



Information aux assuré(e)s actif(ve)s

Projet de nouveau plan de prévoyance : ce qui va changer pour vous

Dans un contexte où la prévoyance professionnelle est confrontée à de nombreux défis conjoncturels, financiers et démographiques, ainsi qu'à une évolution toujours plus exigeante de la législation fédérale concernant les institutions de prévoyance de droit public, notamment en ce qui concerne leur degré de couverture minimal, le Comité de gestion de la Fondation de prévoyance en faveur du personnel des TPG (FPTPG) a dû procéder à une révision de son plan de prévoyance.

Equilibre financier à long terme

Cette révision a pour but d'assurer l'équilibre financier à long terme de la FPTPG en conformité avec les nouvelles dispositions légales, tout en continuant à garantir des prestations de qualité. Concrètement, elle doit permettre :

- d'atteindre un degré de couverture de 80 % dans un délai de 40 ans (actuellement de l'ordre de 60 %) ;
- de prendre en compte l'évolution positive de l'espérance de vie en adoptant les nouvelles tables de référence éditées en 2010 ;
- et de mettre en adéquation le taux d'intérêt dont bénéficient les assurés avec les rendements obtenus par le placement de la fortune de la Fondation (actuellement de 4,5 %, le taux est ramené à 3,5 %).

Esprit paritaire

Il convient de relever que, fidèlement à l'esprit de la prévoyance professionnelle, cette révision, qui a été approuvée à l'unanimité par le Comité de gestion de la Fondation, a été conçue de façon paritaire. Ainsi, comme expliqué dans ce document, l'effort de l'employeur se fait sur le financement par le biais d'une hausse de la cotisation, alors que celui des collaborateurs consiste principalement en une prolongation de la durée de cotisation d'une année. L'obtention de la retraite complète maximum passe ainsi d'une durée de 40 ans pour un âge terme de 63 ans à 41 ans pour un âge terme de 64 ans.

Acceptation par les autorités

Le projet de nouveau plan de prévoyance proposé par la FPTPG ainsi que les modifications légales et réglementaires qui en découlent doivent encore être acceptés par les pouvoirs compétents, à savoir l'Autorité cantonale de surveillance des fondations et des institutions de prévoyance, le Conseil d'Etat et finalement, en septembre sans doute, le Grand Conseil.

Ce qui va changer au 1^{er} janvier 2014

Au niveau du financement

Le plan de prévoyance actuel de la FPTPG, dont les cotisations sont réparties à raison de 2/3 à charge de l'employeur et 1/3 à charge de l'employé, est un plan en primauté des prestations sur le dernier salaire. Lorsqu'un(e) employé(e) perçoit une augmentation de salaire (hors indexation), il paie, en plus de la cotisation ordinaire mensuelle, une cotisation supplémentaire de «rappel». Cette cotisation supplémentaire est financée de manière paritaire (50/50) entre l'employeur et l'employé durant une période de 12 mois. En moyenne annuelle, réparti sur tous les assuré(e)s, le financement des rappels sur augmentation de salaire s'élève à 2% des salaires cotisants.

Pour sa part, le nouveau plan proposé est en primauté des prestations sur la somme revalorisée des salaires. La notion de rappel sur augmentation de salaire n'existe donc plus. Néanmoins, cette cotisation équivalente à 2% (1% employeur/1% employés) a été intégrée dans la cotisation de base afin de permettre une revalorisation annuelle de 2,3% de la somme des salaires cotisants. Cette revalorisation a été définie de telle sorte à viser le même objectif de rente à l'âge terme, pour une carrière complète, que celui défini dans le plan actuel.

	Avant le 1 ^{er} janvier 2014	Après le 1 ^{er} janvier 2014
Taux de cotisation de l'employeur ¹	Base: 17% (= 2/3 x 25,5%) Rappels sur augmentations de salaires: ≈ 1% Total: ≈ 18%	Base: 21,5% (= 17% + 3,5% + 1%) Rappels sur augmentations de salaires: 0% Total: 21,5%
Taux de cotisation de l'employé(e) ¹	Base: 8,5% (= 1/3 x 25,5%) Rappels sur augmentations de salaires: ≈ 1% Total: ≈ 9,5%	Base: 9,5% (= 8,5% + 1%) Rappels sur augmentations de salaires: 0% Total: ≈ 9,5%

¹ Exprimé en pourcent du salaire cotisant de l'assuré(e).

Au niveau des prestations

	Avant le 1 ^{er} janvier 2014	Après le 1 ^{er} janvier 2014
Type de plan	Primauté des prestations sur le dernier salaire cotisant	Primauté des prestations sur la somme revalorisée des salaires cotisants
Durée d'assurance cible	40 ans	41 ans
Age terme de la retraite	63 ans	64 ans
Taux d'intérêt technique	4,5%	3,5%
Age maximal de rachat	50 ans	Plus de limite
Rachat supplémentaire pour retraite anticipée	Impossible	Possible
Age de début d'assurance pour la retraite	23 ans	Inchangé
Déduction de coordination	Montant annuel maximum de la rente AVS, augmenté de 16,7%	Inchangé

Salaire cotisant	Salaire brut, diminué de la déduction de coordination	Inchangé
Taux de pension maximum	75 %	Inchangé
Pension de retraite à l'âge terme	1,875 % x durée d'assurance x dernier salaire cotisant	1,829 % x somme revalorisée des salaires cotisants
Pension de conjoint survivant	60 % de la pension d'invalidité assurée ou de la pension en cours	Inchangé
Pension d'enfant	20 % de la pension d'invalidité assurée ou de la pension en cours	Inchangé
Age de projection de la pension en cas d'invalidité	60 ans	Inchangé
Réduction de pension en cas départ en retraite anticipée avant 64 ans	3 % par année ¹	≈ 6 % par année ¹

¹ Concernant la hausse du facteur de réduction de la pension en cas de départ en retraite anticipée (soit avant l'âge de 64 ans), il convient de préciser que cette mesure a un impact important sur le niveau de la prestation de retraite anticipée. Actuellement, la retraite anticipée n'est pas calculée au coût réel et les personnes pouvant bénéficier de cet avantage sont financées en partie par les assurés actifs.

Dans le but d'une meilleure équité, le Comité de gestion a décidé d'ajuster cet élément afin que le coût de la retraite anticipée soit supporté en totalité par celui qui en fait le choix. Cette approche plus juste permet de supprimer la limitation des rachats à 50 ans actuellement en vigueur. Le nouveau plan de prévoyance permet ainsi d'effectuer des rachats d'année jusqu'à l'âge terme de la retraite.

Cet ajustement a permis également au Comité de gestion de proposer la possibilité à tous les assurés qui le désirent d'obtenir le taux maximum de pension (75 %) non plus seulement au terme des 41 ans de carrière, mais au plus tôt dès 58 ans. En effet, toutes les personnes ayant un plan de retraite complet pourront désormais décider d'effectuer des « rachats de retraite anticipée » afin de ramener l'âge de la retraite jusqu'à 58 ans au maximum tout en bénéficiant de la même rente que celle qu'elles auraient eue à l'âge de 64 ans.

Mesures transitoires

Des mesures transitoires ont été décidées par le Comité de gestion afin d'atténuer les effets du changement de plan pour l'ensemble des assuré(e)s de 58 ans et plus. Voici les mesures détaillées qui ont été mises en œuvre :

- Pour pallier, partiellement ou totalement selon l'âge, l'effet de sortie-entrée d'un plan à l'autre au moment du basculement, la durée du plan actuel est maintenue au prorata de l'âge atteint pour les assurés de 58 ans et plus.
- Pour pallier le décalage d'une année de l'âge terme de 63 ans à 64 ans, partiellement ou totalement selon l'âge, un facteur de majoration de 41 / 40 est appliqué à la durée d'assurance initiale. Ainsi, un assuré de 63 ans, ayant actuellement 40 ans d'assurance, voit sa durée majorée d'une année : $40 \times 41 / 40 = 41$ ans.
- Pour pallier les effets de la hausse des facteurs de réduction de la pension en cas de retraite anticipée (d'environ 6 % par an dans le nouveau plan contre 3 % dans l'ancien plan), des facteurs de retraite transitoires sur une période donnée (2 ans) sont appliqués. Ce qui signifie que l'assuré qui anticipe sa retraite au 1^{er} janvier 2014 bénéficie du taux actuel de 3 % par an, alors que la pension de retraite de l'assuré qui anticipe sa retraite au 1^{er} janvier 2016 est minorée de 6 % par année.

Bref glossaire terminologique

Age de projection de la pension en cas d'invalidité

Il s'agit de l'âge de référence utilisé pour le calcul de la pension d'invalidité, sachant que celle-ci correspond à la pension de retraite qu'aurait touché l'assuré(e) s'il(elle) était resté(e) en activité dans les mêmes conditions jusqu'à cet âge.

Degré de couverture

Le degré de couverture d'une institution de prévoyance est égal au rapport entre la fortune nette de prévoyance et le total de ses engagements, représentés par les capitaux de prévoyance des assurés actifs et des pensionnés, augmentés des provisions techniques (provision de longévité notamment).

Déduction de coordination

La déduction de coordination est le montant du salaire qui n'est pas assuré dans le cadre du 2^e pilier et qui correspond, à la FPTPG, au montant maximum de la rente AVS simple (en 2013, CHF 28 080.-) augmenté de 16,7 %.

Salaire cotisant

Le salaire cotisant correspond au salaire annuel de base de l'échelle des traitements du personnel des TPG ou à celui défini par les employeurs affiliés, déduction faite de la déduction de coordination. Il s'agit du montant pris en considération pour le calcul d'une cotisation.

Somme revalorisée des salaires cotisants

La somme revalorisée des salaires cotisants correspond au cumul des salaires cotisants des assurés auxquels s'ajoutent tous les apports de fonds (prestations de libre passage, rachats, etc.), déduction faite des sorties (EPL, divorce). Cette somme est revalorisée chaque année selon les possibilités financières de la Fondation. L'hypothèse de revalorisation retenue dans le plan de financement est de 2,3 % annuel. Le Comité de gestion de la FPTPG se prononce en fin d'année sur le taux de revalorisation en prenant en considération la situation financière de la Fondation.

Afin de tenir compte de la réalité passée et de maintenir, dans une certaine mesure, les droits acquis, le calcul de la somme revalorisée des salaires cotisants au 1^{er} janvier 2014 s'effectue, pour tou(te)s les assuré(e)s entré(e)s dans la Fondation avant cette date, en considérant, pour chaque année d'assurance précédant la date précitée, le salaire cotisant connu au 31 décembre 2013.

Prenez contact avec nous

Le secrétariat de la FPTPG se tient à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

N'hésitez pas à consulter également le site Internet de la caisse à l'adresse www.fptpg.ch, à nous contacter par téléphone ou à nous écrire.

Coordonnées téléphoniques

T 022 308 38 00

Adresse postale

Fondation de prévoyance en faveur du personnel des TPG (FPTPG)
18, avenue de la Jonction – Case postale 92 – 1211 Genève 8

Adresse électronique

phan.fondation@tpg.ch