche d'âge de 32 ans et plus, la baisse des prestations prévisibles s'accroît progressivement, pour atteindre des baisses d'environ 15% vers 40 ans. Pour les assurés dans la tranche d'âge de 45 à 56 ans, les baisses prévisibles seraient de 20 à 22%, alors que les assurés les plus proches de l'âge de la retraite (56 à 65 ans) subiraient des pertes de rentes entre 20 et 12%.

La structure d'âge de la Caisse illustrée ci-après permet d'identifier la part des assurés qui sont touchés par ces baisses.

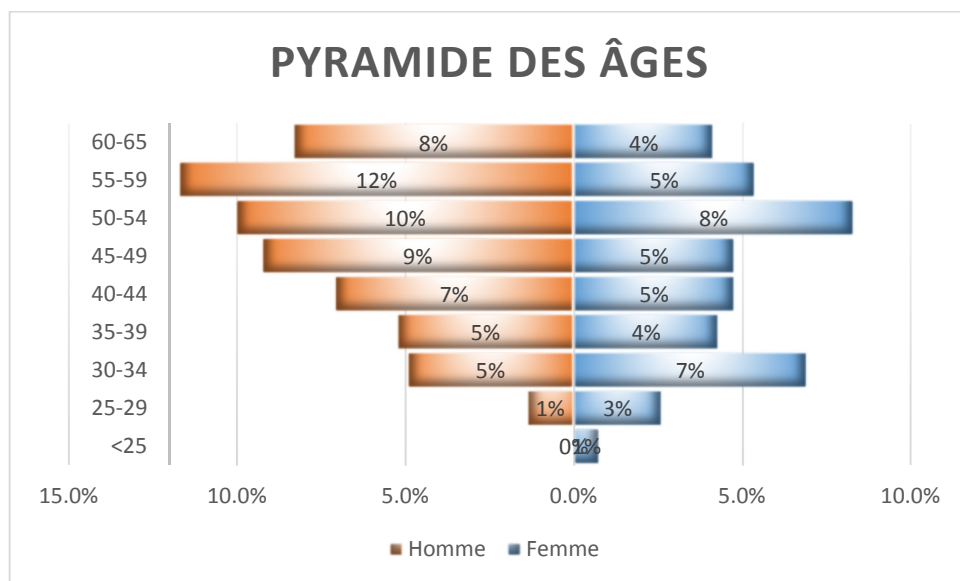


Figure 5 Structure d'âge des assurés

## **4.2. Explications des baisses de prestations**

Le changement de plan de prévoyance conduit à une baisse des prestations de l'ordre de 13%. Cette baisse est le résultat des nouvelles bases techniques. En effet, la répartition des efforts conduit à une augmentation des cotisations pour les employeurs, c'est leur contribution, et pour les assurés, à une baisse générale des prestations. Cette dernière est encore influencée par les éléments ci-dessous qui peuvent, selon les cas, accentuer ou réduire cette baisse.

### **4.2.1. Changement en cours de route**

Les collaborateurs qui se trouvent en début de parcours feront pratiquement toute leur vie professionnelle dans le nouveau plan. C'est l'hypothèse faite pour le calcul des rentes prévisibles à la retraite. L'impact de l'ancien plan est donc faible voire inexistant. A l'inverse, les collaborateurs qui sont proches de l'âge terme auront fait la plus grande partie de leur parcours professionnel dans l'ancien plan. Dans ces cas, le capital constitué est insuffisant car il est basé sur les besoins de l'ancien plan. La rente prévisible doit aussi être réduite en raison des nouvelles bases techniques.

### **4.2.2. Abandon de la solidarité intergénérationnelle**

L'abandon de la solidarité intergénérationnelle est le facteur qui a le plus d'impact sur les rentes. Pour les jeunes collaborateurs, il conduit à un allègement important de la charge, étant donné que la part épargne de leur cotisation leur est acquise et qu'elle produira des intérêts durant tout le reste de leur carrière.

Les collaborateurs qui se trouvent en milieu du parcours professionnel subissent un effet conséquent, vu qu'ils ont largement contribué à la solidarité mais qu'ils ne pourront plus en bénéficier.

### **4.2.3. Influence du parcours individuel**

En plus des variations présentées ci-dessus, qui sont toutes liées à l'âge des assurés au moment du changement de plan, l'influence du parcours personnel joue également un rôle.

En effet, pour déterminer la rente prévisible lors de la retraite, la Caisse s'appuie sur le niveau de capitalisation déjà atteint par l'assuré et projette pour le futur le maintien de son salaire et de son taux d'activité jusqu'à la retraite. Le niveau de capitalisation atteint est pour chaque assuré le résultat de son parcours individuel, il dépend des salaires qu'il a gagnés par le passé, des éventuels rachats ou des prélèvements en capital qu'il aurait réalisés ou peut-être des conséquences d'un divorce. Plus sa capitalisation est importante, plus la baisse de taux technique aura de l'influence. Ainsi si deux assurés ont le même salaire et le même âge, les différences de leurs rentes futures dépendent uniquement de leur parcours individuel. Celui qui a la plus grande capitalisation aura la meilleure rente. Ceci reste vrai dans le nouveau plan. Toutefois, la baisse que subira celui qui a la plus grande capitalisation sera aussi plus importante.

La Caisse n'a pas à intervenir sur cet aspect du problème car il résulte du fait de la vie de chaque assuré.

## **4.3. Mesures d'atténuation**

Pour réduire l'impact du changement de plan sur les rentes futures, des apports en capitaux sont prévus. Ces capitaux compléteront, le moment venu, l'avoir de vieillesse des assurés concernés par ces mesures. Le Comité a retenu deux mesures d'atténuation.

### **4.3.1. Mesure compensatoire**

Cette mesure vise la réduction de l'impact du changement de plan pour les personnes les plus touchées. Elle permet de réduire d'un tiers (33.3%) la baisse subie par les assurés de 45 ans et plus. Afin d'éviter un effet de seuil, elle commence à s'appliquer 3.3 ans avant 45 ans en suivant une pente croissante de 10% par an. La mesure croît ainsi progressivement de 0% à 33.3%, pour les assurés âgés de 41.7ans à 45 ans.

### 4.3.2. Mesure transitoire

Cette mesure s'applique aux collaborateurs proches de la retraite et qui n'ont plus la possibilité de corriger leur situation personnelle. Elle complète ainsi la mesure compensatoire. A partir de 63 ans, il n'y a plus de baisse liée au changement de plan. Cette mesure est réduite selon une pente de 10% par année pour les âges précédant 63 ans jusqu'à rejoindre à 56.3 ans le niveau de la mesure compensatoire. Cette mesure vise également à éviter un départ massif de collaborateurs proches de l'âge de la retraite, juste avant l'entrée en vigueur du nouveau plan.

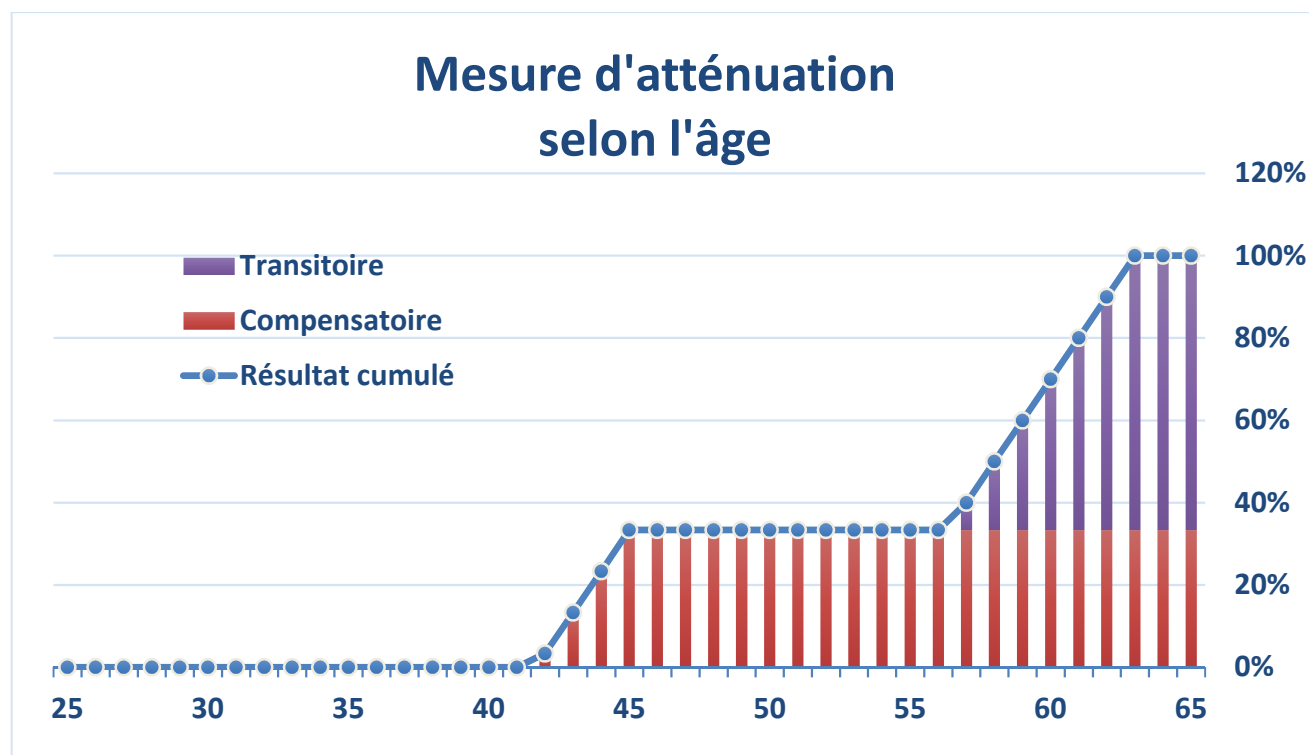


Figure 6 Mesure d'atténuation des effets du changement de plan selon l'âge des assurés

### 4.3.3. Droit aux mesures d'atténuation

Les mesures d'atténuation décrites ci-dessus comportent deux restrictions, l'une concerne l'ancienneté, l'autre lie le droit à la mesure à la survenance d'un événement assuré.

L'ancienneté permet d'acquérir le droit aux mesures d'atténuation à raison de 10% par année. Ainsi, dès 10 ans d'ancienneté, un collaborateur bénéficie pleinement de la mesure, alors qu'un collaborateur présent depuis 6 ans au moment du changement de plan n'en bénéficiera qu'à hauteur de 60%. Cette restriction liée à l'ancienneté se justifie, puisqu'un collaborateur ne saurait être mis au bénéfice des mesures d'atténuation pour changement de plan que dans la mesure où il a contribué au système antérieur.

Quant au lien relatif à la survenance d'un événement assuré, il s'explique par le fait que les mesures visent l'atténuation du changement de plan pour les cas de retraite, d'invalidité ou de décès mais pas pour les cas de départ. Dans ce dernier cas, le capital correspondant à l'atténuation ne s'acquiert qu'à raison de 10% par année. Il ne serait en effet pas juste de faire bénéficier d'une pleine mesure de compensation un collaborateur qui partirait juste après le changement de plan, alors que celui qui serait parti juste avant n'aurait rien eu. En revanche, s'il part plus de 10 ans après, il bénéficie pleinement de la mesure.

#### 4.3.4. Résultat d'ensemble

L'ensemble de ces mesures permet d'atténuer sensiblement la baisse de prestations des personnes les plus touchées, en ramenant cette baisse à un niveau assez proche de ce qu'auraient été leurs prestations s'ils avaient été dans ce plan dès le début de leur carrière. Le graphique suivant illustre les effets. Ainsi corrigé, le nouveau plan de prévoyance peut être qualifié d'équitable tant pour les employés que pour les employeurs.

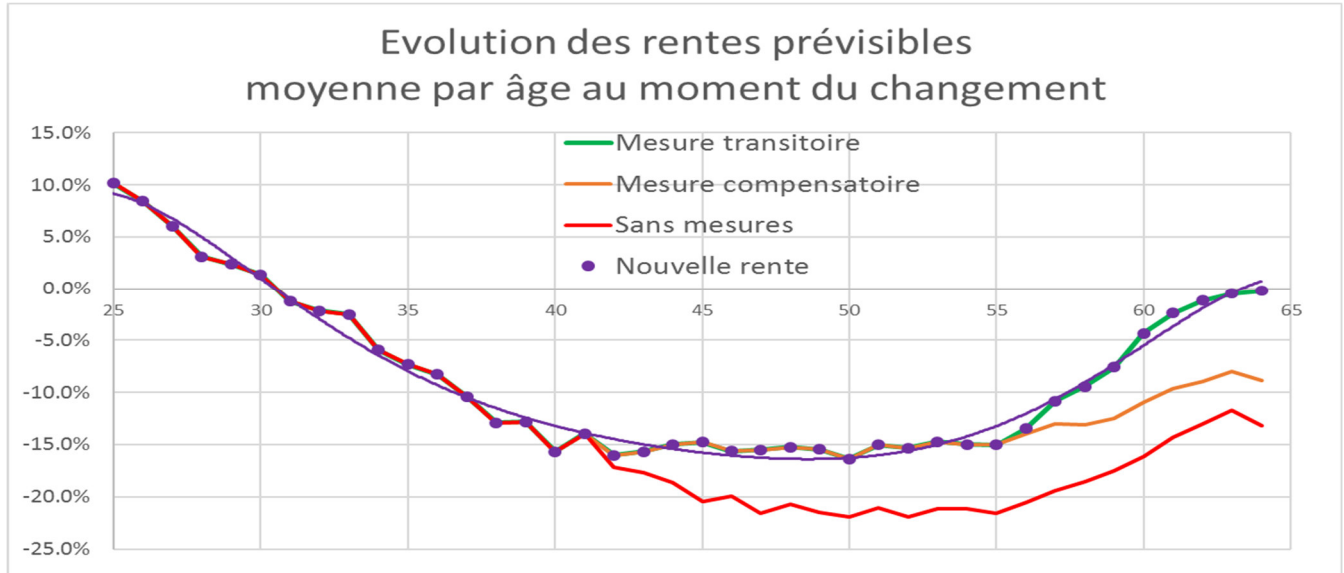


Figure 7 Evolution moyenne des rentes prévisibles selon l'âge des assurés

#### 4.4. 3<sup>ème</sup> conclusion partielle : Choix des mesures de transition

En résumé, les mesures d'atténuation de l'impact du changement de plan se présentent comme suit :

- des mesures compensatoires pour réduire d'un tiers l'impact subi dès 45 ans;
- des mesures transitoires progressives dès 56.3 ans pour atteindre dès 63 ans une compensation complète de l'impact;
- le droit aux mesures d'atténuation s'acquiert par l'ancienneté à raison de 10% par année;
- le droit aux mesures n'est prévu que pour la survenance des cas d'assurance (retraite, décès, invalidité). Pour les cas de départ, la mesure n'est acquise qu'à raison de 10% par année après le changement de plan.

#### 4.5. Exemples

Pour compléter ce graphique qui montre les baisses moyennes par âge au moment du changement de plan, il est utile de compléter cette présentation par quelques exemples concrets. La raison des différences entre hommes et femmes est due à l'âge de la retraite, qui n'est pas le même.

Age	25	30	35	40	45	50	55	60	63
Salaire	65'000	70'000	75'000	82'000	95'000	100'000	90'000	95'000	95'000
Traitement assuré	39'000	42'000	46'800	53'800	66'800	71'800	61'800	66'800	66'800
PLP	-	20'000	40'000	70'000	140'000	200'000	250'000	340'000	450'000
Rente plan actuel	28'350	30'201	31'974	34'898	42'550	41'448	34'082	31'889	32'844
Rente avant mesure	31'425	30'331	29'529	29'649	33'718	32'176	26'703	26'410	28'954
Variation de rente	3'075	130	-2'445	-5'249	-8'832	-9'272	-7'380	-5'479	-3'889
Variation avant mesu	11%	0%	-8%	-15%	-21%	-22%	-22%	-17%	-12%
Mesure atténuation	0%	0%	0%	0%	33%	33%	33%	70%	100%
Montant compensé	0	0	0	0	2'944	3'091	2'460	3'835	3'889
Cout mesures	-	-	-	-	29'504	35'473	32'334	57'735	63'517
Nouvelle rente	31'425	30'331	29'529	29'649	36'662	35'267	29'162	30'245	32'844
Variation effective	10.8%	0.4%	-7.6%	-15.0%	-13.8%	-14.9%	-14.4%	-5.2%	0.0%

Tableau 4 Quelques exemples d'assurés (hommes) entre 25 et 63 ans

Age	25	30	35	40	45	50	55	60	63
Salaire	65'000	70'000	75'000	82'000	95'000	100'000	90'000	95'000	95'000
Traitement assuré	39'000	42'000	46'800	53'800	66'800	71'800	61'800	66'800	66'800
PLP	-	20'000	40'000	70'000	140'000	200'000	250'000	340'000	450'000
Rente plan actuel	25'915	27'600	29'181	31'803	38'756	37'637	30'902	28'760	29'655
Rente avant mesure	29'515	28'432	27'606	27'630	31'350	29'814	24'715	24'371	26'802
Variation de rente	3'600	832	-1'576	-4'173	-7'405	-7'823	-6'187	-4'388	-2'854
Variation avant mesu	14%	3%	-5%	-13%	-19%	-21%	-20%	-15%	-10%
Mesure atténuation	0%	0%	0%	0%	33%	33%	33%	70%	100%
Montant compensé	0	0	0	0	2'468	2'608	2'062	3'072	2'854
Cout mesures	-	-	-	-	26'092	31'569	28'594	48'779	49'160
Nouvelle rente	29'515	28'432	27'606	27'630	33'819	32'422	26'777	27'443	29'655
Variation effective	13.9%	3.0%	-5.4%	-13.1%	-12.7%	-13.9%	-13.3%	-4.6%	0.0%

Tableau 5 Quelques exemples d'assurées (femmes) entre 25 et 63 ans

#### 4.6. Coûts

Les mesures d'atténuation ont un coût. Celui-ci est déterminé de la façon suivante.

Le coût définitif des mesures sera déterminé au moment du changement de plan sur la base des situations effectives des assurés en date du 1<sup>er</sup> janvier 2020. Le besoin de capital supplémentaire sera déterminé pour chaque assuré, selon son droit aux mesures d'atténuation qui dépendent :

- de son âge et
- de son ancienneté ainsi que
- de l'ampleur de la baisse de prestation de retraite subie à l'âge terme.

Ce capital ne sera requis que lors de la retraite et c'est donc sa valeur actualisée au moment du changement de plan, compte tenu du taux d'intérêt technique qui constituera le coût effectif de la mesure relatif à chaque assuré.

#### 4.7. 4ème conclusion partielle

Le Comité a prévu la répartition suivante des coûts :

- mesures compensatoires à la charge des employeurs;
- mesures transitoires à la charge de la Caisse

#### 4.8. Estimation des coûts

Sur la base de la situation lors du bouclage au 31.12.2017, des calculs ont été fait pour un changement au 1<sup>er</sup> janvier 2020. Ils conduisent aux coûts des mesures transitoires et compensatoires suivants, exprimés en millions de CHF.

	<b>Employeur</b>	<b>Compen.</b>	<b>Transit.</b>	<b>Total</b>
2.7%	Bourgeoisie	0.28	0.20	0.48
2.1%	Celsius	0.22	0.03	0.25
9.0%	SINEF	0.93	0.29	1.22
5.4%	St-Louis	0.55	0.27	0.82
80.7%	Ville Fr	8.30	3.76	12.06
100.0%	<b>Total général</b>	<b>10.28</b>	<b>4.55</b>	<b>14.83</b>

Tableau 6 Coût des mesures d'atténuation selon l'employeur

#### 4.9. Situation des bénéficiaires actuels

Il convient de rappeler que les bénéficiaires de rente actuels (ainsi que ceux qui prennent leur retraite avant l'entrée en vigueur du nouveau plan) ne sont pas touchés par cette réforme. Les rentes en cours sont en effet au bénéfice d'un droit acquis et elles ne peuvent pas être baissées au motif d'un changement de bases techniques. En revanche, un tel changement a un coût important que la Caisse a déjà provisionné dans ses comptes, pour un montant de CHF 4.8 millions.

La contribution des employeurs se monte à CHF 10.28 millions au total, la part prise en charge par la Caisse de pension étant de 4.55 + 4.8 soit CHF 9.35 millions.

### 5. Récapitulatif

Pour la mise en œuvre de ce projet et compte tenu de la répartition des compétences entre le Comité et le Conseil général, le Comité de la CPPVF demande au Conseil général qu'il accepte :

- l'augmentation des cotisations employeur de 4 pt, soit le passage de 12% actuellement à 16% dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020;
- la prise en charge du coût unique des mesures compensatoires pour la part des employés de la Ville soit CHF 8.3 millions.

Le tableau ci-dessous rassemble les coûts selon chaque employeur, ainsi que l'incidence de l'augmentation de la cotisation.

Employeur	Compen.	Transit.	Total	Act.12%	Fut.16%	Diff.
Bourgeoisie	0.28	0.20	0.48	0.10	0.13	0.03
Celsius	0.22	0.03	0.25	0.12	0.15	0.03
SINEF	0.93	0.29	1.22	0.48	0.64	0.16
St-Louis	0.55	0.27	0.82	0.28	0.37	0.09
Ville Fr	8.30	3.76	12.06	3.57	4.76	1.19
<b>Total général</b>	<b>10.28</b>	<b>4.55</b>	<b>14.83</b>	<b>4.55</b>	<b>6.05</b>	<b>1.50</b>

Montant en millions de CHF, les chiffres exacts seront connus au 1.1.2020

Tableau 7 Récapitulatif par employeur

## 6. Composition du Comité de la CPPVF

Selon l'article 5 alinéa 4 des statuts de la CPPVF, l'Administrateur de la Caisse et le Chef de service des Relations humaines de la Ville de Fribourg participent, avec voix consultative, aux séances du Comité. Or, la présence du chef respectivement de la Cheffe de service des Relations humaines n'a plus lieu d'être, vu que l'on a procédé à une séparation des deux fonctions depuis la mi-2018, afin de marquer l'indépendance souhaitée de la Caisse par rapport aux employeurs. Dans la mesure où la modification des statuts relève de la compétence du Conseil général, il convient de procéder à cette modification dans le cadre de ce projet.

## 7. Conclusion

La solution proposée permet de répondre aux contraintes légales et systémiques de la prévoyance professionnelle, tout en garantissant un effort équilibré entre les employeurs et les employés. Elle permettra aussi au Comité de gérer la CPPVF avec une meilleure réactivité face aux évolutions futures dans le monde de la prévoyance et des marchés financiers.

Aussi, le Conseil communal propose au Conseil général d'accepter les mesures proposées.

### AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL DE LA VILLE DE FRIBOURG

Le Syndic :



Thierry Steiert



La Secrétaire de Ville :



Catherine Agustoni

## **8. Zusammenfassung**

### **8.1. Kontext**

#### **8.1.1. Geschichtlicher Hintergrund**

Die Pensionskasse des Personals der Stadt Freiburg (Caisse de prévoyance du personnel de la Ville de Fribourg – CPPVF) wurde 1927 gegründet. Sie musste sich fortlaufend den Entwicklungen und gesetzlichen Auflagen der beruflichen Vorsorge anpassen. 1985 trat das Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge (BVG) in Kraft, und dies stellt zweifellos das bedeutendste Element dieser Entwicklung dar. Mit dem BVG entstand ein verpflichtender gesetzlicher Rahmen, der sich seither weiterhin entwickelt und verkompliziert hat. Als die Pensionskasse 2004 einen Deckungsgrad von knapp 36% aufwies, mussten bedeutende Mittel aufgebracht werden, um eine Finanzierung sicherzustellen, die dem Kapitalisierungssystem entspricht, das die zweite Säule vorsieht. 2013 beschloss der Generalrat eine weitere Sanierung. Diese erlaubte es der Pensionskasse, einen Deckungsgrad von über 70% zu erreichen und damit den Anforderungen des BVG hinsichtlich der Vorsorgeeinrichtungen öffentlichen Rechts zu genügen. Durch die gemeinsamen Anstrengungen der Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Rentenbezüger ist die Pensionskasse kein Sanierungsfall mehr und mit dem Durchschnitt der öffentlichen Kassen der Westschweiz vergleichbar.

#### **8.1.2. Derzeitige Situation**

Mit einem Deckungsgrad von 76.1% (Stand 31.12.2017) und einer Wertschwankungsreserve von fast 54% wird die Situation der Pensionskasse des Personals der Stadt Freiburg als befriedigend beurteilt. Allerdings ist die Kasse, wie andere Vorsorgeeinrichtungen auch, mit der kontinuierlichen Baisse der Erträge der Finanzmärkte konfrontiert und muss demzufolge ihren technischen Zinssatz anpassen, weil sie nicht mehr mit denselben Ertragerwartungen wie vorher rechnen kann. Ein solcher Wechsel hat schwerwiegende Konsequenzen, denn in einem Kapitaldeckungsverfahren ist der Kapitalertrag der "dritte Zahler", dessen Beitrag sehr wichtig ist, um das finanzielle Gleichgewicht sicherzustellen. Ein Rückgang der Erträge muss durch Beitragserhöhungen und/oder durch Leistungskürzungen kompensiert werden. Ohne diese Umstellungen wird die Pensionskasse nicht korrekt finanziert, denn sie erbringt weiterhin Leistungen, die auf Erträgen beruhen, welche sie nicht mehr zu erzielen vermag. Es ist deshalb dringend, Massnahmen zu ergreifen, welche dieser Situation zu begegnen vermögen. Andernfalls wird jeder neue Pensionseintritt Verluste erzeugen, die durch einen Kapitaltransfer der aktiven Versicherten hin zu den Rentenbezügern kompensiert werden müssen; dies wird zum Nachteil der Berufstätigen und zum Vorteil der Rentner erfolgen. Früher oder später werden diese Umlagerungen aber nicht mehr genügen. Stellt man eine Projektion zur Zukunft der Pensionskasse an, ohne eine Korrektur der Finanzierung und/oder der Leistungen vorzunehmen, droht eine Verschlechterung des Deckungsgrades, der im Jahr 2052 knapp 44% erreichen würde, während er zu diesem Zeitpunkt über 80% betragen müsste.

#### **8.1.3. Zukunft**

Angesichts dieser Befunde muss ein neuer Leistungsplan samt Finanzierung erstellt werden, der den heutigen Gegebenheiten Rechnung trägt. Es sind dies der Ertrag der Finanzmärkte, die Lebensdauer, die Demografie oder auch die Realitäten des Arbeitsmarktes. Bei diesen Änderungen geht es auch darum, die Pensionskasse mit Steuerungselementen auszustatten, die es ihr erlauben, mittel- und langfristig ihre Aufgabe zu erfüllen.

#### 8.1.4. Aufteilung der Kompetenzen

Das BVG sieht in seinen Bestimmungen hinsichtlich der öffentlichen Pensionskassen eine Aufteilung der Kompetenzen zwischen dem obersten Organ der Pensionskasse (dem Vorstand) und der öffentlich-rechtlichen Körperschaft vor. Während die Leistungen in der Kompetenz des Vorstandes der CPPVF liegen, müssen Aspekte der Finanzierung durch den Generalrat beschlossen werden. Der Vorstand hat einen neuen Vorsorgeplan erarbeitet, der Änderungen sowohl hinsichtlich der Leistungen wie der Finanzierung dieses Planes vorsieht. Der Plan kann jedoch nur dann umgesetzt werden, wenn der Generalrat seiner Finanzierung zustimmt. Dies ist Gegenstand der vorliegenden Botschaft.

#### 8.1.5. Prinzipien und grundlegende Entscheide des Vorstandes

Der neue Leistungsplan sieht zwei bedeutende Änderungen vor:

- Der jetzige Leistungsprimat wird durch den Beitragsprimat abgelöst.
- Der technische Zinssatz wird gesenkt.

Um diese Änderungen in die Tat umzusetzen, hat der Vorstand einen neuen Leistungsplan ausgearbeitet und den Übergang vom alten zum neuen Plan festgelegt. Dafür hat er sich namentlich für die folgenden strategischen Optionen entschieden:

- die Anstrengungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sind gerecht zu verteilen;
- die Beitragssätze bleiben identisch, unabhängig vom Alter der Versicherten;
- "falsche" Solidaritäten werden vermieden;
- der Pensionskasse werden adäquate Steuerungsinstrumente zur Verfügung gestellt.

### 8.2. Derzeitige Problembereiche (Analyse)

#### 8.2.1. Finanzierung einer Kasse

Die **Finanzierung einer Vorsorgeeinrichtung** speist sich aus drei Quellen: den Beiträgen der Arbeitnehmer, den Beiträgen der Arbeitgeber und dem Kapitalertrag. Diese Finanzierung dient dazu, die Vorsorgekapitalien zu bilden, die Todesfall- und Invaliditätsrisiken sowie die Betriebskosten der Kasse zu decken.

#### 8.2.2. Technische Grundlage

Die technischen Grundlagen einer Vorsorgeeinrichtung bestehen aus zwei Grundelementen, die es ihr ermöglichen, ihre Verpflichtungen zu berechnen. Der **technische Zinssatz** erlaubt es, die erwarteten Erträge der platzierten Kapitalien der Kasse zu berechnen. Die **Sterblichkeitstabellen** liefern die statistischen Informationen hinsichtlich der Lebensdauer der Versicherten.

##### Ertragshoffnung und technischer Zinssatz

Das Vermögen einer Pensionskasse ist auf der Grundlage einer strategischen Zuweisung auf verschiedene Anlageklassen verteilt, die alle ihre Eigenarten haben. Ziel ist es, die Leistung zu maximieren und die Risiken zu minimieren. Diese strategische Zuweisung erlaubt es, eine "Ertragshoffnung" zu bestimmen. Diese gibt an, welches das zu erwartende mittlere Ergebnis ist, wenn das Portfolio nach dieser Verteilung konstituiert ist. Der technische Zinssatz muss etwas tiefer liegen (0.5%) als die Ertragshoffnung, damit die Kasse ihre notwendigen Rückstellungen im Hinblick auf die höhere Lebenserwartung finanzieren kann, und dies gemäss dem Reglement für die versicherungstechnischen Passiven der Kassenbilanz.

Das Vermögen der Pensionskasse umfasst insbesondere das Arbeitgeberdarlehen, das 2014 Gegenstand der Ausfinanzierung war. Es wurde für dieses Darlehen, das sich auf insgesamt 56,8 Millionen Franken beläuft, ein

garantierter Zinssatz von 4.25% bis zum Ablauf der Darlehensfrist im Jahr 2052 vereinbart. Heute macht dieses Darlehen 29% des Vermögens der Pensionskasse aus; es handelt sich dabei um eine risikolose Anlage. Neben dieser speziellen Anlage machen 24% des Vermögens der Pensionskasse qualitätsvolle Direktimmobilien mit einem Ertrag von ungefähr 3.5% aus. Diese beiden Anlagekategorien machen über die Hälfte des Vermögens der Pensionskasse aus und sind auf einem sehr schwachen Risiko-Niveau angesiedelt. Dank diesen Elementen kann die Kasse mit einer Ertragserwartung von 3.25% seines Wertpapierbestandes (Portfolio) rechnen, was deutlich über dem Durchschnitt liegt. Mit einer solchen Ertragshoffnung kann der technische Zinssatz auf 2.75% reduziert werden, während der technische Referenzzinssatz sich heute auf 2% beläuft, von dem sich die Kassen laut der Fachrichtlinie Nr. 4 (FRP4) der Schweizerischen Kammer der Pensionskassen-Experten um nicht mehr als 0.25% entfernen sollte.

#### Lebensdauer

Angesichts der Entwicklung der Lebenserwartung werden die Sterblichkeitstabellen regelmässig aktualisiert, üblicherweise alle fünf Jahre. Um der festgestellten Verlängerung der Lebensdauer zu folgen, wird jährlich eine Rückstellung gebildet, damit der nächste Wechsel der Sterblichkeitstabelle vorbereitet werden kann. Gegenwärtig verwendet die Pensionskasse des Personals der Stadt Freiburg die Tabellen VZ 2010, die ursprünglich von der Stadt Zürich erstellt worden sind. Diese Tabellen stellen eine adäquate Statistik für die öffentlichen Institutionen und die Verwaltung dar. Es gibt auch BVG-Tabellen, welche die Statistiken einer grossen Anzahl von privaten Pensionskassen zusammenfassen. Das jüngste versicherungsmathematische Gutachten der CPPVF hat gezeigt, dass die BVG-Tabellen adäquater als die Tabellen VZ 2010 sind. Das hängt zweifellos mit der grossen Vielfalt der Berufe zusammen, die von den Versicherten der Pensionskasse ausgeübt werden, was sie in eine grössere Nähe zu den Tabellen des privaten Sektors bringt. Dieses Gutachten hat ebenfalls bestätigt, dass die Invaliditätshäufigkeit im Hinblick auf die Normen der Tabellen VZ 2010 reduziert ist.

### 8.2.3. Erste Teilfolgerung : Wahl der technischen Grundlagen

Angesichts dieser Situation hat sich der Vorstand für die folgenden technischen Grundlagen entschieden :

- technischer Zinssatz auf 2.75%, was einer Ertragshoffnung von 3.25% entspricht;
- Sterblichkeitstabellen BVG 2015 mit einer um die Hälfte reduzierten Invaliditätshäufigkeit.

### 8.3. Definierung eines neuen Plans

Nachdem die technischen Grundlagen definiert sind, muss nun die Relevanz des Vorsorgeplans untersucht werden. In der beruflichen Vorsorge gibt es zwei Möglichkeiten, diese Vorsorgepläne zu definieren, nämlich den Leistungsprimat und den Beitragsprimat.

Beim **Leistungsprimat** wird die Rente in Prozenten des versicherten Lohnes definiert. Je nach Kasse kann die Referenz der letzte Lohn, der durchschnittliche Lohn der letzten drei, fünf oder zehn letzten Jahre oder sogar, wie dies bei der CPPVF der Fall ist, der durchschnittliche Lohn der ganzen beruflichen Laufbahn sein. Die Beiträge werden so definiert, dass sie dem vorgesehenen Vorsorgeplan Genüge tun.

Beim System des **Beitragsprimats** wird zuerst bestimmt, welches der Teil der Sparbeiträge ist, und anschliessend wird ein Sparkapital geschaffen, indem die Beiträge und die Zinserträge kumuliert werden, welche die Kasse nach Massgabe ihrer Jahresergebnisse jährlich auf dem individuellen Konto jedes Versicherten gutschreibt. Bei der Pensionierung wird dieses Sparkapital mittels eines Umwandlungssatzes in eine Rente konvertiert.

Die untenstehende Tabelle fasst einige aussagekräftige Unterschiede hinsichtlich der beiden Primat zusammen :

	Leistungsprimat	Beitragsprimat
<b>Für den Versicherten</b>		
Rückgang auf dem Markt	+ Unabhängig von den Marktrisiken	- Trägt die Marktrisiken
Wachstum auf dem Markt	- Unabhängig von den Marktrisiken	+ Profitiert von den Marktrisiken
Transparenz	- Intransparenz der Solidaritätsmechanismen	+ Vollständige Transparenz des Ersparnen
Solidarität zwischen den Generationen	ja - zu Ungunsten der Jüngeren + zu Gunsten der Älteren	nein + Ist der heutigen beruflichen Mobilität angepasst
<b>Für den Rentenbezüger</b>	Kein Unterschied 1 Franken Rente hat dieselben Kosten, unabhängig vom Primat	
<b>Für die Kasse</b>		
	- Solidarität zwischen den Generationen wird hingenommen und ist für die Kasse unkontrollierbar	+ Die Ersparnis ist unabhängig von der Altersstruktur und dem Lohnniveau. Keine Sorge für die Kasse
Schalthebel hinsichtlich der Inflation	Es ist der einzige Schalthebel! + Herrscht Inflation, kann diese nur teilweise überwältzt werden - Ohne Inflation gibt es keine Schalthebel	+ Herrscht Inflation, kann diese nur teilweise überwältzt werden
Schalthebel hinsichtlich des Ertrages	Keine Einflussmöglichkeit, bis eine Änderung des technischen Zinssatzes notwendig wird. In diesem Fall handelt es sich um eine bedeutende Veränderung	Jedes Jahr durch die Festlegung des gutgeschriebenen Zinssatzes
<b>Für die Arbeitgeber</b>	Kein Unterschied	

Tabelle 8 Vergleich der Primat

### 8.3.1. Beitragssatz

Wie oben erläutert, ist die CPPVF mit einem Ertragsrückgang der Finanzmärkte konfrontiert. Diese Schmälerung ihrer Finanzierung kann teilweise durch eine Erhöhung der Beiträge kompensiert werden. Die Projektionen durch den Aktuar der Kasse zeigen, dass eine Erhöhung der Beiträge um 8 Punkte nötig wäre, um diese Finanzierungslücke zu schliessen. Der Vorstand hat in seinen Grundprinzipien die gerechte Verteilung der Anstrengungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern festgehalten. Er hat deshalb eine Erhöhung um 4 Punkte des Beitrags des Arbeitgebers vorgesehen, was die Hälfte der Anstrengungen betrifft. Indem wie in der Vergangenheit 3 Punkte des Beitrages für den Risikoanteil und für die Verwaltungskosten der Kasse verwendet werden, wird es so möglich sein, der Ansparung 23 Beitragspunkte zuzuschreiben.

	Arbeitgeber	Arbeitnehmer	Total
Mitarbeiter vor dem 25. Lebensjahr			
Beitrag an Risiko und Verwaltungskosten	2%	1%	3%
Mitarbeiter ab dem 25. Lebensjahr			
Beitrag an Risiko und Verwaltungskosten	2%	1%	3%
Sparbeitrag	14%	9%	23%
<b>Beitrag insgesamt</b>	<b>16%</b>	<b>10%</b>	<b>26%</b>

Tabelle 9 Beitragssatz

Während die Beiträge der Arbeitgeber im vom Vorstand vorgeschlagenen Basisplan um 4 Punkte ansteigen, bleiben die Beiträge der Arbeitnehmer unverändert bei 10%. Die Mitarbeiter werden hingegen einen verbesserten Vorsorgeplan wählen können, indem sie höhere Sparbeiträge leisten, um ihre künftige Rente zu verbessern. Sie werden auch, sofern sie dies wünschen, Einkäufe tätigen können, um Vorsorgelücken zu schliessen.

### **8.3.2. Umwandlungssatz**

Der Vorstand hat sich für einen geschlechtsneutralen und versicherungsmathematisch neutralen Umwandlungssatz entschieden. Das bedeutet, dass es keine Geschlechterunterschiede zwischen Mann und Frau für den Umwandlungssatz gibt und dass die auf diese Weise bestimmte Höhe der Rente sowohl dem technischen Zinssatz wie der Lebenserwartung entspricht, wie dies in den technischen Grundlagen definiert ist.

### **8.3.3. Rücktrittsalter**

Die Pensionierung wird wie heute zwischen 60 und 65 Jahren erfolgen können, und dies mit einem Umwandlungssatz, der dem Rücktrittsalter angepasst ist. Die Korrektur des Umwandlungssatzes ist versicherungsmathematisch neutral, damit die Konsequenzen des vorzeitigen Rentenbezuges vollumfänglich durch den Nutzniesser getragen werden.

### **8.3.4. Andere Aspekte des Vorsorgeplans**

Im neuen Plan wird die Invaliditätsleistung in Prozentanteilen des versicherten Lohnes definiert. Diese Leistung würde nur bis zum Ablauf der Versicherung erreichten Alter ausbezahlt und anschliessend durch die ordentliche Altersrente ersetzt. Auf diese Weise wird die Invaliditätsleistung nicht mehr vom tatsächlichen Niveau der Vorsorge des Nutzniessers abhängen. Der Satz für diese Leistung beträgt 40% des versicherten Lohnes. Die Leistungen zu Gunsten des überlebenden Ehepartners und Waisen bleiben unverändert und werden entsprechend der Invalidenrente berechnet. Sie entsprechen 60 % beziehungsweise 20% der Invalidenrente.

### **8.3.5. Minimalplan und mögliche Optionen**

Der vorgeschlagene Basisplan sieht keine Beitragserhöhungen für die Versicherten vor. Allerdings wird den Versicherten, die ihre Rente durch zusätzliche Beiträge erhöhen möchten, ein verbesserter Plan (Plan "Plus") vorgeschlagen. Die Versicherten haben auf diese Weise die Wahl, ihre Rentenleistungen zu erhöhen oder die Leistungen im Todesfall oder bei Invalidität zu verbessern. Eine Verknüpfung der beiden Optionen wird ebenfalls möglich sein.

### **8.3.6. Zweite Teilfolgerung : Wahl des Vorsorgeplans**

Die wichtigsten Änderungen, die der Vorstand festgelegt hat, sind die folgenden:

- Wechsel zum Beitragsprimat;
- Einheitlicher Beitragssatz von 26% für alle Versicherten, davon 23% Gutschriften;
- Geschlechtsneutraler und versicherungsmathematisch neutraler Umwandlungssatz von 5.8% im Alter von 65 Jahren und von 5.65% im Alter von 64 Jahren;
- Annahme eines gutgeschriebenen Zinssatzes von 2%;
- Temporäre Invalidenrente auf der Grundlage des versicherten Lohnes.

Mit diesen Elementen ist der Finanzierungsplan der Kasse sichergestellt; er verteilt die Anstrengungen gerecht zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Es handelt sich um einen zweckmässigen Plan, der sich im schweizerischen Mittel situiert, und der es erlauben wird, 2052 einen Deckungsgrad von 83% zu erreichen. Er erfüllt damit die Anforderungen von Artikel 72a BVG über die Teilkapitalisierung.

## 8.4. Übergang von einem Plan zum anderen

Sind die technischen Grundlagen des neuen Vorsorgeplans einmal definiert, muss der Übergang vom alten zum neuen Vorsorgeplan geregelt werden. Dieser Übergang ist komplex in dem Masse, als jeder Versicherte bisher an einem Vorsorgeplan teilhatte, der auf Annahmen beruhte, und diese Annahmen verändern sich.

Für die Versicherten, die **am Anfang ihrer beruflichen Laufbahn stehen, ist dies unproblematisch**, da sie den grössten Teil ihres Berufslebens mit dem neuen Vorsorgeplan absolvieren werden; der Einfluss des alten Plans wird deshalb gering sein. Diese Versicherten werden davon profitieren, dass die Solidarität zwischen den Generationen aufgegeben wird.

Für die Mitarbeiter, die **kurz vor der Pensionierung** stehen, werden die neuen Annahmen eine unverzügliche Minderung der projizierten Leistungen nach sich ziehen. Diese Minderung ist umso störender, als diese Mitarbeiter nicht mehr über genügend Zeit verfügen, um diese Situation zu korrigieren, und diese Leistungskürzung eine nahe Zukunft in Frage stellt. Es müssen deshalb **Übergangsmassnahmen** für diese Kategorie von Versicherten vorgesehen werden, um die Auswirkung des Wechsels zu reduzieren. Neben diesen Übergangsmassnahmen sieht der vorgeschlagene Plan ebenfalls kompensatorische Massnahmen für die Versicherten in der Altersspanne **zwischen 45 Jahren und mehr** vor. Denn diese Versicherten werden im Rahmen des Wechsels zum neuen Vorsorgeplan **die bedeutendsten Rentensenkungen** hinnehmen müssen. Diese Kürzungen betragen zwischen 20 und 22%.

### 8.4.1. Erklärungen der Leistungskürzungen

Der Wechsel des Vorsorgeplans führt zu einer Leistungskürzung in der Grössenordnung von 13%. Sie ist das Ergebnis der neuen technischen Grundlagen. Die Verteilung der Anstrengungen führt nämlich zu erhöhten Beiträgen für die Arbeitgeber – es ist dies ihr Beitrag an die neue Situation -, und für die Versicherten zieht dies eine allgemeine Kürzung der Leistungen nach sich. Die Leistungskürzung wird auch von den unten genannten Elementen beeinflusst, die diese Kürzung fallweise verstärken oder vermindern können.

- der Wechsel des Plans im Verlauf der Durchführung;
- die Aufgabe der Solidarität zwischen den Generationen;
- der Einfluss der individuellen Berufslaufbahn.

### 8.4.2. Massnahmen zur Minderung von Leistungskürzungen

Um die Auswirkungen des Wechsels des Vorsorgeplans auf die künftigen Renten zu verringern, sind Kapitalzufuhren vorgesehen, die aus zweierlei Massnahmen zur Linderung von Leistungskürzungen bestehen:

- **Eine Ausgleichsmassnahme**, welche die Minderung der Auswirkung des Planwechsels für diejenigen anstrebt, die besonders davon betroffen sind. Sie erlaubt es, die von den 45-jährigen und älteren Versicherten erlittene Leistungskürzung um ein Drittel (33.3%) zu reduzieren.
- **Eine Übergangsmassnahme** wird für jene Mitarbeiter angewendet, die kurz vor der Pensionierung stehen und die keine Möglichkeit mehr haben, ihre persönliche Situation selbst zu korrigieren. Diese Massnahme vervollständigt die Ausgleichsmassnahme. Ab 63 Jahren ist die Leistungsminderung infolge des Planwechsels vollständig kompensiert. Diese Massnahme wird jährlich um 10% pro Jahr für die Altersstufen vor 63 Jahren reduziert, bis das Niveau der Ausgleichsmassnahme erreicht ist.

Diese Minderungsmaßnahmen beinhalten zwei Einschränkungen. Die eine betrifft das Dienstalter, und die andere bindet das Anrecht auf diese Massnahmen an das Eintreffen eines Versicherungsfalls.

**Das Dienstalter** zum Zeitpunkt des Planwechsels erlaubt es, das Recht auf Minderungsmaßnahmen zu erwerben, und dies zu 10% pro Jahr.

Hinsichtlich der Bezugnahme auf das **Eintreffen eines Versicherungsfalls** wird dies dadurch erklärt, dass die Massnahmen die Milderung des Planwechsels für die Fälle von Pensionierung, Invalidität oder Tod anstreben, nicht jedoch für die Fälle eines Rücktritts. Im letzten Fall kann das Kapital, welches der Milderung entspricht, nur zu 10% pro Jahr erworben werden.

### **8.4.3. Gesamtergebnis**

Die Gesamtheit dieser Massnahmen erlaubt es, den Leistungsrückgang bei den Personen, die am stärksten davon betroffen sind, spürbar zu mildern; dieser Rückgang wird auf ein Niveau zurückgeführt, das ziemlich genau den Leistungen entspricht, wenn diese Personen seit Beginn ihrer beruflichen Laufbahn dem neuen Vorsorgeplan unterworfen gewesen wären. Die Tabelle 7 ("Mittlere Entwicklung der vorhersehbaren Renten gemäss dem Alter der Versicherten") auf Seite 17 illustriert die Auswirkungen. Mit dieser Korrektur kann der neue Vorsorgeplan als gerecht sowohl für die Arbeitnehmer wie für die Arbeitgeber beurteilt werden.

### **8.4.4. Dritte Teilfolgerung : Wahl der Übergangsmassnahmen**

Zusammengefasst: Die Milderungsmaßnahmen der Auswirkung des Planwechsels präsentieren sich wie folgt:

- Ausgleichsmassnahmen, um die erlittene Wirkung ab 45 Jahren um ein Drittel zu reduzieren;
- progressiv gestaffelte Übergangsmassnahmen ab 56.3 Jahren, um ab 63 Jahren eine vollständige Kompensation der Wirkung zu erreichen;
- das Anrecht auf die Milderungsmaßnahmen wird durch das Dienstalter erworben (10% pro Jahr);
- das Anrecht auf die Massnahmen ist nur für das Eintreffen von Versicherungsfällen (Pensionierung, Tod, Invalidität) vorgesehen. Für die Fälle eines Rücktritts kann die Massnahme nach dem Planwechsel nur zu 10% pro Jahr erworben werden.

### **8.4.5. Verteilung der Kosten**

Die definitiven Kosten der Milderungsmaßnahmen werden beim Planwechsel ermittelt, und zwar auf den Grundlagen der tatsächlichen Situationen der Versicherten am 1. Januar 2020. Diese Kosten entsprechen dem zusätzlichen Kapital, welches für jeden Versicherten erforderlich ist, und dies gemäss seinem Anrecht auf Milderungsmaßnahmen.

Der Vorstand hat die folgende Kostenverteilung vorgesehen:

- Ausgleichsmassnahmen zu Lasten der Arbeitgeber;
- Übergangsmassnahmen zu Lasten der Kasse.

### **8.4.6. Situation der aktuellen Nutzniesser**

Die Rentenbezüger sind nicht von dieser Reform betroffen, denn die laufenden Renten sind erworbenes Recht und können nicht mit der Begründung einer Änderung der technischen Grundlagen gesenkt werden. Dieser Wechsel ist dennoch mit Kosten verbunden, der auf CHF 4.8 Millionen Franken geschätzt wird. Die Pensionskasse hat bereits die entsprechende Rückstellung in ihrer Rechnungsführung vorgenommen.

## **8.5. Zusammenfassung**

Für die Umsetzung dieses Projektes und in Anbetracht der Verteilung der Kompetenzen zwischen Vorstand und Generalrat ersucht der Vorstand der CPPVF den Generalrat um Zustimmung in folgenden Belangen:

- Erhöhung der Arbeitgeber-Beiträge um 4 Punkte, was dem Übergang von derzeit 12% auf 16% ab dem 1. Januar 2020 entspricht;
- Übernahme der einmaligen Kosten der Ausgleichsmassnahmen für den Anteil der Arbeitnehmer der Stadt Freiburg, was einem Betrag von CHF 8.3 Millionen Franken entspricht.

## **8.6. Zusammensetzung des Vorstandes der CPPVF**

Gemäss Artikel 5 Absatz 4 der Statuten nehmen der Verwalter der Pensionskasse und der Dienstchef des Personalamtes der Stadt Freiburg mit beratender Stimme an den Sitzungen des Vorstandes teil. Nun ist es jedoch so, dass die Anwesenheit des Dienstchefs oder der Dienstchefin des Personalamtes nicht angebracht ist, nachdem man die beiden Funktionen seit Mitte 2018 getrennt hat, um die gewünschte Unabhängigkeit der Kasse in Bezug auf die Arbeitgeber zu unterstreichen. In dem Masse, als die Statutenänderung in der Kompetenz des Generalrates liegt, ist es angezeigt, diese Änderung im Rahmen dieses Projektes vorzunehmen.

## **8.7. Schlussfolgerung**

Die vorgeschlagene Lösung erlaubt es, den gesetzlichen und systemischen Auflagen der Berufsvorsorge Rechnung zu tragen. Und dies, indem Arbeitgebern und Arbeitnehmern in ausgeglichener Weise Anstrengungen abverlangt werden. Diese Lösung wird es dem Vorstand auch ermöglichen, die Kasse angesichts der künftigen Entwicklungen in der Welt der Vorsorge und der Finanzmärkte mit einer besseren Reaktionsfähigkeit zu führen. Der Gemeinderat beantragt dem Generalrat, die vorgeschlagenen Massnahmen zu genehmigen.

## LE CONSEIL GENERAL DE LA VILLE DE FRIBOURG

vu

- ☛ la Loi du 25 septembre 1980 sur les Communes (LCo) et son Règlement d'exécution du 28 décembre 1981 (ReLCo);
- ☛ le Message du Conseil communal n° 34 du 8 janvier 2018;
- ☛ le Rapport de la Commission financière;
- ☛ le Rapport de la Commission spéciale,

arrête :

### Article premier

Les statuts de la Caisse de prévoyance de personnel de la Ville de Fribourg du 21 janvier 2013 sont modifiés comme suit :

#### **Art. 5 al. 4**

*L'administrateur de la Caisse participe, avec voix consultative, aux séances du Comité.*

#### **Art. 9 al. 2**

*Les cotisations des employeurs s'élèvent à :*

- 2% du traitement assuré jusqu'au 31 décembre qui suit le 24<sup>ème</sup> anniversaire de l'assuré;
- 16% du traitement assuré dès le 1<sup>er</sup> janvier qui suit le 24<sup>ème</sup> anniversaire de l'assuré.

### Article 2

La présente modification est sujette à référendum conformément à l'art. 52 de la Loi sur les communes et à l'article 23 du Règlement d'exécution de ladite loi.

Arrêté à Fribourg, le

## AU NOM DU CONSEIL GENERAL DE LA VILLE DE FRIBOURG

Le Président :

Le Secrétaire de Ville adjoint :

Julien Vuilleumier

Mathieu Maridor

## LE CONSEIL GENERAL DE LA VILLE DE FRIBOURG

vu

- ☛ la Loi du 25 septembre 1980 sur les Communes (LCo) et son Règlement d'exécution du 28 décembre 1981 (ReLCo);
- ☛ les statuts de la Caisse de prévoyance du personnel de la Ville de Fribourg du 21 janvier 2013;
- ☛ le Message du Conseil communal n° 34 du 8 janvier 2019;
- ☛ le Rapport de la Commission financière;
- ☛ le Rapport de la Commission spéciale,

arrête :

### Article premier

Le Conseil communal est autorisé à engager un montant de **CHF 8'300'000.--** destiné au financement des mesures compensatoires concernant le personnel de la Ville de Fribourg assuré auprès de la Caisse de prévoyance du personnel de la Ville de Fribourg.

### Article 2

Cette dépense sera financée par l'emprunt et amorti selon les prescriptions légales.

### Article 3

La présente décision est sujette à référendum, conformément à l'article 52 de la Loi sur les Communes et à l'article 23 du Règlement d'exécution de ladite loi.

Arrêté à Fribourg, le

## AU NOM DU CONSEIL GENERAL DE LA VILLE DE FRIBOURG

Le Président :

Le Secrétaire de Ville adjoint :

Julien Vuilleumier

Mathieu Maridor