



Note

De : Olivier Santschi, administrateur de la CPC

A : Sous-Commission Budget 2007

**Concerne : Informations sur la CPC et
Réponse au postulat libéral-radical du 23.11.2004**

La CPC en quelques chiffres...

Toutes les informations à ce sujet figurent dans le rapport de gestion établi au 31.12.2005, il convient toutefois de rappeler les chiffres suivants:

- 2'600 assurés, dont 800 pensionnés et 1'800 assurés en activité
- 11 employeurs différents
- une fortune au 30.09.2006 de CHF 376'000'000.-, répartie dans des classes d'actifs très diversifiées (liquidités, titres, immeubles, prêts hypothécaires, prêts à des sociétés, etc.)
- un degré de couverture de 93 %
- un Comité paritaire de 14 membres
- une équipe de 4.5 personnes, qui se charge, notamment, sans délégation de:
 - la gestion complète de l'assurance (plan CPC + LPP pour chaque assuré), soit:
 - renseignements et conseils aux assurés
 - traitement des événements (affiliations, apports, versements anticipés, divorce, modifications de salaire, changement de situation, congés non-payés, démissions, retraite, invalidité, retraite, etc.)
 - traitement des interfaces avec les employeurs et gestion des cotisations
 - gestion des pensionnés (paiements, surassurance, certificats de vie, impôts, etc.)
 - maintenance des logiciels de gestion
 - calcul des capitaux de prévoyance et des coûts analytiques
 - bouclement comptable
 - relations avec le Comité, l'organe de contrôle, l'expert en prévoyance professionnelle, l'autorité de surveillance, l'autorité fiscale, autres institutions de prévoyance, etc.)
 - gestion de la prévoyance des anciens conseillers communaux
 - etc.
 - la gestion de la trésorerie
 - la gestion des créances aux sociétés et des prêts hypothécaires
 - la supervision de la gestion des titres
 - la gestion financière des immeubles
 - la comptabilité (pièces passées par la comptabilité communale)
 - etc.

Annexe: Schéma de fonctionnement de la CPC

Réponse au postulat radical-libéral du 23.11.2004

1. Incidences financières de l'affiliation des Conseillers communaux à la CPC

Au niveau de la Ville, l'affiliation des Conseillers communaux à la CPC permet d'anticiper les dépenses futures et être plus transparent sur les coûts (voir également rapport CC pour séance CG 29.08.2005). Elle permet d'envisager une baisse des charges à moyen et long termes et limite les risques de la prévoyance en les reportant sur la caisse de pensions.

Au niveau de la CPC:

- les apports des CC effectués à la CPC améliorent légèrement le degré de couverture.
- augmentation des effectifs de la CPC, soit meilleure répartition des risques.
- les CC sont contributeurs et bénéficiaires du système solidaire de la CPC (cotisations uniformes p.e.)
- le financement du plan A n'est pas neutre "actuariellement" -> quelques légères pertes en ce qui concerne le financement des prestations supplémentaires (pont AVS offert de 60-65 ans et rente versée dès 60 ans)

Annexe: rapport au Conseil général au sujet de la prévoyance professionnelle des Conseillers communaux.

2. Incidences financières du maintien du taux de cotisation unique quel que soit l'âge de l'affilié par rapport à la proposition de l'expert de faire varier celui-ci en fonction de l'âge de l'affilié

D'une manière générale, pour les assurés jeunes, la cotisation de 8 % est comparativement importante par rapport à l'ensemble de la prévoyance professionnelle en Suisse et est fixée à cette hauteur depuis de nombreuses années. Le fait que depuis des années cette cotisation soit aussi importante influence le 2^{ème} calcul de la prestation de libre passage (selon LFLP dès 1995) et génère des coûts techniques de l'ordre de CHF 600-700'000.- par année.

L'administration de la CPC calcule en effet chaque année ce coût sur les démissions, versements anticipés et versements suite de divorce.

Il est à noter que même si les cotisations devaient être "échelonnées", l'historique a un poids considérable et ces coûts "techniques", pris en compte dans l'évaluation des capitaux de prévoyance, ne pourraient être réduits de manière significative dans un délai de plusieurs années.

Le taux de cotisation uniforme quel que soit l'âge est une composante de solidarité du plan d'assurance de la CPC.

Il est difficile d'adapter ce taux uniforme, notamment pour les assurés de 45 ans et plus, qui ont pendant 20 ans été "contributeurs" à cette solidarité. Alors qu'ils pourraient enfin en bénéficier, on modifierait le système (nécessité de trouver des aménagements qui conduisent à compliquer le système et générer des inégalités de traitement).

3. Incidences financières du départ de la CPC de l'intégralité des employés de l'Hôpital de la Ville de La Chaux-de-Fonds

La question a été traitée par l'expert en prévoyance professionnelle Meinrad Pittet dans le cadre d'une étude qui lui a été confiée, qui conclut à la viabilité de la Caisse sans les assurés de l'Hôpital.

Annexe: Etude Pittet

4. Incidences financières du maintien de la retraite à 60-62 ans par rapport au report à 65 ans

Un changement de l'âge de la retraite représente à lui seul une étude conséquente sur le montant des prestations (qui augmentent si la durée d'assurance est plus longue et implique également une augmentation des prestations risquées) et sur le financement (notamment le calcul de la prime de capitalisation).

Il est faux par contre de penser que cette mesure permettrait d'apporter des économies substantielles en terme de financement pour la Ville. Au contraire, la Ville devrait s'acquitter plus longtemps, de manière obligatoire, de salaire qui en fin de carrière sont plus élevés qu'en début de carrière. A noter toutefois que les employés en âge de retraite demandent fréquemment à prolonger leur activité au-delà de 62 ans.

Outre dans le plan d'assurance A, qui n'est pas financé complètement de manière actuarielle, l'analyse des coûts des retraites des dernières années (constitution du capital de prévoyance pour le versement de la rente déduit de la prestation de libre passage accumulée) conduit à des coûts non matériels de quelques dizaines de milliers de francs pour tous les départs à la retraite de l'année (2005: 66'000.-).

Dans le cadre de la mise en place du nouveau plan d'assurance pour la Caisse unique, le relèvement de l'âge de la retraite sera étudié.

5. Incidences financières du maintien de la primauté des prestations par rapport à la primauté des cotisations

Ce point sera étudié dans le cadre de la mise en place du nouveau plan d'assurance de la Caisse de pensions unique.

A noter qu'un franc de rente versé à l'âge de la retraite quel que soit le système de primauté coûte le même prix. La CPC a eu l'occasion de rencontrer plusieurs experts en prévoyance professionnelle lors de séances de formation ou lors de présentation d'études et leur avis est unanime sur ce point.

Dans le cadre de la Caisse unique, une étude est actuellement menée pour dégager les avantages et inconvénients des deux primautés; un système intermédiaire est également à l'étude.

Même si le plan d'assurance de la CPC est en primauté des prestations, selon une comparaison effectuée, le taux de rente annuel de 1.35 % utilisé dans notre Caisse est largement inférieur à des taux qui habituellement sont de 1.5 % et plus.

Additionnées aux prestations AVS/AI, les prestations moyennes de la CPC demeurent relativement modestes, voire tout à fait modestes lorsque le salaire dépasse CHF 100'000.-. En effet selon quelques simulations effectuées (voir annexe), au taux de rente moyen de la CPC et compte tenu d'une hypothèse de carrière AVS complète, les prestations en cas d'invalidité, décès et retraite, sans prestations pour d'éventuels enfants, se présentent de la manière suivante, en fonction du salaire assuré net:

Salaire annuel net	Prestations d'invalidité en % du salaire annuel net	Prestations de conjoint survivant en % du salaire annuel net	Prestations de retraite en % du salaire annuel net
74'000.-	76.7 %	57.2 %	71.7 %
102'000.-	72.0 %	53.2 %	68.1 %

Annexe: Détail des calculs ci-avant

6. Incidences financières du maintien de la proportion de cotisation employeur de 150 % - 220% par rapport aux Caisses de pensions du secteur privé

La cotisation de l'Employeur n'a jamais atteint les 220 % (maximum d'environ 200 % pendant les années 1990). Dès 2002, cette cotisation a été baissée par le Conseil communal à trois reprises.

La Caisse de pensions a procédé à une comparaison d'un certain nombre de critères entre elle et d'autres Caisses de pensions privées et publiques et cette étude a permis de constater notamment que:

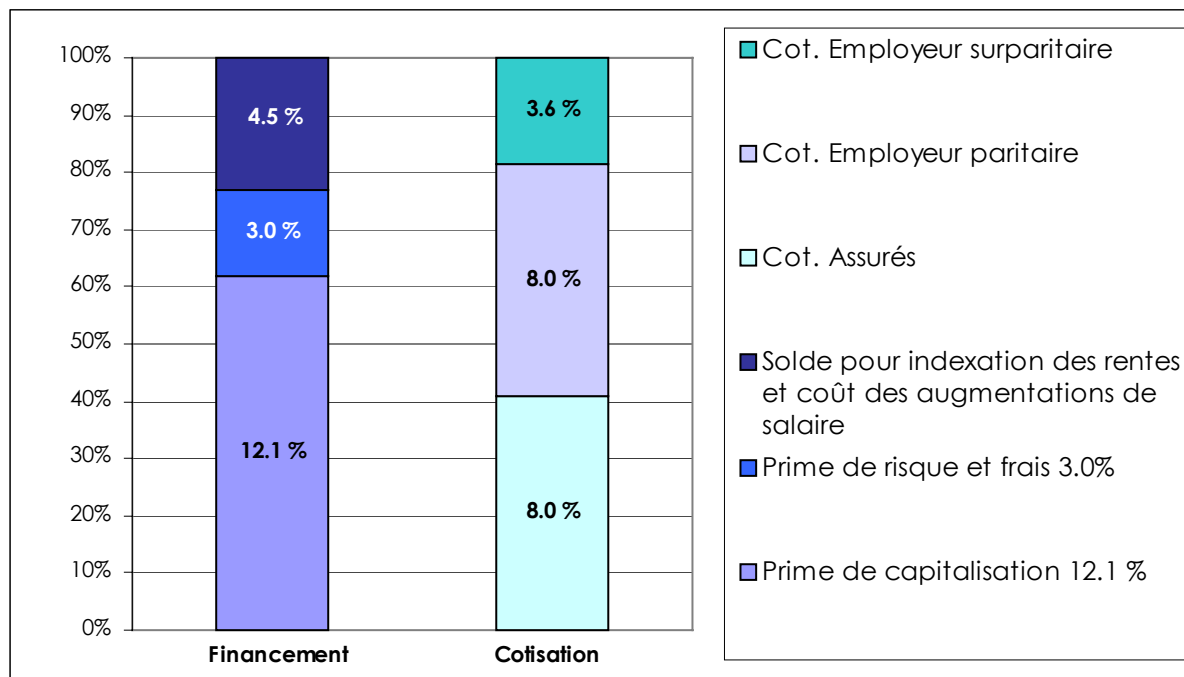
- la cotisation des assurés jeunes de la CPC est relativement élevée par rapport à l'ensemble des Caisses étudiées;
- le niveau des prestations est certes plus élevé que le minimum LPP, mais nettement en dessous de certaines autres Caisse de pensions;
- de nombreuses Caisses de pensions privées connaissent la primauté des cotisations et cette tendance commence à se faire sentir dans le droit public également;
- le taux de la rente de conjoint (70 %) est plus élevé que la majorité des Caisses étudiées (60 %);
- la parité dans les cotisations est rarement observée d'autant plus que les rapports démographiques sont souvent plus favorables qu'à la CPC dans les Caisses prises en comparaison; rappelons qu'une indexation des rentes des pensionnés à la CPC de 1 % coûte plus de 2 mio et nécessite une "cotisation" équivalente à 2% des salaires assurés; il n'appartient pas à l'effectif des assurés actifs de prendre en charge ces coûts.

Ces observations sont confirmées par le "pension fund survey" de Hewitt.

Rappelons que la cotisation sur-paritaire de la Ville sert partiellement au financement de la revalorisation des prestations au dernier salaire assuré, mais également au financement des augmentations des rentes des pensionnés. Il ne serait pas acceptable de faire payer aux assurés actifs, sous la forme de cotisations, les coûts liés à l'indexation des rentes des pensionnés, ce qui explique pourquoi le système de cotisation ne peut pas être paritaire.

Le tableau et le graphique suivants présentent le système de cotisation de la CPC, valable en 2006:

	Financement	Cotisation
Prime de capitalisation 12.1 %	12.1 %	
Prime de risque et frais 3.0 %	3.0 %	
Solde pour indexation des rentes et coût des augmentations de salaire	4.5 %	
Cot. Assurés		8.0 %
Cot. Employeur paritaire		8.0 %
Cot. Employeur sur-paritaire (45 %)		3.6 %
Total	19.6 %	19.6 %



Annexe: "Pension fund survey" de Hewitt

7. Couverture suffisante ou non des rentes servies par un taux d'anticipation de 4.8 %

Le coût des retraites mentionné au point 4 ci-dessus comprend également ce coût d'anticipation; le taux d'anticipation de 4.8 % n'est pas strictement actuariel, mais ne génère pas des coûts significatifs pour la CPC.

La modification de ce taux n'a qu'un effet très marginal sur la situation financière de la CPC et ne trouve pas de justification.

Il sera également revu dans le cadre du plan de la Caisse de pensions unique.

8. Représentativité d'une commission de 14 membres dont 5 proviennent des partis politiques siégeant dans ledit Conseil général

Cette solution a fait ses preuves pendant de nombreuses années et est simple administrativement.

La participation de "politiques" dans le Comité de la CPC permet de faciliter l'information des partis lors de modifications ou dans la gestion courante. Son principal désavantage réside dans le rapide renouvellement des représentants de

l'employeur, avec son lot de désagréments en termes de formation et de maîtrise réelle des questions liées à la prévoyance.

Les assurés sont représentés par des personnes désignées par les syndicats, qui ne représentent pas forcément tous les cercles d'assurés ni tous les types de personnels. L'avantage de cette solution est sa simplicité.

9. Possibilité de fusionner avec d'autres caisses de pensions et viabilité de la Caisse

Projet de Caisse unique en cours et viabilité de la CPC garantie si HNE sort.

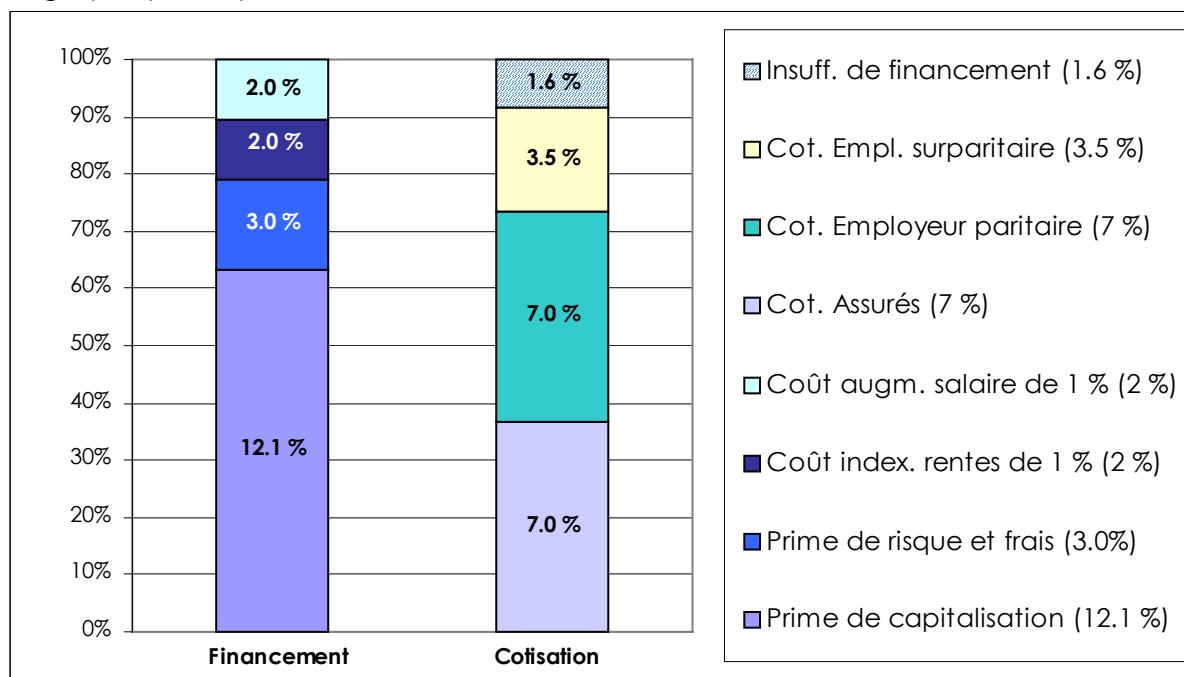
Incidences de la réduction des cotisations pour 2007

Dans les propositions en cours de discussion actuellement sur les mesures salariales 2007, il est question de baisser les cotisations des assurés de 8 % à 7 % et ramener le taux de contribution de l'employeur de 145 % à 150 %.

La répartition de la cotisation se présenterait alors de la manière suivante:

	Financement	Cotisation
Prime de capitalisation 12.1 %	12.1 %	
Prime de risque et frais 3.0%	3.0 %	
Coût index. rentes de 1 % (hypothèse)	2.0 %	
Coût de revalorisation des prestations de libre passage si augmentation de salaire de 1 % (hypothèse)	2.0 %	
Cot. Assurés		7.0 %
Cot. Employeur paritaire		7.0 %
Cot. Employeur sur-paritaire (50 %)		3.5 %
Insuffisance de financement		1.6 %
Total	19.1 %	19.1 %

Le graphique se présenterait alors de la manière suivante:



Du point de vue actuariel, le financement présenté ci-avant n'est pas suffisant pour la CPC dans une perspective d'augmentation de son degré de couverture et d'une gestion optimale de la Caisse.

Il est toutefois constaté dans le cadre des démarches menées dans le projet de Caisse de pensions unique de la fonction publique que le taux de couverture de la CPC diffère de manière importante de ceux des autres partenaires et qu'il est judicieux de ne pas "creuser" encore plus les écarts, raison pour laquelle l'administration de la CPC peut admettre les mesures temporaires qui sont prises.

Une telle diminution des cotisations sur une année conduit, toutes choses restant égales par ailleurs à une diminution de 0.8 % de taux de couverture, qui passerait de 93.0 % à 92.2 % en appliquant cette mesure (base 01.01.2006). A relever que les résultats boursiers de ces dernières années ont permis une amélioration du taux de couverture.

Annexe: Détail des calculs ci-avant

Considérations relatives à la gestion de la CPC

Depuis 2002, la gestion de la CPC a connu notamment les développements suivants dans les domaines de l'assurance et de la gestion de la fortune:

Assurance (passif du bilan)

- Multiples adaptations légales, notamment aux trois paquets de la 1^{ère} révision LPP, entrés en vigueur par étapes en 2004, 2005 et 2006.
- Evolutions du programme de gestion Antigua pour la gestion des assurés actifs.
- Suppression d'anciennes dispositions transitoires, générant une économie annuelle pour la CPC de CHF 500'000.-/an, dégressive dans le temps (concernaient les assurés proche de la retraite).
- Installation d'interfaces SAP-Antigua pour le traitement des mutations.
- Mise en place du nouveau programme des pensionnés (production dès juin 2004).
- Etablissement d'outils de contrôle de la surassurance et des limites de gain.
- Confection progressive de questionnaires, check-listes, etc. pour le traitement des cas d'assurance (invalidité, accession à la propriété, divorce, etc.).
- Etablissement modulé de procédures de traitement des événements d'assurance (démission, retraite, etc.).
- Mise en place de la procédure relative au bouclage actuariel et comptable de la CPC.
- Calculs actuariels des capitaux de prévoyance en interne à la CPC.
- Mise en place de l'analyse des coûts d'assurance pour chaque type d'événement (invalidité, décès, retraite, etc.).
- Introduction des nouvelles bases techniques dans la gestion de la CPC.

- Liquidation des derniers comptes de dépôts.
- Suppression du contrat spécifique de prévoyance auprès de l'Institution supplétive et rapatriement des assurés à la CPC.
- Etablissement d'une liste de toutes les tâches effectuées par la CPC utilisée pour leur répartition entre les différents collaborateurs, pour la gestion des compétences et la planification de la formation.
- Etablissement du cahier des tâches de toutes les fonctions de la CPC.
- Introduction de la formation des membres du Comité de la CPC.
- Augmentation de l'information aux assurés (certificats de prévoyance annuel, explicatifs, accompagnement et conseils aux futurs retraités, accès d'informations à la page Internet, etc.).
- Collaboration avec la Ville concernant l'étude et la mise en place de conditions de retraite anticipée incitatives (détermination de modèles, calculs de coûts, etc.).
- Adaptation du système des rappels de cotisations dans le but de parfaire l'égalité de traitement entre les différents cercles d'assurés.
- Analyses actuarielles diverses concernant la participation au projet de Caisse unique de la fonction publique du Canton de Neuchâtel.
- Intégration de l'assurance prévoyance professionnelle des Conseillers communaux à la CPC.
- Etablissement du règlement sur les passifs de nature actuarielle.

Gestion de la fortune (actif du bilan)

- Mise en place et révisions régulières du règlement concernant le placement de la fortune et l'établissement des comptes.
- Réorganisation des placements par la mise en place de 5 mandats auprès de banques.
- Mise en place d'un global custody et externalisation de la comptabilité titres.
- Création d'outils de contrôle de l'évolution des titres et du suivi des frais.
- Etablissement d'une procédure relative à l'acquisition des immeubles (y compris confection de modèles d'expertise technique d'un immeuble, [également utilisé dans le cadre d'octroi de prêts hypothécaires] et d'analyse de rentabilité).
- Mise en place d'un outil d'aide à la décision et de contrôle, du retour sur investissement lors de travaux effectués sur des objets immobiliers (appartements ou immeubles).
- Mise en place de la directive concernant l'octroi de prêts hypothécaires aux assurés de la CPC et établissement d'un formulaire de demande de prêt hypothécaire.
- Mise en place de check-listes pour la mise en gestion des prêts hypothécaires (aspects d'octroi du prêt, de contrat, de notaire, de retenue sur salaire, d'amortissement indirect, de versement anticipé,...) et de leur bouclage semestriel.

- Reprise à la CPC de la gestion des prêts aux sociétés effectuée auparavant par la Caisse communale.
- Mise en place du système des comptes d'emprunt pour les "Débiteurs assurés", soit les personnes ayant bénéficié d'un achat de prestations payé par acompte sur plusieurs années.
- Mise en fonction du module de calculs automatisés des intérêts sur les prêts hypothécaires et Débiteurs assurés sous SAP.
- Révision complète des contrats de prêt hypothécaire et des avenants concernant le blocage du taux d'intérêt.
- Refonte de la présentation des comptes et du rapport de gestion avec adaptation du plan comptable (normes RPC/ 1^{ère} révision LPP).
- Calcul de la fortune à la valeur réelle impliquant une adaptation de l'évaluation des immeubles.

Conclusions

Lors d'un rapport du Conseil communal au Conseil général au sujet de la révision du Règlement de la CPC en automne 2004, plusieurs questions ont été soulevées au sujet de la CPC sous la forme d'un postulat. Le présent document apporte un certain nombre de réponses à ces interrogations.

Le rapport de gestion établi au 31.12.2005 par l'administration est extrêmement complet et donne ainsi l'état de la situation de la CPC, qui, comparativement à d'autres institutions de prévoyance professionnelle de droit public, s'avère être excellente.

La présente note permet également au lecteur de constater le chemin parcouru depuis la mise en fonction de l'administration de la CPC sous sa forme actuelle.

Dans la perspective de la Caisse de pensions unique cantonale, la CPC présente non seulement une situation financière remarquable, mais apporte également son savoir-faire et ses nombreux outils de travail.

Dans le cadre du projet de Caisse de pensions unique cantonale, un mandat à d'ores et déjà été confié à un expert en prévoyance au sujet de la faisabilité de l'intégration. D'autres mandats sont en cours concernant les aspects juridiques de fusion ainsi que celui relatif aux plans d'assurance selon les deux primautés (prestations et cotisations).

Compte tenu de ce qui précède et dans la mesure où la CPC dispose des compétences nécessaires à répondre aux questions du postulat, la CPC n'a pas jugé utile de confier cette tâche à son expert en prévoyance professionnelle, qui a estimé le coût de ses travaux y relatifs à un montant de l'ordre de CHF 35'000.-.

La Chaux-de-Fonds, le 12 octobre 2006
Olivier Santschi, administrateur de la CPC depuis le 01.01.2002