

RETRAITES : DÉCRYPTAGE POUR NE PAS
LAISSER D'AUTRES DÉCIDER À NOTRE PLACE

LA BOURSE OU LA VIE!

Syndicat des Services Publics - Genève

ssp  *vpod*

Que ce soit ici ou ailleurs, les systèmes de prévoyance vieillesse sont dans la tourmente. Tentatives d'élévation de l'âge de la retraite, de réduction des prestations de pension, d'allongement de la durée de cotisation, de renforcement des systèmes basés sur la capitalisation sont au menu dans de nombreux pays.

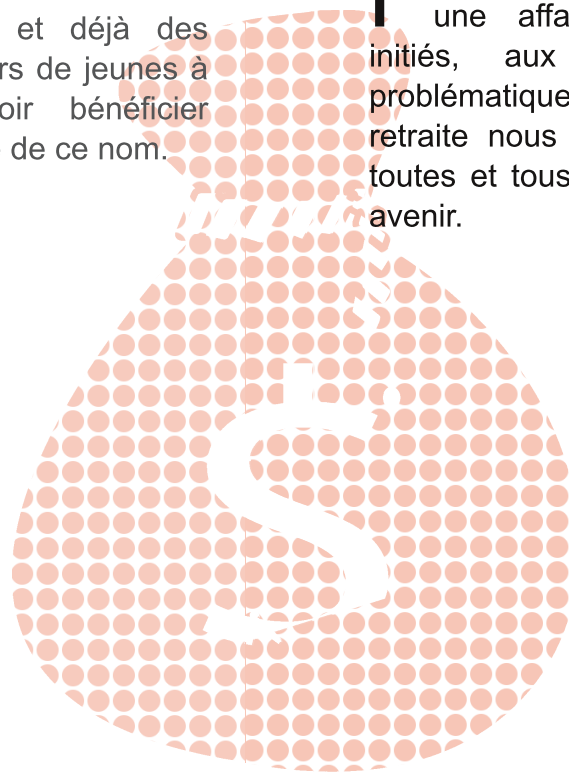
La Suisse et Genève n'échappent pas à cette volonté des patrons et des gouvernements de détériorer les conditions d'exercice du droit au repos après une vie de travail (ou de « galère » pour certains).

Parfois, là où la résistance n'aura pas été suffisante, ces tentatives sont devenues réalités. Ainsi, dans plusieurs Etats européens, l'augmentation du nombre d'années de cotisation condamne d'ores et déjà des centaines de milliers de jeunes à ne jamais pouvoir bénéficier d'une retraite digne de ce nom.

Présentée souvent comme une affaire réservée aux initiés, aux spécialistes, la problématique des prestations de retraite nous concerne pourtant toutes et tous. Il en va de notre avenir.

Le 24 septembre 2017, le peuple a refusé en votation populaire l'attaque contre les retraites représentée par PV2020. C'est réjouissant. Toutefois, les remises en cause de notre droit à des retraites dignes de ce nom ne s'arrêtent pas pour autant. Le projet de loi sur la CPEG annoncé par le Conseil d'Etat en est aussi une.

Décryptage pour ne pas laisser d'autres en décider à notre place...



« Travailler pour vivre »

De tout temps, c'est par le travail, à savoir par la production de biens, que les humains ont assuré leur quotidien. Du cueilleur-chasseur de la préhistoire au premier cultivateur, du premier tailleur de pierres à l'inventeur de la roue, c'est en consacrant une partie de leur temps, de leurs savoirs faire, de leur énergie, de leur intelligence que les humains ont créés les conditions de reproduction de la vie en groupe, en société.

C'est contre la prestation d'heures de travail que la majorité des humains perçoivent un salaire. Celui-ci représente le prix de la force de travail, des prestations que nous assurons. La rémunération perçue par les salarié.e.s doit leur permettre de reproduire les conditions de leur existence et de celle de leurs enfants : se nourrir, se vêtir, s'abriter des intempéries, se cultiver, se soigner...

Tour à tour accaparé par les propriétaires d'esclaves, par les maîtres de leurs serfs, par les corporations de la fin du Moyen-Age, avec l'avènement du capitalisme, le travail est devenu, une marchandise.

C'est justement pour faire face à cette situation, pour combattre la mise en concurrence des salarié.e.s, pour fixer des conditions communes de vente de la force de travail que les syndicats sont nés. C'est par la lutte constante pour la fixation et la défense de contrats collectifs de travail, dans le secteur privé, et de statuts définissant les conditions d'engagement et de travail du personnel dans le secteur public, que les syndicats combattent collectivement cette mise en concurrence.

Evidemment, personne n'est dupe, le prix payé en échange du travail fourni varie. Il varie, comme pour toute marchandise, en fonction de l'offre et de la demande. Plus le nombre de demandeurs d'emplois est élevé, plus le prix du travail tendra vers la baisse, alors qu'en cas de pénurie de main-d'œuvre, les salaires tendront à augmenter. Seule l'action déterminée des syndicats est en mesure d'imposer des correctifs à cette logique.

Que ce soit pour le cueilleur chasseur de la préhistoire ou pour l'infirmier en psychiatrie du 21ème siècle, pour l'esclave romain ou la technicienne orthodontiste du troisième millénaire, travailler, ça fatigue, travailler, ça use les organismes.

Alors que des conditions de travail épouvantables condamnaient l'esclave ou le serf à mourir avant l'âge de cinquante ans, les luttes menées depuis le début du 19ème siècle par les travailleuses et les travailleurs avec leurs organisations syndicales ont permis une amélioration conséquente non seulement des conditions de travail, mais également de la vie de celles et ceux qui n'ont que leur travail pour vivre.

L'introduction dans les principaux pays capitalistes des systèmes de retraite, de prévoyance vieillesse résulte, justement, de ces combats.

En Suisse, c'est depuis la création des premiers syndicats ouvriers durant la deuxième moitié du 19ème siècle que la mise en place d'un système d'assurance vieillesse est exigée. Et c'est durant la grève générale qui paralysa le pays entre le 10 et le 14 novembre 1918 que fût revendiquée, en plus de la réduction du temps hebdomadaire de travail à 48 heures, la création de l'AVS, vraie assurance solidaire.

Il faudra toutefois trente ans encore et deux scrutins populaires pour que cette revendication devienne une réalité. Acceptée par le Parlement en décembre 1946 la création de l'Assurance vieillesse et survivants était approuvée par 80% des votants en juillet 1947 : c'est ainsi que le 1er janvier 1948 l'AVS devenait une réalité dans ce pays.

Si, jusqu'alors personne n'avait contesté l'usure des organismes occasionnée par le travail, on reconnaissait enfin à celles et ceux qui avaient travaillé jusqu'à l'âge de 65 ans le droit d'arrêter et de bénéficier de la solidarité de celles et ceux qui, soit sont encore en mesure de travailler, soit disposent d'une fortune ou d'autres sources de revenus que le salaire.

L' introduction de l'AVS, dont la Constitution fédérale (art 112, al b) précise que «les rentes doivent couvrir les besoins vitaux de manière appropriée », représente ainsi une véritable avancée de Civilisation : elle admet le droit pour toutes et tous de disposer, au moment où les organismes sont usés, d'un revenu permettant de couvrir les besoins vitaux.

Ainsi que l'écrivait à l'époque le Conseil fédéral, « de cette manière seulement, l'assurance vieillesse et survivants pourra répondre à ce que l'on attend d'elle, et tous les milieux seront obligés de participer à une vaste œuvre de solidarité, dans laquelle les personnes qu'un sort favorable a mises à l'abri du besoin contribueront à améliorer la situation de leurs nombreux concitoyens moins favorisés. » (Feuille fédérale du 20 juin 1946)

La Loi prévoit le financement des rentes par celles et ceux qui perçoivent un salaire, par une contribution patronale équivalente à 4,2% de la masse salariale versée et par des cotisations des indépendants proportionnelles aux revenus ou à la fortune. Ainsi, le montant des rentes versées ne varie pas selon les revenus dont la personne à la retraite bénéficiait avant l'âge limite, mais essentiellement du nombre d'années de cotisation.

A l'époque, l'instauration de l'AVS -et de sa « petite sœur », l'Assurance invalidité (AI)- avait été énergiquement combattue par des secteurs du patronat, notamment par le Centre patronal vaudois, et des partis politiques tels que le Parti libéral et le Parti conservateur. Leur argument de l'époque ressemble furieusement à celui qui est le leur aujourd'hui : l'allongement de la durée de la vie aurait irrémédiablement détérioré le ratio entre cotisants et bénéficiaires préparant ainsi la faillite de l'AVS.

Presque 70 ans plus tard, en 2016, la fortune de l'AVS s'établissait à 29,6 milliards de francs et ses rendements, une fois déduits les frais de couverture, ont approché les 4% !

Cependant, ainsi que l'écrit l'Office fédéral des assurances sociales, « la modestie des retraites fédérales [...] va servir de marchepied aux caisses de pension [...] car pour les assureurs-vie seule une AVS minimale garantissant l'autonomie et le développement de la prévoyance privée est acceptable » (<http://www.histoiredelasecuritesociale.ch/institutions/lorganisation-de-lassurance-vieillesse-et-survivants-avs/#c230>).

Bien que des voix se soient fait entendre lors des débats sur l'AVS en faveur d'un âge légal différencié entre hommes et femmes, en un premier temps, l'âge de départ fut fixé pour toutes et tous à 65 ans. Très rapidement cependant, l'âge de la retraite des femmes fut une première fois abaissé à 63 ans à la fin des années 1950 et à 62 ans à partir de 1962.

Les raisons qui plaident alors en faveur de cet âge différencié tiennent à la fois du physiologique, du social et du culturel.

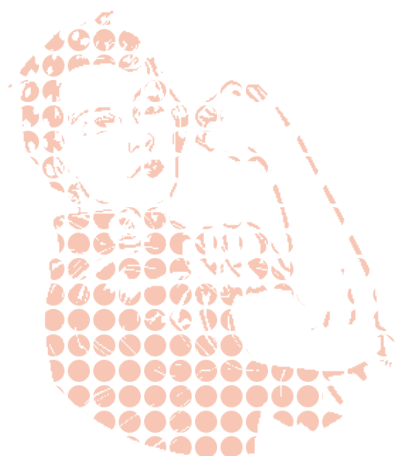
Le poids des grossesses avait été le premier argument, d'ordre physiologique, en faveur d'un départ plus rapide à la retraite. Les périodes de grossesse usant davantage les organismes, un constat s'était imposé à l'époque : l'usure poussait les femmes à arrêter plus vite.


Certes, depuis lors, -et notamment depuis la mise sur le marché au début des années 1960 de la pilule contraceptive- le nombre moyen de grossesses vécues durant sa vie par une femme est moins élevé. Toutefois, le fait d'assumer la gestation en son corps d'un individu à venir est loin d'être un exercice neutre pour les organismes.

Ensuite, ce sont les inégalités salariales et de formation que le législateur avait alors pris en considération. Disposant de salaires largement inférieurs à ceux des hommes et au bénéfice de formations professionnelles moins poussées, les femmes devaient, soit travailler plus pour atteindre les niveaux de revenu des hommes, soit subir des conditions de travail plus précaires, fatigantes et usantes.

L'inscription dans la Constitution du principe de l'égalité des droits et l'amélioration

de l'accès à la formation pour les jeunes filles ont certes un peu changé les choses, mais les inégalités avérées et statistiquement prouvées sont toujours là et demeurent une raison pour que les femmes puissent partir plus rapidement à la retraite que les hommes.





Reste enfin le troisième argument, d'ordre culturel. C'est en raison de millénaires d'une culture de subordination de la femme que la prise en charge de l'éducation des enfants lui est revenue prioritairement ainsi que celle des tâches domestiques et d'entretien.

En dépit d'avancées certaines en la matière, l'inégalité dans la réalisation des tâches domestiques demeure une évidence, cela d'autant plus que les structures sociales -d'accueil de la petite enfance, celles destinées aux soins de proximité, ...- restent largement insuffisantes chargeant de nouveau en premier lieu les femmes.

C'est d'ailleurs compte tenu de la permanence de cette situation que lors de la 10ème révision de l'AVS en 1995, le législateur avait inscrit dans la loi, malgré le relèvement à 64 ans de l'âge de départ des femmes à la retraite, le « bonus éducatif », reconnaissant ainsi l'importance du phénomène de la « double journée de travail » (professionnelle et domestique).

Le tableau pourrait jusqu'ici paraître idyllique tant qu'on ne parle pas du montant des rentes AVS. Loin de garantir des rentes couvrant « les besoins vitaux de manière appropriée » (Constitution fédérale, art 112.b), l'AVS seule ne permet pas de vivre.

De plus, depuis 1948, des générations entières sont arrivées à l'âge de la retraite sans avoir pu disposer de rentes pleines, leur nombre d'années de cotisation étant calculé à partir de 1948.

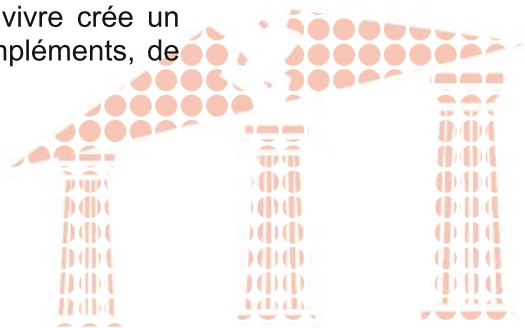
C'est ainsi que, des centaines de milliers de salarié.e.s qui ont commencé à travailler avant 1948 ont dû, soit continuer à travailler, souvent usés, bien au-delà de l'âge légal de la retraite, soit participer à la constitution d'un deuxième pilier, alors facultatif.

Un besoin de complémentaires

Ce fut d'ailleurs pour répondre à cette situation que, au début des années 1970, le Parti suisse du travail, les Organisations progressistes de Suisse (POCH) et la Ligue marxiste révolutionnaire -soutenus lors de la votation par le SSP-vpod- lancèrent un projet d'extension de l'AVS, intitulé « Pour de véritables retraites populaires » qui fut refusé en votation en 1972 par 50,3% des votants.

Ces derniers lui ont préféré le projet du Conseil fédéral qui axe la prévoyance vieillesse en Suisse sur la combinaison de trois piliers : l'AVS, sociale et solidaire pour tous, la prévoyance professionnelle ou caisse de retraite obligatoire pour les salarié.e.s et un troisième pilier, facultatif, basé sur l'épargne individuelle.

C'est ainsi que, comme pour l'assurance maladie de base qui ne couvre que le minimum, une AVS insuffisante pour vivre crée un besoin énorme de compléments, de deuxième pilier.



Ainsi, le deuxième pilier constitue une partie de notre salaire, celle dont nous bénéficierons plus tard. C'est un salaire différé financé en moyenne à hauteur de 60-65% par les cotisations patronales et par des prélèvements sur les salaires pour la partie restante. Ces versements permettent la constitution d'un capital individuel de retraite sur la base duquel seront calculées les rentes.

Mais ils permettent également la constitution d'une énorme masse de capitaux -1019 milliards de francs en 2015- gérés par les banques et les assurances.

Ce sont les placements opérés par ces instituts financiers qui sont censés faire fructifier la fortune des caisses et, partant, garantir les rentes. Autrement dit, avec le système du 2ème pilier, c'est une partie de notre salaire qui est exposée, malgré nous, aux fluctuations financières, voire aux risques de krach boursiers.

Assurances et banques n'ont toutefois pas les coudées franches, du moins en théorie, dans la mesure où les caisses de retraite disposent de comités qui les gèrent et qui sont appelés à définir les grandes lignes et les principes qui doivent assurer les placements. Aux marchés ensuite d'imposer leur logique...

Cotisations ou prestations ?

Dès lors qu'elles ont constitué un capital, les caisses de retraite ont deux options principales qui s'ouvrent à elles pour définir leur plan de prévoyance avec une priorité donnée par certaines caisses aux **cotisations versées par les assuré.e.s**, tandis que pour d'autres, ce sont les **prestations aux membres** qui sont prioritaires.

Dans le système de « **primauté des cotisations** », les prestations servies aux affilié.e.s de la caisse dépendent des cotisations versées (comme si tout un chacun avait constitué un capital grâce à l'épargne). Ce capital augmenté de ses intérêts est ensuite converti en rente, en pension de retraite. Le montant des rentes versées dépend donc de manière importante du rendement du capital et des mouvements des marchés.

Ce système ne garantit pas à l'avance le montant des rentes, celles-ci résultant des placements. C'est ce système qui est aujourd'hui en vigueur dans plus de 90% des caisses de retraite en Suisse.

Un autre système existe, qui fut pratiqué par un grand nombre de caisses de retraite et qui ne l'est plus que par une minorité aujourd'hui, essentiellement des caisses publiques, c'est celui dit de la « **primauté des prestations** ».

Dans ce cas, le niveau des rentes est défini à l'avance et la gestion de la caisse doit viser la réalisation de l'objectif fixé. Les placements et les cotisations sont ainsi définis dans ce but et sont négociés et adaptés selon les résultats financiers.

Ce système assure, du fait que l'objectif du niveau des rentes à verser est décidé à l'avance, une responsabilisation commune des assuré.e.s et des employeurs dans la définition de l'effort de financement, alors que, dans le système fondé sur la primauté des cotisations, l'employeur peut s'en laver les mains.

C'est ce système que pratique la CPEG. Cette dernière fixe le montant des rentes à verser à 60% du salaire garanti. Pour y arriver, elle fait des choix de placement et définit un montant des cotisations dans les limites fixées par la loi.

Pour les membres des caisses en « primauté de prestations », par contre, le montant des futures rentes est connu et les contributions à la caisse -les cotisations des salarié.e.s et des employeurs- doivent être adaptées afin de permettre le versement de ces montants. De ce fait, la solidarité et la responsabilité des affiliés et des employeurs est engagée, dans la mesure où la réalisation de l'objectif commun est en jeu.

A l'inverse, les affiliés aux caisses en « primauté de cotisations » ne connaissent pas d'avance le montant exact de leurs rentes futures, celui-ci relevant du montant accumulé et des résultats des placements. Les affiliés de la caisse perdent de ce fait une large partie du contrôle de l'évolution de leur capital de retraite.

Mettre la main au portemonnaie ou choisir des placements adéquats devient alors un choix visant à garantir un certain niveau des rentes alors que, pour les affiliés aux caisses « en primauté des cotisations » ce choix n'existe pas, c'est la bourse, avec ses hauts et ses bas, qui décide!

De plus, les placements à haute rentabilité faits selon la logique boursière rend les affilié.e.s, à leur insu, complices d'investissements dans la dette des Etats (les fonds de pension sont par exemple propriétaires d'une bonne part de la dette de l'Argentine), dans l'industrie militaire ou encore dans les processus de « rationalisation » d'entreprises.

Le système de « primauté des prestations » a présidé au fonctionnement jusqu'en 2013 de la CEH et de la CIA ; c'est ce système que le Conseil d'Etat s'était engagé à ne pas modifier en contrepartie de l'acceptation par une partie des syndicats et des associations professionnelles de la création de la CPEG.

Aujourd'hui, c'est au passage à un système de « primauté des cotisations » que le Conseil d'Etat conditionne une importante participation de l'Etat à la capitalisation complémentaire de la caisse.

En 2010, les Chambres fédérales ont attaqué frontalement le système de financement par répartition des institutions de prévoyance. Ainsi, la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP) a été modifiée de manière à obliger les caisses publiques comme la CPEG à une capitalisation complémentaire devant atteindre un taux de couverture de ses obligations de l'ordre de 80% en 2052.

De ce fait, en 2052, la CPEG devrait disposer d'une fortune telle qui lui permettrait, si plus de la moitié de ses actifs partaient simultanément à la retraite cette année-là, de verser les pensions dues aux rentiers déjà existants et celles des dizaines de milliers de nouveaux retraités !

Si une telle logique pourrait se justifier pour la caisse d'une petite entreprise privée qui ferait faillite -et qui devrait donc disposer des liquidités nécessaires pour payer les retraites-, elle est absurde pour l'Etat. Non seulement ce dernier est censé être pérenne, mais il est pour le moins peu raisonnable d'imaginer que d'un seul coup la moitié de ses employés prendraient la retraite !

Mais c'est en vertu de cette loi fédérale qu'est posée aujourd'hui la question de la capitalisation complémentaire de la CPEG. Sa logique est aggravée par les prévisions pour le moins discutables concernant les rendements escomptés de la caisse durant les prochaines années. En effet, imaginer que les rendements baissent -pour les initié.e.s, le « taux technique »- signifie exiger des efforts supplémentaires de capitalisation afin de respecter le chemin de croissance imposé par la loi fédérale.

Déjà, le taux de cotisation a été augmenté. De plus, la majorité du comité de la caisse a pris la décision de relever d'une année l'âge pivot, c'est-à-dire l'âge permettant le départ à la retraite avec une rente pleine ... pour autant qu'on ait cotisé pendant un nombre d'années suffisant, ce qui, pour nombre d'entre nous, tient de l'exploit.

Et en plus, c'est au nom de cet impératif de reconstitution d'une couverture à hauteur des 80% des engagements en 2052 que d'autres mesures ont déjà été décidées -sans qu'on en ait fixé la date d'entrée en vigueur-, comme par exemple la réduction de 1,5% à 1,35% du « taux de pension ».

L'autre attaque portée par la loi fédérale aux caisses publiques se situe au niveau du financement.

Si, jusqu'à la nouvelle loi, les comités des caisses publiques -formés paritairement par des représentants des employeurs et des employés- décidaient tout autant des prestations à assurer que des modalités de financement, la situation est différente aujourd'hui.

En effet, ce n'est plus à l'exécutif, au Conseil d'Etat qui est notre employeur, de décider des montants de la participation de l'Etat au financement de la caisse: c'est au Grand Conseil de le faire. De ce fait, sans être représenté dans le comité de la caisse, le Législatif dispose du levier financier pour imposer ses propres choix à la CPEG.

En de termes autres que techniques, l'adoption de cette dernière mesure signifierait que les montants des rentes garanties devraient couvrir 54% du dernier salaire et non plus 60% comme actuellement.

Voilà, l'illustration concrète de ce que signifie « cotiser plus et plus longtemps pour toucher moins ! »

C'est certes, très grave dans la mesure où le Grand Conseil pourrait, dès lors qu'il détient les cordons de la bourse, entraver le respect par la CPEG de l'objectif qu'elle s'est fixé.

Faut-il pour autant, au nom d'un prétendu réalisme, s'incliner devant cette situation et accepter le passage exigé à la « primauté des cotisations » ?

Comme par le passé, rien ne garantirait au personnel que le Grand Conseil n'use et abuse pas de son pouvoir en exigeant, par exemple, d'ultérieurs efforts de capitalisation (hausse de cotisation ? réduction des prestations ? financement fifty-fifty de la caisse ?).



Sauf que si la majorité parlementaire est peu contrôlable par les salarié.e.s affilié.e.s à la CPEG, la dynamique de la bourse est, elle, totalement incontrôlable.

Ainsi, le maintien du système de la « primauté des prestations » laisse aux affilié.e.s un espace, certes limité, pour essayer de créer un rapport de force face aux majorités parlementaires, espace que ne laisse aucunement le fonctionnement de la bourse.



Le Conseil d'Etat annonce, via un projet de loi, son intention d'injecter massivement des capitaux publics dans les caisses de la CPEG afin de réaliser plus rapidement que prévu la capitalisation complémentaire voulue par la loi fédérale. On brûlerait ainsi les étapes en ce sens que l'objectif de capitalisation complémentaire à 80% en 2052 serait atteint d'ici 2020.

Ce passage coûterait cher aux finances publiques dans la mesure où la capitalisation complémentaire se ferait à coups de milliards. Il n'est même pas à exclure qu'elle ne finisse pas par coûter encore plus cher que d'éventuelles capitalisations complémentaires partielles, échelonnées. Ce passage impliquerait toutefois un désengagement de l'Etat, sa déresponsabilisation, dans la gestion de la caisse, laissant l'évolution des marchés décider seule de l'avenir de la CPEG.

En contrepartie toutefois, le Conseil d'Etat exige le passage de la CPEG en « primauté des cotisations ». Le chantage est évident !

En plus de cela, cette proposition est doublement problématique. D'une part, compte-tenu de l'instabilité des marchés, l'injection de capitaux frais ne saurait garantir que dans moins de dix ans la caisse ne se retrouve de nouveau en situation de sous-capitalisation.

A ne pas en douter, cela serait utilisé pour exiger de nouveaux sacrifices de la part du personnel, que ce soit en termes d'augmentation des cotisations, de répartition différente du financement de la caisse (en faisant passer la part employé à 50% de la capitalisation nécessaire, par exemple) ou de baisse des prestations.

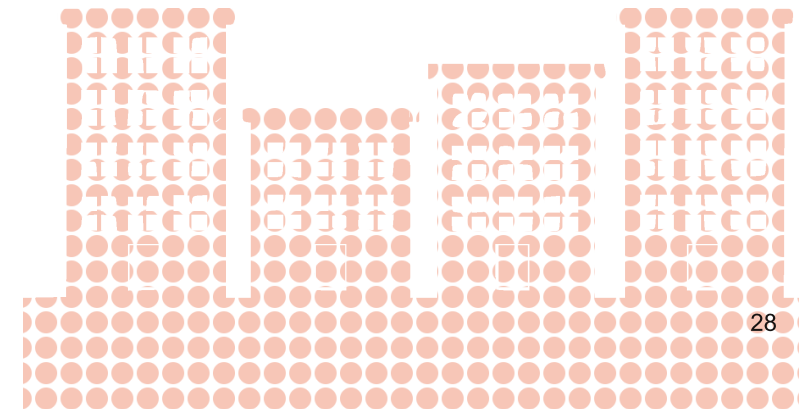
D'autre part, un tel empressement à rétablir, du moins dans l'immédiat, la « santé financière » de la caisse ouvrirait toute grande la porte au désengagement des pouvoirs publics, au « moins d'Etat », par la segmentation en entités autonomes ou la privatisation de certains services de l'Etat.

En effet, si rares sont les investisseurs prêt à racheter des services de l'Etat dont ils devraient, jusqu'en 2052, contribuer à recapitaliser la caisse de retraite, nombreux seraient ceux qui investiraient dans l'achat de services disposant d'une caisse de retraite qui ne leur demande aucun engagement et, qui plus est, en primauté des cotisations.

C'est pourquoi, le SSP refuse l'alarmisme en termes de capitalisation complémentaire rapide. Il soutient la proposition pendante au Parlement d'une capitalisation complémentaire partielle (PL 12095).

D'autre part, le SSP s'engage en faveur de l'initiative de l'ASLOCA et du Cartel intersyndical de l'Etat et des secteurs subventionnés. Celle-ci préconise une augmentation de la fortune de la CPEG, donc une capitalisation complémentaire, par la cession à la caisse de droits immobiliers détenus par l'Etat de Genève dans le secteur à construire Praille-Acacias-Vernet.

En plus d'assurer un investissement solide et durable pour la CPEG, ce dernier projet permet également de répondre au besoin de la population en matière de logements et d'éviter d'approfondir la dette de l'Etat, bien souvent invoquée pour légitimer les attaques contre le personnel.



Y a pas l'feu !

Le discours alarmiste du Conseil d'Etat n'a pas lieu d'être. Alors qu'on nous donne en pâture une prétendue « situation alarmante » de la CPEG, ses résultats financiers disent tout autre chose.

Non seulement, la CPEG vient de se voir décerner un prix international en reconnaissance d'une gestion avisée et responsable ; elle réalise aussi des rendements supérieurs aux attentes. Comme l'écrit le Comité de la CPEG, il est « à noter que la performance de la Caisse a été sur le long terme supérieure à celle de l'indice Crédit suisse représentatif des caisses de pension suisses » (CPEG info/07, juin 2017).

De ce fait, le tant décrié taux de couverture de la CPEG ne cesse de croître. Alors qu'il n'était que de 57,4% au 31 décembre 2016, il approcherait aujourd'hui les 60%, soit l'objectif que le plan de capitalisation complémentaire de la CPEG avait fixé pour ... 2020 !

Le Conseil d'Etat peint le diable sur la muraille et veut modifier la loi en changeant le principe de primauté. Or, si quelque chose doit être changé dans la loi actuelle, ce n'est pas la primauté, mais le fait que le montant des cotisations est fixé par la loi.

De ce fait, en cas de rendements insuffisants, le comité de la caisse n'est pas en mesure d'adapter les cotisations : il ne peut dès lors qu'agir sur les prestations en les réduisant comme il l'a fait avec l'élévation de l'âge pivot. C'est un véritable corset qui lui est imposé.

C'est cet aspect de la loi qui doit être changé, pas la primauté des prestations !

CONCLUSIONS

Conclusions adoptées à Genève, le 04.09.2017, par le Comité de région et, le 21.09.2017, par l'Assemblée générale extraordinaire de la région

Ainsi le SSP, région de Genève, s'engage à défendre publiquement les points qui suivent et mandate ses membres dans les structures de la caisse et les structures unitaires à en faire de même :

1 Le SSP prend acte avec satisfaction de la volonté de défendre les retraites exprimée le 24 septembre par la majorité de la population qui a refusé le projet de Prévoyance vieillesse 2020.

2 Le SSP se prononce en faveur de toutes les mesures allant dans le sens d'un renforcement du 1er pilier grâce au transfert des richesses du 2ème pilier vers l'AVS, et cela dans le respect des droits acquis par les bénéficiaires actuels des prestations des caisses de retraite.

3 Le SSP s'oppose à toute nouvelle tentative d'élévation de l'âge de la retraite, que ce soit celle des femmes à 65 ans ou celle de toutes et tous au-delà des 65 ans.

4 Le SSP refuse la méthode pratiquée par le Conseil d'Etat qui consiste à conditionner la capitalisation complémentaire de la CPEG au passage de la CPEG en « primauté des cotisations » ; il s'oppose au passage de la CPEG en « primauté des cotisations » et invite toutes les organisations du personnel à le rejoindre dans ce refus.

5 Le SSP exige que des séances d'information de l'ensemble du personnel de l'Etat et du secteur subventionné soient organisées dans les services avec des présentations des enjeux de la part du Conseil d'Etat et des organisations syndicales et que, par la suite, des négociations soient ouvertes pour autant que le Conseil d'Etat s'engage à soutenir les mesures de capitalisation complémentaire immédiate, celles proposées par le PL 12095.

6 Le SSP revendique la suppression du corset imposé à la caisse par la modification de la loi, la LCPEG, du % des cotisations. C'est l'objectif de prestation que la LCPEG doit fixer ; c'est à la caisse et à ses instances de décider des modalités de son financement.

7 Le SSP soutient le projet de financement complémentaire partiel de la CPEG actuellement en discussion devant le Grand Conseil (Projet de loi PL12095) et l'initiative lancée conjointement par l'ASLOCA et le Cartel Inter-syndical.

8 Sur ces bases, le SSP prépare l'information et la mobilisation la plus unitaire possible dans tous les services.

PRIMAUTE DES PRESTATIONS

PRIMAUTE DES COTISATIONS

SOLIDARITE
ENTRE
ASSURES

😊 Forte solidarité entre assuré.e.s actifs (jeunes et moins jeunes)

😞 Système individualiste

😊 Forte solidarité entre carrières plates et promotions

😊 Niveau de rente garanti à l'avance (% du dernier salaire assuré en fonction de la durée d'assurance)

😞 Pas de niveau des rentes garanti

😊 L'assuré.e peut avoir une bonne idée de sa pension de retraite projetée (60% du dernier salaire pour la CPEG)

😞 Le montant des prestations varie en fonction des cotisations versées et du rendement du capital

😊 L'objectif de rente reste inchangé en fonction de la longévité, de l'évolution des salaires et de la performance de la caisse

NIVEAU /
OBJECTIF DE
RENTE

PRIMAUTE DES PRESTATIONS

PRIMAUTE DES COTISATIONS

NIVEAU /
TAUX DE
COTISATION

- 😊 Taux de cotisation unique (indépendant de l'âge de l'assuré.e)
- 😊 Il peut varier en fonction du coût de l'assurance (niveau des prestations, structure de l'effectif, plan de financement)
- 😊 La cotisation comprend l'épargne, le risque, les frais et l'éventuel effort de recapitalisation mais la cotisation d'épargne n'est pas précisée

- 😊 Fixé d'avance
- 😊 La cotisation peut augmenter en fonction de l'âge, ce qui fragilise l'emploi des salarié.e.s âgé.e.s
- 😊 La cotisation comprend l'épargne, le risque, les frais et l'éventuel effort de recapitalisation et la cotisation d'épargne est connue

NIVEAU DE LA
REMUNERATION
DE L'EPARGNE

- 😊 La rémunération de l'épargne des actifs/actives est fixée par le taux technique : le risque est supporté par la caisse
- 😊 Engagements envers les pensionné.e.s : le risque est supporté par la Caisse
- 😊 Les rentes ne sont pas soumises au taux de conversion fixé par la Confédération.

- 😊 La rémunération de l'épargne des actifs/actives est fixée par Comité de la caisse : le risque est transféré aux assuré.e.s
- 😊 Engagements envers les nouveaux pensionné.e.s : le risque est transféré aux assuré.e.s car le taux de conversion est décidé annuellement par le Comité

PRIMAUTE DES PRESTATIONS

PRIMAUTE DES COTISATIONS

ENGAGEMENT ET
RESPONSABILITE DE
L'ETAT EMPLOYEUR

- 😊 Engagement et responsabilité de l'Etat-employeur dans la gestion de la Caisse. Il est tenu de prendre en considération les effets induits par l'évolution des effectifs du personnel, des salaires en lien avec le rendement de la caisse et de ses objectifs en matière de prestations
- 😊 Contrôle et négociations possibles de la part des assuré.e.s et des organisations syndicales

- 😊 Désengagement et dépolitisation de la gestion de la caisse. On supprime ainsi les liens entre effectifs du personnel et politique salariale d'une part et rendements et objectifs de prestation de l'autre
- 😊 Perte de contrôle des affilié.e.s et des syndicats

DU POINT DE VUE DU
PILOTAGE ET GESTION
DE LA CAISSE

- 😊 Pilotage à long terme (horizon 40 ans)
- 😊 Inertie : les mesures prises déploient leurs effets à moyen et long terme (sauf en cas de financement complémentaire par l'employeur)
- 😊 Décisions peu réversibles
- 😊 Gestion complexe (rappels, rachats, retraits...)

- 😊 Pilotage à court terme (horizon 10 ans)
- 😊 Plus de manœuvrabilité et de flexibilité (intérêts sur l'épargne et taux de conversion décidés chaque année)
- 😊 Décisions éventuellement réversibles
- 😊 Gestion simple (pas de rappels, par exemple)

DU POINT DE VUE DE LA
POLITIQUE RH DE
L'EMPLOYEUR

PRIMAUTE DES PRESTATIONS

😊 Grande influence des mouvements d'effectif. Donc favorable à l'augmentation du personnel dans les services publics

😊 Le système est conçu pour des carrières complètes et constantes, c'est donc positif pour la sécurité de l'emploi

PRIMAUTE DES COTISATIONS

😞 Du fait de l'individualisation du capital de retraite, réductions d'effectifs et turn-over s'en trouvent facilités fragilisant ainsi l'emploi

FACE À LA MACHINE QUI VEUT DÉMONTER NOTRE
DROIT À LA RETRAITE,

SEUL.E.S
NOUS NE FAISONS PAS LE POIDS ;

UNI.E.S
NOUS POUVONS FAIRE ENTENDRE NOS RAISONS.

LE SYNDICAT EST NOTRE OUTIL.

Rejoignez le SSP



SSP-VPOD
Rue des Terreaux du Temple 6
1201 Genève

tél 022 741 50 80

secretariat@sspge.ch
www.sspge.ch

<http://ssp-vpod.ch/nous-rejoindre/adhesion/>

SYNDICAT DES SERVICES PUBLICS - GENÈVE

SEPTEMBRE 2017