

17 juin 2016

**Rapport de la commission des finances chargée d'examiner la proposition du Conseil administratif du 3 mars 2015 en vue de l'approbation d'un projet de résolution soutenant une prévoyance professionnelle et une extension de la couverture maladie pour l'ensemble du personnel.**

**Rapport de M. Simon Brandt.**

La proposition a été renvoyée à la commission des finances lors de la séance plénière du Conseil municipal du 17 mars 2015. La commission s'est réunie sur cet objet le 22 avril 2015 sous la présidence de M<sup>me</sup> Vera Figurek ainsi que les 22 mars et 31 mai 2016 sous la présidence de M. Jacques Pagan.

Les notes de séances ont été prises par M<sup>me</sup> Nour Zumofen, MM. Andrew Curtis et Nicolas Rey que le rapporteur remercie pour la qualité de leur travail.

**Séance du 22 avril 2015**

*Audition de M<sup>me</sup> Sandrine Salerno, conseillère administrative chargée du département des finances et du logement (DFL), accompagnée de M<sup>me</sup> Valentina Wenger-Andreoli, collaboratrice personnelle, ainsi que de M. Philippe Krebs, directeur adjoint du DFL*

M<sup>me</sup> Salerno commence par la lecture de l'art. 115 al. 12 concernant les dispositions transitoires du Statut du personnel de la Ville de Genève. Elle rappelle à ce titre que la CAP désigne l'institution de prévoyance professionnelle du personnel de la Ville de Genève, qui n'affilie que les personnes dont le revenu annuel est fixe. De ce fait, si la très grande majorité du personnel est affiliée à la CAP à ce jour, un deuxième petit groupe, dont les revenus annuels sont fluctuants, est toutefois affilié à la Fondation institution supplétive LPP, alors qu'un troisième groupe, constitué d'individus rémunérés à la tâche ou à l'heure, ne bénéficie d'aucune prévoyance professionnelle. Elle explique que cette proposition de résolution résulte de négociations avec les partenaires sociaux et soutient une prévoyance professionnelle ainsi qu'une extension de la couverture maladie pour l'ensemble du personnel. Elle précise qu'il s'agit d'une proposition de principe, puisque dans la mesure où le Conseil municipal était amené à refuser la proposition PR-1121, le travail conséquent qui consiste à intégrer la masse financière impliquée dans le cadre du projet de budget 2016 ne sera pas effectué. Pour sa part, elle estime qu'il serait important que la Ville de Genève se préoccupe des enjeux de prévoyance professionnelle pour la catégorie des personnes que cette dernière emploie et qui n'atteignent pas le seuil légal d'affiliation. Elle précise que cette situation concerne essentiellement des personnes qui travaillent à temps

partiel ou qui sont rémunérées à la tâche ou à l'heure, telles les femmes qui ont souvent des parcours professionnels chaotiques afin de prendre en charge l'éducation des enfants. Enfin, elle invite les commissaires à s'adresser aux collaborateurs qui l'accompagnent en cas de questions de nature technique sur la mise en œuvre et le calcul de cette proposition de résolution.

Un commissaire se dit d'abord interrogatif par rapport à ces nouvelles prestations et souhaite obtenir des informations complémentaires au sujet du type de personnes concernées. Il demande ensuite s'il est envisageable de réaliser ce plan de prévoyance à la CAP directement, en modifiant les déductions de coordination et les statuts. Dans un deuxième temps, il souhaite obtenir des informations plus précises quant aux effectifs et catégories de personnes concernées par l'assurance risque invalidité ou décès. Enfin, il souhaite un complément d'information au sujet de l'extension de l'indemnisation en cas de maladie ou accident non professionnels qui ne présente aucune proposition chiffrée.

M<sup>me</sup> Salerno déclare que le document qui présente les catégories de fonctions n'a pas été transmis aux commissaires en raison de l'aspect dynamique de ce dernier. Elle explique ensuite que la catégorie de personnes dont le revenu annuel est en-dessous du seuil d'affiliation LPP de 21 150 francs comporte notamment des agents d'entretien, des aides bibliothécaires, des aides discothécaires, des patrouilleurs et patrouilleuses scolaires, le personnel de salle chez M. Kanaan, certains procès-verbalistes de commission ou encore des caissiers dans des installations sportives. Elle poursuit et explique qu'une autre partie des effectifs concerne des personnes rémunérées à l'heure ou à la prestation telles que des éclairagistes, des coursiers, des employés bibliothécaires, des hôtesse d'accueil, des médiateurs d'exposition, du personnel de salle, des régisseurs, des dames de buffet, des guides conférenciers, ainsi que la plupart des procès-verbalistes de commission notamment. Pour ce qui est de la catégorie de personnes qui atteignent le seuil d'affiliation LPP mais dont le salaire est fluctuant, la Fondation institution supplétive LPP prévoit un plan supplétif avec une répartition égale entre l'employé et l'employeur, à la différence du plan CAP dont la répartition correspond respectivement à 1 tiers-2 tiers. Elle ajoute que cette catégorie comporte par exemple des aides éducateurs-trices, des gestionnaires de prestations financières, ou encore des collaborateurs administratifs et des collaboratrices administratives. Elle explique ensuite que le Conseil administratif prévoit de faire un appel d'offre auprès d'un tiers, au lieu de s'adresser à la CAP, en raison de l'autonomisation récente de cette dernière, qui est à ce jour en phase de rodage. Elle ajoute que si cette dernière n'est pas fermée à l'idée de créer des plans de retraite ad hoc dans le futur, elle ne semble pas en mesure d'en discuter avant les trois à cinq prochaines années.

Le commissaire demande quel acteur sera en charge de l'assurance du personnel concerné.

M<sup>me</sup> Salerno répond qu'il s'agira d'assureurs privés, à l'image de la grande majorité des employeurs. Enfin, en ce qui concerne l'extension de l'indemnisation en cas de maladie ou d'accident non professionnels, elle explique que le nombre de personnes amenées à être touchées par cette mesure ne peut pas être estimé en raison de la nature imprévisible de tels événements. Elle ajoute que pour les cas de maladie, il s'agit d'une auto-assurance étendue aux personnels à temps partiel, alors qu'il s'agit d'une assurance pour les cas d'accident non professionnel.

Le commissaire rétorque qu'il serait envisageable d'effectuer une estimation en fonction du taux actuel de la Ville de Genève.

M. Krebs répond par la négative, compte tenu du nombre restreint de personnes concernées, qui s'élève à 240 environ. Il s'engage toutefois à communiquer les chiffres de l'année 2015.

Un autre commissaire souligne l'ambition du texte de la proposition PR-1121, qui témoigne de la volonté du Conseil administratif d'incarner une certaine exemplarité. Il exprime ensuite son étonnement quant à l'urgence réclamée par le Conseil administratif pour le traitement de cette proposition éditée en date du 3 mars 2015, en période électorale.

M<sup>me</sup> Salerno répond que l'urgence sollicitée afin que les conseillers municipaux se prononcent se justifie par la volonté d'intégrer les sommes en jeu au projet de budget 2016 que ces derniers recevront au mois d'août. Elle ajoute que les partenaires sociaux disposent de leur calendrier propre pour les négociations, indépendamment de la période électorale du Conseil administratif. Enfin, elle souligne le dépassement du délai optimiste d'un an à compter de l'entrée en vigueur du Statut du personnel de la Ville de Genève, dans la disposition transitoire 12 prévue à l'article 115.

Le commissaire demande s'il existe un seuil de revenu minimum afin de bénéficier de cette mesure de couverture.

M<sup>me</sup> Salerno répond par la négative.

Le commissaire reconnaît sa difficulté à imaginer la faisabilité d'une couverture de la prévoyance professionnelle pour l'ensemble des personnes employées par la Ville de Genève et qui se trouvent sous le seuil d'affiliation LPP. De plus, il s'interroge sur la possibilité de déterminer le cercle des futurs bénéficiaires.

M<sup>me</sup> Salerno résume que la proposition de résolution traite de la LPP d'une part, et des assurances d'autre part. En effet, elle rappelle que si les assurances concernent l'ensemble des employés en Ville de Genève, la prévoyance professionnelle est prévue pour les employés qui en bénéficient déjà auprès de la Fondation institution supplétive LPP et dont la répartition de la contribution diffère

de celle prévue par la CAP, ainsi que pour ceux dont le revenu annuel est inférieur au seuil d'affiliation LPP. Elle précise qu'un employé rémunéré à la tâche ou un stagiaire pour moins de trois mois, par exemple, ne sera pas concerné par la mesure LPP, mais bénéficiera néanmoins de l'assurance décès et accident non professionnel.

Un autre commissaire demande si les conseillers municipaux sont concernés par cette mesure puisque ces derniers reçoivent une fiche de salaire qui indique que la Ville de Genève est l'employeur.

M<sup>me</sup> Salerno répond par la négative compte tenu du fait que les conseillers municipaux ne font pas partie du bassin de collaborateurs qui travaillent pour la Ville de Genève.

Un commissaire se dit insatisfait de la réponse de M<sup>me</sup> Salerno au sujet du statut des conseillers municipaux dont les revenus seront fiscalisés en 2015. Il considère qu'il y a un double traitement dans la mesure où les cotisations AVS sont prélevées de leurs revenus.

M<sup>me</sup> Salerno répond qu'il s'agit de la résultante d'un détail logistique. En effet, elle explique que pour permettre un prélèvement de l'AVS, les conseillers municipaux ont été introduits dans la base de données SAP, elle-même paramétrée pour les employés salariés. La distinction de la catégorie spécifique des conseillers municipaux qui reçoivent les jetons de présence aurait nécessité un développement informatique ad hoc.

Une autre commissaire explique que sous la présidence de M. Rubeli, le bureau du Conseil municipal a tranché sur la question du statut des conseillers municipaux, qui ne sont pas considérés comme des salariés. Pour ce qui est de la fiche reçue par les conseillers municipaux, contenant la mention «certificat de salaire», elle en souligne la justesse puisqu'elle constitue également une «attestation de rente». Elle ajoute que la retenue AVS des conseillers municipaux leur est redistribuée. Enfin, elle souligne la clarté du texte de la proposition PR-1121 et en félicite les auteurs.

Un commissaire s'interroge sur l'état des négociations avec les partenaires sociaux au sujet de la question sur l'augmentation de l'âge de la retraite à 64 ans.

M<sup>me</sup> Salerno informe que la question de la cessation anticipée pour les fonctions particulièrement pénibles implique un travail de longue haleine. En effet, elle explique que cela nécessite l'achèvement du catalogue des fonctions, de colloquer les 4000 postes de l'administration dans les fonctions, d'effectuer les tests de cohérence, d'objectiver la pénibilité sur un système de points, basé sur la grille de la SUVA. Elle déclare que les négociations avec les partenaires sociaux pourront débiter une fois ce processus achevé. Elle souligne ensuite que la période actuelle est une période transitoire de sept ans, durant laquelle les collaborateurs

et collaboratrices de la Ville de Genève qui étaient à sept ans de l'âge de la retraite statutaire bénéficient de dispositions transitoires qui leur assurent les acquis de l'ancien plan. Enfin, elle mentionne l'exemple de la Ville de Lausanne pour qui l'achèvement du processus a nécessité sept années.

Le commissaire remet en question la pertinence de l'évaluation de la pénibilité des fonctions. En effet, selon lui, l'élaboration d'un catalogue des fonctions serait inutile dans la mesure où l'immense majorité des employés de la Ville de Genève sont des collaborateurs administratifs. Il demande ensuite si le Conseil administratif a effectué une projection à ce sujet.

M<sup>me</sup> Salerno propose de se référer au Bilan social 2014. Elle conteste ensuite la déclaration du commissaire et atteste que de nombreux emplois sont des fonctions de terrain. Elle souligne ensuite l'importance d'établir un catalogue des fonctions-types, à l'image de l'Etat de Genève ainsi que de nombreuses administrations publiques, ce qui permettra de faciliter les classifications lors de l'engagement du personnel. Enfin, elle informe qu'au catalogue des fonctions est également liée la question des indemnités perçues pour pénibilité qui sera aussi l'objet d'une réforme importante.

Le commissaire dit ne pas comprendre que la question des indemnités constitue toujours un sujet de discussion dans la mesure où le Conseil administratif a justifié la réévaluation salariale à la hausse qui a eu lieu lors de la dernière modification du statut du personnel par la suppression des indemnités. Compte tenu du désir d'exemplarité, il demande ensuite ce qui explique la non-intégration des apprentis dans la proposition de résolution. En effet, il souligne la cohérence de permettre aux apprentis de cotiser dès l'âge de 18 ans afin d'atteindre plus rapidement l'optimum si le départ à la retraite est anticipé compte tenu de la pénibilité fréquente de métiers exercés par ces derniers.

M<sup>me</sup> Salerno indique que ce point n'a pas constitué un enjeu lors des négociations avec les partenaires sociaux.

Un commissaire s'interroge sur le délai estimé pour l'aboutissement des négociations au sujet de l'avancement de la retraite.

M<sup>me</sup> Salerno ne saurait y répondre avec exactitude. En effet, ce processus nécessite une collaboration avec des partenaires de différents départements et le rythme d'avancement des ressources humaines (RH) diffère en fonction des impératifs des divers départements. Par contre, elle est en mesure de lui faire parvenir le nombre de séances de négociations effectuées depuis les quatre dernières années.

Une autre commissaire, dans un premier temps, s'interroge au sujet des auxiliaires travaillant pour le Victoria Hall et demande si la LPP constituera une cotisation au même titre que l'assurance chômage par exemple. Dans un second

temps, elle demande si le Conseil administratif a affaire à des personnes dont le cumul de plusieurs activités rémunérées dépasse le seuil d'affiliation LPP de 21 150 francs.

M<sup>me</sup> Salerno invite les commissaires à se renseigner auprès de la Direction des ressources humaines (DRH) afin de savoir si des employés ont signalé être concernés par ce cumul d'activités.

M<sup>me</sup> Wenger-Andreoli explique que pour ce cas d'auxiliaires, si le droit à la prévoyance professionnelle liée au risque et au décès est prévu, ce n'est pas le cas de la prestation d'épargne en cas de non-dépassement du seuil. Elle ajoute que la LPP n'est pas considérée comme une assurance sociale classique (telle que l'AVS ou le chômage), car cela impliquerait des difficultés et des changements trop importants auprès de la DRH.

Un autre commissaire rappelle que quelques années auparavant, il a été discuté de la possibilité de s'adresser à une compagnie d'assurance privée afin de prendre en charge l'indemnisation en cas de maladie. De ce fait, il évoque la possibilité de déterminer le coût de cette opération sur la base des chiffres calculés dans cette situation antérieure.

M<sup>me</sup> Salerno confirme que le Conseil administratif avait émis la volonté de ne pas être en auto-assurance. Elle annonce que le projet est encore en cours puisqu'il implique un appel d'offre auprès de tiers qui exigent un suivi des absences unifié au sein de la Ville de Genève. En effet, elle déclare qu'à l'heure actuelle, ce travail d'unification et de systématisation pour les 47 services de la Ville est en cours. Pour ce qui est de la balance entre les gains et les dépenses de la Ville de Genève à ce sujet, elle note un gain réel d'environ 900 000 francs, très largement inférieur aux espérances. Enfin, elle répond qu'il n'est pas possible de faire un rapprochement entre les calculs faits à l'interne et ce projet.

Le commissaire demande si les dispositions transitoires du règlement d'application du statut du personnel de la Ville de Genève (REGAP) prévoient un mandat de négociation spécifique sur la question des indemnisations en cas de maladie.

M<sup>me</sup> Wenger-Andreoli répond par l'affirmative et cite l'article 112 al. 2 du REGAP.

Le commissaire s'interroge sur la nature des contreparties exigées par les partenaires sociaux lors des négociations.

M<sup>me</sup> Salerno répond que les partenaires étaient d'accord d'entrer en négociation sur une base commune qui devait être discutée.

Un autre commissaire se rapporte à la méthodologie prévue afin de traiter la question des indemnités et suppose un risque d'oppositions important compte tenu de la perte de privilèges dont certains ont toujours bénéficié.

M<sup>me</sup> Salerno partage cet avis et pense que la négociation risque de s'avérer très compliquée.

Un autre commissaire demande si les négociations avec les partenaires sociaux ont découlé d'une obligation prévue par le Statut du personnel de la Ville de Genève.

M<sup>me</sup> Salerno répond par l'affirmative.

Le commissaire souhaiterait prendre connaissance des éléments refusés par le Conseil administratif lors des négociations.

M<sup>me</sup> Salerno refuse de répondre à cette requête dans la mesure où le cadre de négociation doit rester du domaine des partenaires de négociation.

Le commissaire rappelle que les montants d'assurances dépendent de nombreux facteurs tels que l'âge, le salaire et les maladies antérieures.

M<sup>me</sup> Salerno répond que cette diversité nécessite un appel d'offres.

Un commissaire fait référence aux arrêtés rendus par le Tribunal fédéral concernant l'affaire des salaires des nettoyeurs et nettoyeuses, qui a conclu à l'obligation pour la Ville de respecter la convention collective de travail. De ce fait, il souhaite savoir si les enjeux de la proposition PR-1121 sont considérés dans cette perspective, pour le cas des dames de buffet par exemple, qui ont aussi souvent un autre employeur que la Ville de Genève, lui-même soumis à une convention collective.

M. Krebs répond que si les employés déclarent qu'ils sont assurés ailleurs, il doit y avoir un lien entre les deux assurances LPP. Il ajoute que les conditions octroyées en Ville de Genève doivent aller au-delà des conventions collectives concernées.

Un autre commissaire s'intéresse à l'effet de seuil qui concerne les personnes dont le revenu annuel dépasse à peine 21 150 francs.

M. Krebs explique que l'effet de seuil est minime car les personnes qui atteignent juste le seuil auront un salaire assuré à la CAP équivalant aux trois quarts de cette somme. De ce fait, il explique que le supplément du package CAP compense ce petit effet de seuil. Ainsi, les personnes dont le salaire est inférieur au seuil d'affiliation LPP sont assurées en primauté de cotisations alors que celles dont le revenu annuel équivaut à 21 150 francs sont assurées en primauté de prestations.

Une commissaire confirme cette déclaration et informe que le fait d'assurer la LPP à partir du premier franc est fréquent dans certains domaines.

Un commissaire se demande dans un premier temps quelle proportion d'employeurs prend en charge l'assurance accident non professionnel de leurs employés. Dans un second temps, il souhaite obtenir des indications sur les montants d'assurances. Il souhaite également connaître le nombre de collaborateurs nécessaires à la gestion de la LPP par la Ville de Genève. Enfin, s'il considère que l'octroi de rentes complémentaires est nécessaire pour les petits revenus, il se demande si ces dernières ne seraient pas totalement absorbées par les montants cotisés.

Un autre commissaire souhaite, dans la mesure du possible, obtenir une estimation des coûts engendrés par l'élaboration du catalogue de fonctions évoqué précédemment. Il demande ensuite si les coûts liés aux cessations d'activité anticipées pour travail pénible ont été estimés et pris en compte dans la recapitalisation de la CAP.

*Audition de M<sup>me</sup> Valérie Buchs, secrétaire syndicale auprès du Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs, ainsi que de MM. Alain Chautems, représentant du Syndicat des services publics, et Alain Fricker, représentant de la commission du personnel collègue des autres membres du personnel*

M<sup>me</sup> Buchs commence son intervention en rappelant que le nouveau statut du personnel est entré en vigueur en 2011 et que le Conseil administratif avait convenu de poursuivre les négociations quant aux dispositions transitoires dudit statut. Elle remarque que le Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (SIT) est satisfait d'avoir pu signer un protocole d'accord avec le Conseil administratif, permettant de boucler une «première tranche» de négociations. Elle remarque que l'objectif de cette démarche est d'améliorer la couverture perte de gain en cas d'accident ou de maladie non professionnels pour le personnel de la Ville engagé au travers d'un contrat à durée déterminée (CDD), ainsi que les apprentis. Elle remarque qu'à l'heure actuelle, ces employés ne sont couverts que pour une durée de 180 jours alors que l'accord permettrait à ces employés d'obtenir les mêmes droits que leurs collègues de la Ville (720 jours de couverture sur une période de 900 jours consécutifs). Cette proposition de modification interviendrait sur l'article 79 du règlement d'application. En résumé, l'objectif ici est d'harmoniser et d'améliorer la prévoyance professionnelle des employés de la Ville.

Elle remarque que l'affiliation à la caisse CAP Prévoyance, proposant des plans avec primauté des prestations, s'applique aux individus ayant un revenu supérieur à 21 150 francs à l'année. Cela signifie que les auxiliaires et les apprentis ne peuvent pas prétendre à cette prévoyance et sont donc affiliés à une autre caisse de prévoyance. Dans leur cas, la participation de la Ville s'élève à 50% alors que cette participation est de 2/3 pour les autres employés de la Ville. Il

est donc nécessaire d'harmoniser le taux de participation de la Ville (2/3 pour tous). Elle constate que la nature du travail des auxiliaires empêche d'avoir un taux de travail plus élevé et constate également que la majorité des individus dans cette situation sont des femmes. Ce faible taux de travail est un élément non négligeable pouvant entraîner une précarisation des individus concernés. Avec cet accord, ces personnes seraient couvertes dès le premier franc de salaire (ce système existe déjà dans d'autres secteurs et présente des résultats satisfaisants).

Pour conclure, elle rappelle que l'objectif de cette proposition est de traiter les employés de la Ville avec plus d'équité et permettrait de combler une lacune dans le statut du personnel. Elle termine son intervention en affichant l'objectif de la mise en vigueur de ce nouveau statut pour janvier 2016.

M. Fricker ajoute que cette proposition permettrait d'améliorer le sort d'un personnel bien souvent en situation précaire.

M. Chautems affirme qu'il se réjouit de la signature de cet accord, qui présente une amélioration générale du statut du personnel de la Ville. Il ajoute que le coût total de la mesure est de 400 000 francs.

Un commissaire se demande pourquoi les apprentis ont été oubliés par cette disposition. Il aimerait également savoir ce que les organisations syndicales ont dû céder afin d'obtenir un tel accord. Enfin, il se demande s'il n'aurait pas été plus pertinent de modifier les statuts de la CAP Prévoyance afin de créer une véritable couverture LPP pour tout le personnel, plutôt que d'opter pour un «bricolage» avec une caisse privée.

M<sup>me</sup> Buchs affirme que les apprentis n'ont pas été oubliés lors de ce processus. Elle remarque que ceux-ci sont couverts par la partie «risque». En effet, l'âge de la majorité de ceux-ci rend l'accès au deuxième pilier impossible. Une fois que ceux-ci auront obtenu un revenu supérieur à 21 150 francs à l'année, ils pourront accéder à la couverture de la CAP Prévoyance.

Concernant la troisième question, M<sup>me</sup> Buchs remarque que la CAP Prévoyance couvre les SIG ainsi que les communes du canton. Modifier les statuts de cette caisse reviendrait donc à ouvrir de nouvelles négociations afin de revoir un plan de prévoyance adopté il y a une année à peine.

Le commissaire se dit relativement peu satisfait des réponses données. Il insiste également pour que les auditionnés évoquent les concessions faites par le personnel lors de ces négociations.

M. Chautems remarque que le personnel a dû faire des concessions lors des négociations, notamment une réduction de 5% par année de retraite anticipée. Cela peut représenter une grosse perte de revenu pour certains.

M<sup>me</sup> Buchs remarque qu'il s'agissait ici de traiter de cas particuliers, d'un personnel dans une situation précaire. Il ne s'agissait donc pas pour ces personnes de concéder quelque chose, mais plutôt d'obtenir quelque chose.

Un autre commissaire se demande quel est le montant de l'assurance vieillesse/décès ainsi que son mode de calcul.

M<sup>me</sup> Buchs lui répond que le plan est relativement simple. Dans le cas d'un «risque pur», la rente d'invalidité s'élève à 40% du salaire annuel. La rente pour enfant invalide représente 8% du salaire annuel assuré. Finalement, dans le cas des prestations en cas de décès, la rente de conjoint s'élève à 24% du salaire assuré, la rente d'orphelin à 8% du salaire assuré et le capital-décès pour assuré actif (sans ayant droit) s'élève à 300% du salaire annuel assuré.

Un autre commissaire se demande pourquoi aucune avancée n'a été faite quant à la cotisation à l'épargne vieillesse pour les apprentis et les auxiliaires dès l'âge de 18 ans.

M. Chautems lui répond que le plan CAP est conçu sur une durée de cotisation de quarante ans, il est donc normal de commencer à cotiser dès l'âge de 24 ans ( $64 - 40 = 24$ ).

Un autre commissaire regrette qu'on ne soit pas allé dans le sens du Conseil municipal lors de ces négociations. Il remarque que l'accord en question ne présente rien de révolutionnaire. Il se demande également pourquoi la problématique des indemnités ne sera traitée que dans un second temps.

M<sup>me</sup> Buchs remarque qu'il existe une multitude de catégories d'indemnités et admet que cette question n'a pas encore été résolue. Elle affirme que les indemnités concernant le remboursement des frais et des émoluments ont déjà été traitées. Elle constate que les indemnités ne sont pas uniquement liées à la pénibilité du travail. Il ne faut donc pas mélanger l'objectif de la définition des fonctions pénibles avec la question des indemnités dans leur ensemble. La question de la pénibilité revient à permettre au personnel (exerçant une fonction jugée pénible) de cesser ses activités plus tôt (elle remarque que l'objectif à terme est de fixer l'âge de la retraite à 64 ans, mais de permettre aux personnes exerçant une fonction pénible de partir à la retraite avant). Elle ajoute qu'il faudra créer un catalogue de l'ensemble des fonctions de la Ville (inexistant jusqu'à présent), ce qui représente un très grand travail. Elle termine en affirmant qu'il est indispensable de créer ce catalogue afin de pouvoir définir les fonctions pénibles.

Un autre commissaire est inquiet que le dossier pénibilité soit au point mort. Il remarque que certains travailleurs peuvent être médicalement interdits de faire des tâches pénibles (par exemple le port de charge lourde) et que le travail que ces derniers n'accomplissent pas est reporté sur un autre travailleur, qui voit donc augmenter sa charge de travail pénible.

M<sup>me</sup> Buchs abonde dans le même sens. Elle remarque que les négociations ont déjà été entamées concernant les critères de pénibilité, la possibilité de partir à la retraite de manière anticipée ainsi que la forme de cette retraite anticipée. Les négociations sont à l'heure actuelle au point mort, notamment parce qu'il manque le fameux catalogue des fonctions évoqué précédemment.

Un autre commissaire se demande s'il existe des statistiques concernant le nombre d'individus travaillant à temps partiel pour la Ville (par genre).

M<sup>me</sup> Buchs lui répond qu'environ 260 personnes sont concernées (dont 100 patrouilleurs/patrouilleuses scolaires, soit 98 femmes et 2 hommes).

Un autre commissaire se demande quel est le standard de couverture dans le privé.

M<sup>me</sup> Buchs remarque que le standard du privé est de 720 jours, l'idée est de se calquer sur le privé et d'être équitable.

Le commissaire se demande, dans le cas d'un individu cumulant plusieurs emplois (et donc étant au-dessous du seuil de 21 150 francs), si l'un des employeurs a l'obligation d'assurer son employé au-delà de son revenu réel.

M<sup>me</sup> Buchs lui répond que ce n'est pas le cas automatiquement. Par exemple, CAP Prévoyance ne prévoit pas cette situation. Il faut que les caisses prévoient cette clause afin que ce soit possible.

La présidente aimerait savoir si les cahiers des charges sont remaniés lors du catalogue des fonctions (et s'ils sont clairement définis). Ensuite, elle aimerait savoir si le personnel récemment passé de la Voirie au SEVE est concerné par cette mesure. Enfin, elle souhaiterait savoir si la collaboration avec les ressources humaines peut être considérée comme satisfaisante.

M. Fricker affirme que lors de l'évaluation des fonctions, le critère de pénibilité est pris en compte.

M<sup>me</sup> Buchs abonde dans le même sens. Concernant le passage de la Voirie au SEV, elle remarque que les employés ne sont pas concernés dans la mesure où ceux-ci perçoivent un salaire supérieur au seuil de 21 150 francs. Elle termine en affirmant que la collaboration avec les RH a été relativement satisfaisante, mais que leurs ressources humaines et financières sont insuffisantes, ce qui ralentit considérablement le procédé.

Un autre commissaire se demande, de l'avis des auditionnés, s'il manque quelque chose à cet accord.

M<sup>me</sup> Buchs remarque que l'idéal aurait été de conclure sur les questions du plan et de la cessation d'activité anticipée.

Après cette audition, la commission décide d'auditionner des représentants de CAP Prévoyance. Un commissaire demande des informations supplémentaires sur le règlement en vigueur au sein de la FER CIAM. Il aimerait également obtenir une comparaison entre ce règlement et celui de la CAP Prévoyance (concernant les travailleurs percevant moins de 21 150 francs) et une comparaison avec la caisse de pension de la Confédération.

Dans le même ordre d'idées, un autre commissaire aimerait aussi une comparaison entre les règlements de la CPEG et celui de la CAP Prévoyance.

### **Séance du 22 mars 2016**

*Audition de M<sup>me</sup> Norma Magri et de M. Mauro Camozzato, respectivement directrice et directeur adjoint de la CAP Prévoyance*

M<sup>me</sup> Magri entame son intervention en informant qu'elle ne se prononcera pas en profondeur sur la proposition PR-1121. En effet, M. Camozzato étant le responsable du service assurance de la CAP Prévoyance (CAP), il a eu l'occasion de se pencher sur un certain nombre de questions relatives à cette proposition. Elle ajoute que la CAP n'est pas directement concernée par la proposition en question, mais a été consultée pour donner des conseils et autres informations d'ordre technique.

M. Camozzato rappelle qu'une des questions posées dans le cadre de cette proposition visait à savoir si le personnel de la Ville de Genève concerné pouvait être affilié à la CAP. Cependant, il poursuit en précisant que la CAP ne pratique pas l'assurance dite «facultative», c'est-à-dire que les personnes ne remplissant pas les conditions d'affiliation au sens de la loi sur la prévoyance professionnelle (LPP) ne peuvent pas être affiliées à titre facultatif auprès de cette institution de prévoyance. C'est pourquoi la Ville de Genève a exploré, au niveau de la Direction des ressources humaines (DRH) et du département des finances et du logement (DFL), d'autres possibilités de prévoyance pour le personnel ne remplissant pas les conditions d'affiliation relatives à la prévoyance professionnelle obligatoire. D'après les études menées, durant lesquelles la CAP a donné un avis technique, et les conclusions relatives à cette proposition, il indique qu'il est possible d'affilier ce personnel auprès d'une autre entité. Néanmoins, le fait d'affilier des personnes qui ne remplissent pas les critères d'affiliation, c'est-à-dire qui ne disposent pas d'un revenu suffisant, peut coûter cher en termes de frais de gestion administratifs par rapport aux prestations «promises». Il ajoute qu'il s'agit là davantage d'un choix d'employeur dans la mesure où la population concernée n'est pas soumise à la LPP. Il informe que c'est sur cet aspect particulier que la CAP a rendu attentives la DRH et le DFL. La question était donc de savoir si une autre forme de prévoyance pouvait être envisagée. Au-delà de cette interrogation,

la CAP n'a pas d'autres éléments concrets à apporter dans la mesure où ce dossier a été principalement traité par la Ville de Genève.

Le président demande si, en cas de concrétisation, ce serait à la CAP de fournir cette prestation.

M. Camozzato répond que non.

Le président en conclut donc que le choix de cette institution reposerait sur un accord entre les partenaires sociaux avec la bénédiction du Conseil municipal.

M. Camozzato confirme et ajoute qu'à ce stade et à sa connaissance, il n'y a pas eu de choix arrêté sur une institution précise.

Une commissaire intervient en déclarant qu'elle a bien compris les explications relatives aux coûts que les éventuelles indemnités versées pourraient engendrer pour la Ville de Genève. Néanmoins, elle souligne l'aspect social soulevé par la proposition. En effet, cette problématique concerne des employés payés à l'heure qui ne remplissent pas les conditions nécessaires pour bénéficier d'une bonne couverture. Elle souhaiterait connaître la position de la CAP relative à la couverture en cas de décès, invalidité ou veuvage. Elle précise qu'elle considère ces aspects qui sont prioritaires plutôt que l'aspect de couverture professionnelle. Elle souhaiterait également connaître l'avis de la CAP sur la notion d'égalité de traitement, puisque la plupart des employés municipaux bénéficient d'un traitement «2 tiers, 1 tiers», tandis que les personnes à revenu modeste assument la moitié des charges. Elle conclut en déclarant que cela coûterait 400 000 francs pour environ 400 employés, soit 1000 francs par personne.

M. Camozzato, au sujet de l'aspect social, confirme que la couverture de l'ensemble de la population est une bonne chose, principalement en ce qui concerne les risques décès et d'invalidité, car, pour l'épargne, le niveau de la rente sera en corrélation avec le niveau du financement (cotisations). De plus, la couverture de risque ne représente pas nécessairement l'élément le plus cher selon la population concernée. Il précise qu'il parle au conditionnel, car à sa connaissance, il n'y a pas eu pour le moment d'appel d'offres en ce sens, ni de chiffrage précis auprès d'une compagnie d'assurance ou d'une autre. S'agissant de la répartition du financement et dès lors qu'on se situe dans de la prévoyance facultative, rien ne s'oppose à un financement paritaire.

Un commissaire se demande premièrement quelles sont les personnes concernées par la proposition PR-1121. Deuxièmement, il constate que la CAP n'est pas alignée sur la position du Conseil administratif car M. Camozzato affirme que le Conseil administratif n'a pas entrepris les démarches nécessaires auprès d'assureurs afin de trouver des solutions améliorant la situation de ces personnes. Il se demande donc ce que la CAP préconise à ce sujet.

M. Camozzato répond que les personnes concernées sont celles qui ne remplissent pas les conditions d'affiliation au niveau de la LPP, c'est-à-dire celles qui n'atteignent pas le seuil d'affiliation d'au moins 21 150 francs par année. Ces personnes sont principalement des employés bénéficiant d'un salaire horaire (ou payés à la tâche) tels que des auxiliaires et/ou stagiaires. Il ajoute qu'il ignore jusqu'où les travaux ont été menés par le Conseil administratif, car la CAP n'en a pas fait partie puisqu'elle ne pouvait pas affilier les personnes concernées, il ne peut dès lors ni affirmer ni infirmer si des démarches auprès d'un assureur ont été effectuées. Il ne peut dès lors pas répondre à la question de savoir si le Conseil administratif a entrepris les démarches comparatives entre différentes caisses de pension.

Un commissaire rappelle que son groupe avait demandé une comparaison entre ce qui se fait au niveau cantonal et au niveau fédéral en matière de prévoyance. Il estime que ce n'est pas à la CAP d'établir ce comparatif entre les différentes pratiques qui existent. Néanmoins, auditionner la CAP aujourd'hui s'inscrit dans la volonté de savoir précisément si ces mesures-là ont un impact sur son équilibre financier. Il souhaiterait également connaître la situation actuelle de la CAP et notamment en ce qui concerne l'objectif d'un taux de couverture de 80% et ce qu'il en est pour la Ville de Genève.

M<sup>me</sup> Magri répond que pour la CAP cela n'a pas d'impact, dans la mesure où ces personnes ne sont déjà pas affiliées actuellement. Les statuts sont clairs: l'affiliation n'a lieu qu'à partir du moment où le seuil d'affiliation obligatoire selon la LPP est atteint. Elle ajoute que pour les employeurs affiliés à la CAP mais disposant de plans complémentaires auprès d'autres institutions pour certains types de cadres, des annonces doivent être faites auprès de la CAP notamment en ce qui concerne le fonds de garantie. Hormis cela, il n'y a pas d'influence sur la CAP.

A propos de la deuxième question, M<sup>me</sup> Magri précise que les réponses qu'elle s'apprête à donner sont basées sur des comptes qui ne sont pas encore officiellement approuvés par les instances décisionnelles de la CAP. Elle rappelle que la CAP a toujours fonctionné avec un objectif statutaire de capitalisation de 80% avec une variation de plus ou moins 5%, corridor entre 75 et 85%. Cet objectif s'inscrit dans le cadre de la législation fédérale qui impose, aux caisses de pension de droit public qui veulent appliquer un système en capitalisation partielle, un degré de couverture de 80% en 2052 avec des paliers intermédiaires de 60% en 2020 et 75% en 2030. Il a fallu présenter un plan de financement à l'autorité de surveillance afin de démontrer que la CAP pouvait atteindre cet objectif. Cela a été chose facile, puisque la fondation atteignait déjà les 80% lors de sa création. En 2014, les comptes publiés démontrent que le taux de couverture était supérieur à l'obligation fédérale. 2015 a été une année un peu plus délicate, même si le rendement a été positif et si le degré de couverture est resté dans les limites définies par le plan de financement et autres prévisions.

Elle informe que le rendement pour la caisse de pension (CPI) de la Ville de Genève/Communes a été de +1,53% en 2015. Ce rendement se situe dans la fourchette haute des rendements des caisses de pension et ce, grâce notamment au parc immobilier de CAP Prévoyance, qui constitue un contributeur important. Elle poursuit en expliquant que l'on distingue deux degrés de couverture pour chacune des institutions et qui sont liés à des décisions devant encore être prises par le conseil de fondation relatives à des travaux en cours notamment. Elle annonce – en rappelant que cela a déjà été fait en 2014 – que la CAP va devoir abaisser son taux d'intérêt technique, conformément aux directives en vigueur et aux évolutions de rendement constatées. Il est recommandé de l'abaisser à 3% au lieu des taux actuels de 3,5% pour les personnes pensionnées et 4% pour les actifs. Cet abaissement a néanmoins été provisionné dès 2014 et les simulations effectuées actuellement démontrent qu'il manque environ 30% à cette provision permettant l'abaissement. Elle en conclut en déclarant que dans tous les cas, c'est-à-dire en cas de provision avec alimentation complémentaire pour permettre un abaissement du taux d'intérêt technique à 3%, le degré de couverture de la CPI Ville de Genève/Communes demeure au-dessus des 80% (respectivement 82,45% et 80,75% sans/avec provision complémentaire). La CAP reste donc fidèle à ses prévisions.

Le commissaire demande si le taux d'intérêt technique correspond aux attentes de revenus futurs.

M<sup>me</sup> Magri répond qu'il s'agit du taux permettant d'actualiser (taux d'escompte) la rente par rapport à un capital. Il se base évidemment sur une espérance de rendement sur le long terme en tenant compte de l'espérance de vie. Le taux d'intérêt technique utilisé par les experts actuariels et par l'autorité de surveillance est un taux de référence, il est intimement lié à l'obligataire et notamment l'obligataire gouvernemental, qui est négatif. Lorsqu'une institution s'écarte du taux de référence, elle doit s'en justifier. La CAP s'en justifie notamment grâce à l'immobilier.

Le commissaire comprend que la CAP fasse des rendements plus élevés que d'autres caisses, grâce à son parc immobilier qui rapporte plus que d'autres types d'actifs. Cependant, il constate que si on ne tient pas compte du nouveau taux technique, le taux de couverture passe de 84 à 82% et si on en tient compte alors le taux passe de 84 à 80%, ce qui signifie qu'on arrive à un taux de 0% dans quarante ans. Il se demande si cette différence de 4 points ne représente pas un signal d'alarme prouvant qu'il y a déséquilibre, quand bien même des rendements positifs et supérieurs à ceux d'autres caisses ont été enregistrés.

M<sup>me</sup> Magri répond qu'il a été calculé qu'un rendement de 2,4% aurait été nécessaire pour équilibrer les engagements de prévoyance au bilan en 2015. Cependant, ce rendement n'a pas été atteint à cause des marchés financiers mais

pas à cause d'un problème structurel. Contrairement à d'autres caisses, le plan de prestations de la CAP est correctement financé. Elle précise que l'augmentation des engagements est liée à l'augmentation de la masse salariale et de l'âge de l'effectif, indépendamment du renchérissement. Il s'agit donc d'une évolution normale.

Le commissaire demande si l'une des conditions pour que la caisse reste à l'équilibre et atteigne ce taux de 80% est que le personnel de la Ville de Genève augmente régulièrement.

M<sup>me</sup> Magri répond que les scénarios varient en fonction de l'employeur. Dans le cas de la Ville de Genève, la simulation comprenait une évolution du personnel qui n'était pas extrêmement importante. Elle ajoute que chaque année la CAP mène une expertise technique afin de savoir où chaque franc est dépensé. On sait donc que la cotisation «risque» est juste, c'est-à-dire qu'il n'existe pas de risque qui ne soit pas correctement financé. Les projections faites dans le plan de financement ont pris des scénarios très différents. Néanmoins, elle informe que tous les cinq ans un point de situation doit être présenté à l'autorité de surveillance. Elle ajoute que la CAP a d'ores et déjà conscience du point problématique de la génération des baby-boomers qui devient peu à peu celle des papy/mamy-boomers et qui fait qu'un grand nombre de personnes vont prendre leur retraite au même moment. Toute une série d'analyses vont être entreprises, car les marchés financiers obligent la CAP à se repositionner par rapport aux stratégies de placement.

Le commissaire demande encore si un expert actuariel recommanderait à la Ville de Genève de provisionner un montant dans les comptes 2015 afin de s'adapter par rapport au plan initial.

M<sup>me</sup> Magri répond par la négative, car la caisse n'a pour le moment pas besoin d'être provisionnée. Elle déclare que l'expert actuariel de la CAP considère que la situation de l'institution est plutôt bonne, d'autant plus qu'elle a les moyens de provisionner l'abaissement du taux d'intérêt technique.

Une commissaire se demande s'il existe dans d'autres caisses des affiliés ayant le même statut que les personnes en question dans la proposition PR-1121.

M. Camozzato répond que cela est possible si la caisse en question gère l'assurance facultative, c'est-à-dire ce qui est en dessous du minimum légal. A sa connaissance, la Fondation institution supplétive LPP qui assure la prévoyance facultative des salariés au service de plusieurs employeurs n'assurerait pas l'effectif visé dans la proposition PR-1121 à défaut d'atteindre le seuil d'affiliation défini par la LPP.

Un commissaire se demande quelles sont les composantes du taux technique.

M<sup>me</sup> Magri répond que l'obligatoire gouvernemental, le renchérissement lié au taux et les résultats des marchés financiers sont pris en compte dans le taux d'intérêt technique de référence. Elle ajoute que ce taux de référence est utilisé par la Chambre suisse des actuaires qui peut être trouvé – avec explications – sur le site de l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) ou sur celui de la Commission de haute surveillance de la prévoyance professionnelle (CHSPP). Elle souligne qu'il est paradoxal qu'une pareille norme de métier qui touche les actuaires et qui concerne surtout les capitaux de prévoyance pour les pensionnés et pas forcément pour les actifs soit de fait considérée par les autorités comme un taux de référence à prendre en compte par les institutionnels pour évaluer leurs capacités financières et leur résistance aux marchés financiers.

Un commissaire rappelle que l'âge de la retraite en Ville de Genève est de 62 ans. Il se demande quel serait l'impact pour la CAP d'une hausse à 65 ans et si cette hausse conduirait à une augmentation des rentes.

M<sup>me</sup> Magri précise que l'âge de la retraite pour le plan de prévoyance est de 64 ans et qu'il faut quarante années d'affiliation (soit dès 24 ans) pour pouvoir atteindre le niveau de rente maximum. Hommes et femmes sont assurés de la même manière. Elle ajoute que cela est lié à une volonté d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Elle poursuit en déclarant que si l'âge de la retraite était repoussé à 65 ans, il faudrait réviser l'ensemble du plan et s'assurer que l'objectif de rente puisse être maintenu tel quel. Elle rappelle que la LPP interdit de gagner plus en tant que pensionné qu'en tant qu'actif. Elle conclut en affirmant que la continuation de l'affiliation a toujours un effet positif sur le niveau de rente.

M. Camozzato ajoute que les retraites anticipées relèvent de l'employeur, en l'occurrence la Ville de Genève. Les conséquences directes d'un prolongement de l'activité au-delà de 62 ans sont, pour l'employeur, une augmentation des charges sociales. Cependant, en termes d'équilibre financier, un départ à 65 ans au lieu de 62 ans ne coûte pas forcément plus ou moins cher à la caisse de pension, puisque la rente versée à cette personne le sera pendant moins longtemps. Tout dépend du niveau de rente; à un niveau de rente identique, en termes d'engagements de prévoyance, cela coûte moins cher à la caisse de pension si la personne part plus tard à la retraite.

Un commissaire se demande, face au décalage entre le plan de prévoyance et le règlement du personnel de la Ville, si on aligne le règlement au plan de prévoyance, cela équivaut à un transfert financier de la Ville de Genève à la CAP, qui coûte relativement cher à la Ville, puisqu'il s'agit de cotisations élevées, mais qui représente autant de revenus supplémentaires pour la CAP pendant deux ans.

M<sup>me</sup> Magri répond que la limite fixée à 64 ans permet d'atteindre l'objectif de rente pour la CAP. Elle ajoute que tout départ antérieur équivaut à une retraite

anticipée et à une réduction conséquente du montant de rente en raison de l'anticipation de ladite rente. Le calcul de réduction a été fait de telle manière que tout cela soit neutre pour la caisse, mais pas pour l'assuré. Elle souligne le fait que les calculs actuariels reposent sur des statistiques de vie. Elle reconnaît qu'il est possible de s'interroger quant à la représentativité de ces statistiques et sur leur validité sur le long terme. C'est pourquoi ces bases techniques sont révisées tous les cinq ans. Elle conclut en déclarant que personne ne peut dire avec certitude si l'on est face à un vieillissement perpétuel de la population ou à un simple phénomène de société temporaire. La rente est versée tant que la personne est en vie.

Une commissaire rappelle que la Ville de Genève oblige ses employés à partir à la retraite à 62 ans. Or, certains de ces employés se retrouvent contraints de s'inscrire au chômage car ils ne peuvent pas toucher leur rente AVS. Elle se demande si la CAP trouve cette situation normale. Elle se demande également pourquoi il n'y a pas de cohérence entre le règlement de la Ville et la prévoyance professionnelle.

M<sup>me</sup> Magri souligne le fait que ce n'est pas la CAP qui décide de mettre les employés en retraite anticipée ou non.

M. Camozzato ajoute que la caisse de pension à laquelle la Ville de Genève est affiliée regroupe pas moins de 49 employeurs. Il précise que la CAP ne pourrait pas déterminer des dispositions qui correspondent aux 49 employeurs (même s'il est vrai que 48 d'entre eux ont adapté leur départ à la retraite à 64 ans). C'est pourquoi le règlement de prévoyance prévoit un âge de retraite ordinaire mais selon le droit du travail, l'employeur peut fixer un âge de départ à la retraite différent, sans que cela soit contradictoire, du moins juridiquement.

Une commissaire se demande si cette proposition PR-1121 représente, pour la CAP, la première demande de ce type.

M. Camozzato confirme qu'il s'agit de la première demande relative au personnel ne répondant pas aux critères d'affiliation. Il informe qu'il ne connaît pas de cas d'affiliation facultative similaires dans les autres communes.

M<sup>me</sup> Magri précise que la CAP n'a pas connaissance de tout ce qui se fait au sein des autres communes.

Une autre commissaire se demande comment la caisse de pension est gérée.

M<sup>me</sup> Magri répond que cette gestion est avant tout réglée par des normes fédérales, qui prévoient un organe suprême disposant de fonctions inaliénables et intransmissibles (parmi lesquelles la définition du plan de prévoyance, la gestion de la fortune, la stratégie de placement, etc.) La caisse mène également une étude de congruence actif-passif, ou études d'*Asset and Liability Management* (ALM), afin de décider du placement de la fortune et de la stratégie répondant aux besoins de rendements afin de maintenir un équilibre financier, étant précisé que classes

d'actifs et pourcentages d'investissements sont fixés par la législation fédérale. Ainsi, ce «troisième cotisant» vient compléter le financement de l'institution (en compensant le renchérissement et le vieillissement), à côté de la cotisation payée par l'employé et qui sert à financer le plan de prévoyance. Cette analyse de la stratégie de placement est exécutée par un expert mandaté qui présente plusieurs propositions à la commission de placement de l'institution qui décide ensuite de la stratégie de placement (que l'on peut retrouver dans le rapport d'activité ou sur le site internet) qui est propre à chaque caisse et à ses objectifs, ses caractéristiques et ses risques. Le portefeuille de classes de placement doit être diversifié et on ne doit pas y mettre n'importe quoi. Le parc immobilier de la CAP représente une particularité en cela qu'il est immuable et qu'il constitue donc une base solide. Une fois que la stratégie est décidée, un appel d'offres est effectué et des mandataires sont sélectionnés et chargés de la mettre en œuvre dans le respect des directives éthiques et autres qui lui sont imposées. Afin de répondre aux besoins des deux caisses, un fonds de placement dédié à la CAP a été créé. Ce fonds approuvé par l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA) se nomme CAPACITY et permet de mutualiser les coûts pour les deux institutions.

La commissaire demande encore si, en cas de problème, il est possible de vendre un immeuble historique ou non.

M<sup>me</sup> Magri répond que la CAP peut décider de la vente d'un bien immobilier lui appartenant. Sa décision est soumise à l'approbation du Conseil d'Etat conformément à l'article 98 al. 2 de la Constitution genevoise. Elle poursuit en indiquant que concernant la gestion mobilière, la CAP suit l'activité de ses mandataires en direct et dispose d'un dépositaire global qui reçoit tous les titres que la CAP acquiert et dont elle reste propriétaire. Les mandataires sont analysés régulièrement et il est arrivé que les conditions du mandat soient modifiées. La direction est directement impliquée dans ce processus d'analyse et peut amener ses recommandations, au même titre que les experts. L'organe de révision est chargé de s'assurer qu'il y a conformité avec le règlement de placement et avec le droit fédéral. Elle précise que lorsque la CAP déroge au droit fédéral elle doit le justifier et c'est ce qu'elle fait en matière immobilière.

Un autre commissaire se demande si ces fonds de placement sont actifs sur le marché suisse ou également sur le marché international.

M<sup>me</sup> Magri répond que la CAP dispose, pour la majorité de son portefeuille, de son propre fonds de placement (CAPACITY) avec à l'intérieur des gérants avec des mandats spécifiques. Pour certains types d'investissements, il a fallu recourir à des fonds de placement suisses ou luxembourgeois ayant une catégorie réservée aux institutionnels («classe Z») bénéficiant de tarifs préférentiels par rapport à d'autres investissements. Elle conclut en déclarant que tout est détaillé dans le rapport d'activité de l'année 2014.

Un commissaire se demande quelles sont les obligations légales de la Ville de Genève vis-à-vis de la CAP.

M<sup>me</sup> Magri répond que, légalement, avec la nouvelle législation fédérale qui a conduit à la création de la Fondation CAP, le fait de rester en capitalisation partielle (ce qui est le cas pour la caisse de la Ville de Genève et des communes) impose à la collectivité publique de donner une garantie, qui doit être mentionnée en pied de bilan pour la collectivité publique. La collectivité publique est définie comme les communes, les cantons ou la Confédération. Elle détaille le système de garantie et le règlement y relatif qui se trouve sur le site internet de la CAP.

Le commissaire se demande s'il y a un parallèle avec le système cantonal.

M<sup>me</sup> Magri confirme que la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève (CEG) est également en capitalisation partielle et obéit aux mêmes règles fédérales. Elle est soumise à la même règle de garantie qu'une collectivité publique qui doit couvrir le découvert compris entre 80% objectif fédéral à atteindre obligatoirement et 100% qui est une capitalisation complète.

Le président se demande finalement s'il existe des institutions pouvant répondre aux demandes formulées dans la proposition PR-1121.

M. Camozzato répond que tous les assureurs privés accepteront certainement de couvrir l'effectif en question mais avec un risque de frais de gestion plus élevés.

### *Discussion et vote éventuel*

Suite à l'audition précitée, la commission entame une discussion sur cet objet afin de déterminer si elle dispose de toutes les informations nécessaires pour voter.

Une commissaire socialiste intervient en déclarant qu'elle a trouvé cette séance absolument passionnante. Cependant, elle déplore qu'il n'y ait jamais été question du fond du problème, puisqu'on a justement parlé des cas ne posant pas de problème. Elle rappelle que M. Camozzato a affirmé que le coût de cette prestation – si la Ville se décidait à la fournir – serait relativement élevé. Elle estime néanmoins que cela est faux, puisque les personnes qui pourraient éventuellement bénéficier de cette amélioration que constitue une prévoyance professionnelle depuis le premier franc ne le feraient qu'en capitalisation, c'est-à-dire que tous les calculs décrits ne seraient pas nécessaires. Elle rappelle également que, selon elle, il aurait été possible de voter directement cette proposition sur le siège. Cela ne s'est pas passé ainsi et une étude supplémentaire a été souhaitée. Dans ce cadre, l'audition de M<sup>me</sup> la conseillère administrative Sandrine Salerno et les documents transmis par cette dernière ainsi que le procès-verbal de la séance en

question avaient permis l'obtention des renseignements demandés aujourd'hui. De plus, elle affirme que la droite a demandé l'audition de M<sup>me</sup> Magri sans comprendre qu'elle ne pouvait pas se prononcer à ce sujet. Elle déclare une nouvelle fois que cette proposition est un bon projet. Cependant il est nécessaire de répondre à la question de fond qui est de savoir s'il on souhaite améliorer la couverture prévoyance et – surtout – la couverture risque de ce personnel précairisé pour des raisons notamment en lien avec le taux d'occupation. Elle rappelle que cela concerne 400 personnes et représente une somme de 400 000 francs par année.

Un commissaire du Parti libéral-radical répond qu'il sait très bien que M<sup>me</sup> Magri n'était pas compétente dans ce dossier. Il rappelle qu'il avait demandé à M<sup>me</sup> Salerno un tableau comparatif entre ce qui se pratique au niveau cantonal et au niveau fédéral, puisque l'on a très bien compris qu'aucune autre commune ne pratique ce genre de mesures. Il ajoute que si la magistrate trouve une seule commune en Suisse qui applique ce genre de mesures, qu'elle transmette un tableau comparatif illustrant cela.

Il demande en conséquence à ce que M<sup>me</sup> Salerno réponde officiellement à ce sujet.

Une commissaire du groupe Ensemble à gauche a bien compris les remarques et demandes du Parti libéral-radical. Elle rejoint sa collègue socialiste lorsqu'elle affirme qu'il aurait été possible de voter cette proposition sur le siège. Elle rappelle ensuite que certains directeurs de théâtre et d'autres fonctionnaires municipaux sont payés bien plus que 400 000 francs par année, alors qu'ici il est question de la même somme mais pour 400 personnes. Elle estime, si on va dans le même sens que le Parti libéral-radical, qu'on pourrait demander un tableau comparatif des salaires des fonctionnaires dans d'autres communes, mais cela serait indécent.

Elle poursuit en déclarant que la proposition PR-1121 lui paraît importante afin qu'un certain nombre de personnes puissent bénéficier d'une meilleure égalité de traitement. Elle souligne le fait qu'on a volontairement fait traîner cette proposition afin d'éviter que ce personnel ne soit rémunéré de manière plus égalitaire pour 2016. Elle conclut en déclarant qu'il serait absurde d'attendre davantage alors que les partenaires sociaux ont trouvé un accord et affirme que son groupe est favorable à ce que l'on vote cette proposition le plus vite possible.

Le commissaire du Parti libéral-radical répète qu'il serait intéressant d'avoir un tableau comparatif (Ville-Canton-Confédération) ne serait-ce qu'à propos des questions d'indemnité en matière d'accident ou de maladie. Il conçoit tout à fait que les employés auxiliaires jouissent d'un statut différent. Cependant, il veut qu'on lui transmette un tableau comparatif afin de savoir les conditions standards qui s'appliquent ailleurs, car on pourrait très bien imaginer que l'alignement éga-

litaire du règlement de la Ville se fasse sur les standards cantonaux ou fédéraux et que ceux-ci soient en réalité ceux des auxiliaires actuellement.

Un commissaire du Parti démocrate-chrétien déclare qu'il comprend sur le principe la démarche de la magistrature. Cependant, il entrevoit un problème dans le fait que l'on vote sur un principe plutôt que sur un montant précis. Il propose qu'un amendement soit déposé fixant un montant maximal de 400 000 francs.

Un commissaire socialiste rappelle que tout ceci est le résultat d'une négociation tripartite entre les employeurs, les employés et les syndicats. Des tergiversations par rapport à un montant aussi faible envoient un message plutôt désastreux. C'est pourquoi il propose d'aller de l'avant et de terminer ce qui a été entrepris. Des discussions pourront toujours être abordées ultérieurement.

Un commissaire des Verts déclare rejoindre la position défendue par le Parti socialiste. Cette inégalité de traitement au sein de la Ville est scandaleuse. Elle invite les membres de la commission à partir de l'humain plutôt que de simples montants. De plus, elle considère qu'il est absurde de mettre un plafond puisque celui-ci est destiné à fluctuer par définition. Elle conclut en déclarant qu'il faut voter rapidement.

Une autre commissaire socialiste déclare qu'il est scandaleux que ces gens soient encore plus précaires car ils ne peuvent pas cotiser. De plus, l'argent destiné à répondre à leur situation de précarité future proviendra lui aussi de la collectivité. Elle affirme donc qu'elle ne comprend pas la logique sous-jacente. Il faut leur permettre d'être assurés dès maintenant afin de leur garantir une situation quelque peu meilleure plus tard.

Un commissaire du Parti libéral-radical précise que le point de vue de son groupe n'est pas d'opérer un alignement, le cas échéant, des auxiliaires sur le statut mais c'est l'alignement du statut de la Ville de Genève sur d'autres statuts. Pour ce faire, il faut disposer des autres statuts. D'où la demande d'un comparatif entre Ville, Canton et Confédération.

Un commissaire socialiste intervient en déclarant que cette discussion repose sur une question de fond. Elle demande à son collègue du Parti libéral-radical si ce dernier sait à quoi correspond le salaire de coordination de 21 500 francs.

Le commissaire du Parti libéral-radical répond qu'il sait que cela correspond à l'AVS. Il remercie sa collègue socialiste de cesser, comme trop souvent, de lui faire la leçon.

La commissaire socialiste rétorque que son interrogation était sincère et poursuit en expliquant que cette somme de 21 150 francs correspond au salaire

versé aux personnes bénéficiant d'une rente AVS pleine. Cependant, beaucoup de gens ne touchent pas cette rente pleine au moment de la retraite. On peut donc s'interroger sur la pertinence de conserver aujourd'hui un salaire de coordination de cette ampleur alors que celui-ci exclut un certain nombre de personnes dont beaucoup de femmes qui ne pourront jamais avoir de retraite digne. Si comparatif il doit y avoir, il faut qu'il soit complet et qu'il tienne compte des éléments injustes et de toutes les sortes de risques couverts (veuvages, accidents, invalidité, etc.).

Le commissaire du Parti libéral-radical, pour la seconde fois, précise une nouvelle fois la position de son groupe: avoir une comparaison de ce qui se fait ailleurs. Il prend l'exemple du nombre de jours d'indemnité. S'il s'avère que ce nombre est de 720 à tous les niveaux et que 900 représente une lubie de la Ville de Genève, alors il se peut que plutôt qu'aligner les indemnités des auxiliaires à 900 jours, on applique 720 jours pour tout le monde.

Le président rappelle le procès-verbal d'avril 2015 traitant de la même demande du Parti libéral-radical. Il insiste ensuite sur le fait qu'il faut poser la question de manière précise.

Le commissaire du Parti libéral-radical précise donc sa demande: un tableau comparatif relatif à la prévoyance professionnelle au niveau de la Ville, du Canton et de la Confédération (ou avec une commune disposant d'un système plus favorable que celui de la Ville de Genève). Ainsi qu'un tableau comparatif en matière d'indemnisation en cas de maladie et d'accident, c'est-à-dire un comparatif des statuts du personnel de la Ville, du Canton et de la Confédération (standards cantonaux et fédéraux).

Une commissaire des Verts précise que, dans le cadre de cette proposition PR-1121, le Conseil administratif demande simplement un accord de principe sur la continuation des travaux.

Une commissaire d'Ensemble à gauche se demande si le vote du Parti libéral-radical pourrait changer dans l'éventualité où M<sup>me</sup> Salerno trouverait une commune bénéficiant d'un système plus favorable qu'à Genève. Elle affirme cependant en douter.

Le commissaire du Parti libéral-radical confirme. Il précise par contre qu'il ne le demande pas officiellement: c'est si jamais M<sup>me</sup> Salerno en trouve une.

Le président procède au vote de la demande de tableaux comparatifs formulée par le Parti libéral-radical.

La demande de tableaux comparatifs est donc acceptée par 8 oui (1 UDC, 3 LR, 2 DC, 2 MCG) contre 7 non (2 EàG, 4 S, 1 Ve).

## **Séance du 31 mai 2016**

### *Discussion et prises de position*

Un commissaire du Parti libéral-radical se dit très satisfait des documents comparatifs reçus. Il souligne le fait que, pour les mêmes prestations, le personnel de l'Etat est soumis à un prélèvement de 1% alors que le personnel de la Ville de Genève non. Il estime qu'à ce stade une proposition d'amendement relatif à ce constat lui semble prématurée. Il conclut en déclarant que son parti se prononcera pour cette proposition.

Une commissaire socialiste estime qu'il s'agit d'une très bonne proposition qui vise à l'amélioration de la protection pour des personnes et les familles n'en ayant traditionnellement pas, à savoir les employés «précaires» ou aux salaires modestes, en leur permettant de constituer un début de 2<sup>e</sup> pilier. Rappel est fait que cette proposition faisait partie des résultats obtenus par la signature du protocole avec les partenaires sociaux, au printemps 2015.

Une commissaire d'Ensemble à gauche considère que cette proposition représente une véritable bulle d'air pour les personnes aux contrats précaires. Elle regrette les différentes pertes de temps imposées par les demandes de comparaisons et autres auditions. Elle estime qu'il n'y a pas besoin de comparaison pour apprécier la décence d'un salaire. Son groupe votera donc en faveur de cette proposition.

Un commissaire du Mouvement citoyens genevois précise que les différentes demandes formulées par la commission des finances ne sont pas des pertes de temps. Les commissaires ont simplement fait leur travail. Il rappelle qu'il avait demandé l'audition de la CAP – à laquelle il n'a pas pu participer pour des raisons indépendantes de sa volonté – car il aurait souhaité savoir pourquoi ces personnes ne pourraient pas être affiliées à la CAP, moyennant une modification des statuts. Il souligne le fait que rien n'interdit à un employeur d'accorder de meilleures conditions que la LPP ou encore de supprimer la déduction de coordination afin d'améliorer la retraite de ses employés. Cette dernière mesure est d'ailleurs prévue au niveau fédéral («paquet Berset»). Il estime par conséquent que cette proposition n'est pas une solution suffisante, mais déclare que son parti ne s'y opposera pas.

Une commissaire Verte intervient en déclarant que quoi qu'en dise le Mouvement citoyens genevois, la CAP a des statuts et qu'une modification de ces derniers nécessite un temps considérable. Il s'agissait de trouver une solution rapide afin d'éviter que des gens ne soient pas couverts pendant trop longtemps. Elle se déclare donc en faveur de cette proposition.

La commissaire socialiste précise que la notion de perte de temps est liée au fait que chaque paragraphe de la proposition comprend la phrase qui précise qu'elle s'applique à toute personne «ne remplissant pas les conditions d'affiliation à la CAP». Elle rejoint la position de sa collègue Verte.

Le commissaire du Mouvement citoyens genevois estime qu'il n'est pas si difficile de changer les statuts et que cela a déjà été fait. Il conclut en déclarant que cette espèce de bricolage lié à une assurance privée ne lui semble pas idéale.

Le président souligne qu'il faut modifier la mention de «projet de budget 2016» en «projet de budget 2017». Il proposera donc une modification en ce sens.

#### *Vote final*

La proposition de modification de la mention «budget 2016» en «budget 2017» est approuvée à l'unanimité des membres présents. Soit 14 oui (1 UDC, 2 EàG, 1 Ve, 3 S, 2 MCG, 2 DC, 3 LR).

Le texte de la proposition ainsi amendé est approuvé à l'unanimité des membres de la commission des finances présents. Soit 14 oui (1 UDC, 2 EàG, 1 Ve, 3 S, 2 MCG, 2 DC, 3 LR).

### *PROJET DE RÉOLUTION*

LE CONSEIL MUNICIPAL,

vu l'article 115 du Statut du personnel;

vu l'article 112 du Règlement d'application du Statut du personnel;

sur proposition du Conseil administratif,

*décide:*

*Article unique.* – Le Conseil municipal soutient l'élargissement de la prévoyance professionnelle pour l'ensemble du personnel et l'extension de la couverture maladie telles qu'envisagées selon les termes de l'accord intervenu entre les partenaires sociaux et demande au Conseil administratif d'en prévoir les coûts dès le projet de budget 2017.

*Annexes à consulter sur le site internet:*

- positionnement du département des finances et du logement (DFL) sur la demande d'une analyse comparative des règlements en vigueur des caisses de pension suivantes: FER CIAM, CAP Prévoyance, CPEG et la caisse de pension de la Confédération ainsi que des régimes d'indemnisation maladie et accidents pratiqués par le Canton de Genève et la Confédération (coûts et prestations)