

Nouveau plan CAP La Ville de Genève doit négocier des contreparties

Un plan de prestation moins favorable

Un nouveau plan de prévoyance moins favorable a été adopté par le comité de gestion de la CAP. Il prévoit un allongement de l'âge de la retraite de 62 ans à 64 ans et un allongement de la période de cotisations, qui passe de 35 à 40 ans. En cas de retraite anticipée, possible dès l'âge de 58 ans, la perte actuarielle sera de 5% par année d'anticipation (voir détail dans le tableau). Ce nouveau plan de prévoyance

s'appliquera à la Ville de Genève, à SIG et aux 42 autres communes affiliées. Il a été décidé en raison d'un problème structurel de financement à long terme, en particulier parce que le nombre de pensionné-e-s est très élevé par rapport au nombre d'actifs-ves cotisant à la CAP. La crise financière a aussi eu un impact sur l'équilibre de la caisse. Les rentes doivent pouvoir être servies à long terme.

Nouveau plan CAP :

- Primauté des prestations
- Cotisations : 2/3 employeur -1/3 employé-e pour un total de 24%
- Pendant 40 ans (24 ans-64 ans) au lieu de 35 ans
- Bonification : 1,75%/an (au lieu de 2%/an) pour atteindre un taux de rente de 70%
- Age de retraite fixé à 64 ans au lieu de 62 ans
- Rappel de cotisation : 3% employeur - 1% employé-e
- Retraite anticipée dès 58 ans avec une perte actuarielle de 5% par année d'anticipation
- Introduction d'un capital décès
- Introduction de la possibilité d'une retraite partielle
- Dispositions transitoires :
 - pour les assuré-e-s actifs-ives présent-e-s au jour du changement de plan et âgés de 55 ans ou plus; à salaire assuré et à taux d'occupation au moins égal, le montant en francs de la rente de retraite actuellement assurée à l'âge de 62 ans, pour un âge de départ à 62 ans, est garanti ;
 - pour les assuré-e-s actifs-ives présent-e-s au jour du changement de plan ; à salaire assuré et à taux d'occupation au moins égal, le montant en francs des prestations de risques assurés dans le plan actuel est garanti.
- Pensionné-e-s : intégralité des rentes en cours reprises selon les mêmes modalités

Ce nouveau plan préserve la répartition des cotisations (un tiers à la charge des employé-e-s et deux tiers à la charge de la Ville), le taux de rente attendu de 70%, la primauté des prestations, les rappels de cotisations selon la répartition actuelle, les rentes en cours selon les mêmes modalités. Il prévoit aussi un capital décès et la possibilité d'une retraite partielle qui n'existaient pas avant. Enfin, ce plan prévoit des dispositions particulières pour les personnes qui ont 55 ans et plus lorsqu'il entrera en vigueur.

La Confédération a changé les règles pour les caisses publiques

Le nouveau plan aussi été adopté parce que le droit fédéral a changé (obligation pour la CAP de ne plus être un service de la Ville et donc d'acquérir une personnalité juridique propre, recapitalisation de la caisse selon les nouvelles

normes au lieu de bénéficier de la garantie des collectivités publiques en cas de difficulté à servir les rentes, changements des bases techniques, etc.). Le SIT considère que ce système n'a pas de sens, car il aura pour effet de soumettre une part encore plus grande de la prévoyance professionnelle aux aléas des marchés financiers. La CAP ne peut malheureusement pas se soustraire à ces nouvelles règles qui imposent ces changements pour le 1^{er} janvier 2014 au plus tard.

Quelle action syndicale ?

Ces décisions sur l'avenir de la CAP passeront maintenant par l'aval du Conseil d'administration des SIG, de l'Association des Communes de Genève, de tous les conseils municipaux et du Grand Conseil. Ce processus sera conduit d'ici au mois de juin 2013, selon une

échéance fixée par l'autorité de contrôle des caisses. Le syndicat considère que les exigences fédérales, le processus complexe d'adoption du plan dans le délai imposé et le risque de démantèlement de la CAP ne laissent pas, à ce stade, de marge de manœuvre pour agir sur le contenu de ce plan, avalisé unanimement par le comité de gestion de la caisse. **Toutefois, une action syndicale est maintenant urgente face au Conseil administratif qui veut simplement faire avaliser ce plan par le conseil municipal sans contrepartie. Il n'est pas question de simplement modifier l'âge de la retraite (passer de 62 ans à 64 ans) dans le statut du personnel.** Déjà aujourd'hui, nous savons que de nombreuses personnes demandent individuellement à poursuivre leur activité jusqu'à l'âge légal de la retraite en raison de parcours atypiques, d'un divorce, d'emplois à temps partiel, de périodes de chômage ou d'une interruption de carrière pour s'occuper des enfants en bas âge. Cette situation est plus fréquente chez les femmes qui ont souvent peu cotisé. C'est la raison pour laquelle le statut du personnel de la Ville de Genève permet actuellement, sur demande et à certaines conditions, de continuer à travailler au-delà de l'âge de 62 ans pour améliorer la perspective de rente. Le report de l'âge de la retraite à 64 ans mettra à néant cette possibilité individuelle d'améliorer la rente entre l'âge de 62 et 64 ans. **Le nouveau plan de prévoyance de la CAP, s'il est adopté sans mesure compensatoire particulière de la part de la Ville de Genève, aura des conséquences régressives.**

Fonctions pénibles en danger

Syndicalement, nous sommes opposés à l'augmentation de l'âge de la retraite, en particulier pour les fonctions pénibles qui doivent pouvoir bénéficier d'une cessation anticipée d'activité dans le but de préserver leur santé et prévenir les risques d'invalidité et de chômage forcé en fin de carrière. C'est le sens de l'accord passé entre notre syndicat et les employeurs du secteur de la construction, qui a instauré un dispositif de retraite à 60 ans. La future caisse de l'Etat prévoit aussi une retraite à 61 ans pour les fonctions pénibles. Par contre, le nouveau plan CAP ne prévoit aucune disposition de ce type, alors que des employé-e-s de la Ville de Genève travaillent dans des secteurs à forte pénibilité physique (voirie, espaces verts, construction, social, culture, pompes funèbres et cimetières, SIS, etc.). **C'est pourquoi nous voulons l'instauration d'une**

cessation anticipée d'activité sans réduction de rente, en particulier pour les fonctions pénibles et être partie à la définition de ces fonctions.

Sont considérées en général comme fonctions pénibles, les fonctions qui sont exposées à des sollicitations physiques (port de charges, positions courbées, gestes répétitifs, position immobile), des influences environnementales, du temps de travail irrégulier, des contraintes psychiques.

Impossibilité de retraite anticipée

La forte réduction de rente prévue en cas de retraite anticipée ne permettra qu'à de rares fonctions supérieures d'avoir accès à une retraite anticipée possible dès l'âge de 58 ans. Le plan de retraite anticipée (PLEND), que la Ville de Genève a fait disparaître il y a déjà quelques années, permettait de faire ce pont jusqu'à l'âge de la retraite AVS (64/65 ans). Il permettait aussi de **favoriser l'emploi des jeunes**, car le montant économisé sur l'engagement d'une personne en début de carrière, à la place d'une personne tout en haut de l'échelle de traitement permettait de financer cette mesure. **C'est pourquoi nous voulons le rétablissement du PLEND.**

Une caisse de retraite aussi pour les formes atypiques d'engagement

La Ville emploie aussi de nombreuses personnes qui n'entrent pas dans les critères de la CAP (taux d'activité très partiel, taux variable d'activité, CDD, multi emplois, intermittents, etc.). Au mieux, elles sont couvertes par la caisse supplétive (minimum LPP) et, au pire, elles ne disposent d'aucune couverture de prévoyance professionnelle. Cette politique de la précarité programmée doit cesser au sein de l'administration communale, alors même que l'on cherche déjà à répondre aujourd'hui au besoin d'aide sociale des personnes âgées plongées dans la pauvreté. **Nous voulons que chaque employé-e, quelque que soit le mode d'engagement et dès le 1^{er} jour de travail, bénéficie d'une caisse de retraite digne de ce nom** (cotisation dès le 1^{er} franc ou montant de coordination proportionnel au taux d'activité).

Les négociations sur ces questions auraient dû démarrer début 2012 selon les dispositions transitoires prévues par le Statut du personnel et le REGAP. La première séance aura lieu seulement le 15 octobre 2012. Nous revendiquons maintenant que les engagements du Conseil administratif, votés par le Conseil municipal, soient respectés.

Pour le SIT : Valérie Buchs/secrétaire syndicale

