

## Tableau comparatif des deux lois (L 12228 et L 12404) - en rouge les éléments différents

|                                      | L 12228   | L 12404   |                          |  |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |
|--------------------------------------|---|---|--------------------------|--|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|
| <b>Capitalisation complémentaire</b> | 75%   | 75%   |                          |  |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |
| <b>Apport de départ</b>              | Apport de cash par les employeurs non – subventionnés<br>Solde à charge de l'Etat   | Apport de cash par les employeurs non –subventionnés<br>Solde à charge de l'Etat  |                          |  |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |
| <b>Prêt de la Caisse à l'Etat</b>    | Amorti sur 40 ans<br>Taux d'intérêt = taux technique<br>Remboursé à la demande de la Caisse et en priorité par des apports en nature destinés à la construction de logements (PAV)<br>Maximum de 45% de la fortune de la CPEG en immobilier | Amorti sur 40 ans<br>Taux d'intérêt = taux technique<br>Remboursé à la demande de la Caisse par des apports en nature destinés à la construction de logements<br>Maximum de 45% de la fortune de la CPEG en immobilier  |                          |  |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |
| <b>Plan en primauté</b>              | Primauté des prestations  | Primauté des cotisations  |                          |  |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |
| <b>Cotisations</b>                   |   |   |                          |  |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |
| Montant total                        | 27%   | 27%   |                          |  |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |
| Répartition                          | 66% employeur / 33% employé   | 58% employeur / 42% employé en moyenne  |                          |  |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |
| Cotisation employeur                 | 18%   | 15.65% en moyenne   |                          |  |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |
| Cotisation employé                   | 9%  | 11.35% sur toute la carrière (plan de base et 3 plans épargne à choix dès 45 ans)   |                          |  |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |
| <b>Diminution des cotisations</b>    | Sous certaines conditions (santé financière de la Caisse)   | ---   |                          |  |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |
| <b>Cotisation d'assainissement</b>   | 1% pendant 4 ans maximum<br>Répartition 50 / 50   | 2% pendant 7 ans maximum<br>Répartition 50 / 50   |                          |  |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |
| <b>Prestations</b>                   |   |   |                          |  |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |
| Pension de retraite                  | Idem plan CPEG 2018   | Baisse de 5% au maximum par rapport au plan CPEG 2018 (au moment du basculement et avec les hypothèses du PL)   |                          |  |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |
| Baisse moyenne par tranche d'âge     | ---   | <table border="1"> <thead> <tr> <th>Moyenne par classe d'âge</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>20-24 ans</td> <td>-0.9%</td> </tr> <tr> <td>25-29 ans</td> <td>-2.5%</td> </tr> <tr> <td>30-34 ans</td> <td>-4.2%</td> </tr> <tr> <td>35-39 ans</td> <td>-4.8%</td> </tr> <tr> <td>40-44 ans</td> <td>-4.8%</td> </tr> <tr> <td>45-49 ans</td> <td>-4.8%</td> </tr> <tr> <td>50-54 ans</td> <td>-4.7%</td> </tr> <tr> <td>55-59 ans</td> <td>-4.6%</td> </tr> <tr> <td>60-65 ans</td> <td>-3.3%</td> </tr> </tbody> </table> | Moyenne par classe d'âge |  | 20-24 ans | -0.9% | 25-29 ans | -2.5% | 30-34 ans | -4.2% | 35-39 ans | -4.8% | 40-44 ans | -4.8% | 45-49 ans | -4.8% | 50-54 ans | -4.7% | 55-59 ans | -4.6% | 60-65 ans | -3.3% |
| Moyenne par classe d'âge             |   |   |                          |  |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |
| 20-24 ans                            | -0.9%   |   |                          |  |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |
| 25-29 ans                            | -2.5%   |   |                          |  |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |
| 30-34 ans                            | -4.2%   |   |                          |  |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |
| 35-39 ans                            | -4.8%   |   |                          |  |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |
| 40-44 ans                            | -4.8%   |   |                          |  |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |
| 45-49 ans                            | -4.8%   |   |                          |  |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |
| 50-54 ans                            | -4.7%   |   |                          |  |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |
| 55-59 ans                            | -4.6%   |   |                          |  |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |
| 60-65 ans                            | -3.3%   |   |                          |  |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |           |       |

|  | L 12228   | L 12404  |
|--|---|--|
| <b>Caractéristiques de la primauté</b> | <p><b>Définition de la primauté des prestations (PP) en général :</b></p> <p>Dans un plan en PP, les prestations sont fixées d'abord. Généralement, elles sont exprimées en fonction du dernier salaire assuré ou de la moyenne des derniers salaires assurés, et tiennent compte du nombre d'années de cotisations. Les cotisations, en revanche, ne sont pas définies. L'institution de prévoyance doit veiller à ce que les cotisations des employeurs et des employés, auxquelles s'ajoutent les revenus des placements, financent les prestations offertes à tous les assurés.</p> <p><b>A la CPEG</b>, les prestations sont définies par un objectif de rente pour une durée complète de 40 années de cotisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 60% du dernier salaire assuré dans le plan actuel et dans la L 12228</li> <li>• 54% du dernier salaire assuré dans le plan mesures structurelles au 01.01.2020</li> </ul> <p>A relever que ce n'est pas la CPEG qui fixe le niveau des cotisations mais le Grand Conseil. La Caisse doit donc finalement adapter le niveau de ses prestations au financement déterminé dans la loi. S'il est insuffisant, le niveau des prestations n'est pas garanti, car la Caisse doit baisser ses prestations, ce qu'elle s'apprête à faire avec le 2<sup>e</sup> train de mesures (10% au maximum)</p> | <p><b>Définition de la primauté des cotisations (PC) en général :</b></p> <p>Dans un plan en PC, c'est le niveau des cotisations de l'employeur et de l'employé qui est fixé dans le règlement de prévoyance en fonction du salaire assuré. Les prestations offertes à un assuré sont calculées sur la base du capital épargné – cotisations plus intérêts – auprès de l'institution de prévoyance.</p> <p>Un plan en PC est similaire à un compte épargne, alimenté chaque année :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• par des bonifications (= cotisations épargne) définies en fonction du salaire et de l'âge de l'assuré;</li> <li>• par l'intérêt affecté à l'avoir accumulé, selon décision annuelle du comité</li> </ul> <p>Il peut être augmenté d'éventuels rachats (avec intérêts depuis la date de rachat) ou diminué de ses éventuels retraits.</p> <p>Ce compte épargne correspond donc à la prestation de libre passage de l'assuré.</p> <p>Au moment de la retraite, ce capital est ensuite converti en rente par le taux de conversion</p> |
|  | <p><b>Pilotage</b></p> <p>Une baisse de prestations en PP s'inscrit dans la durée et met plusieurs années à déployer ses effets sur l'équilibre financier.</p>  | <p><b>Pilotage</b></p> <p>Avec le système en PC, le comité décide annuellement de l'intérêt qu'il verse ou non sur les comptes de ses assurés et l'effet sur l'équilibre financier est immédiat.</p>   |
|  | <p><b>Caractéristiques de la PP</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pilotage peu réactif et peu affiné</li> <li>• Mesures (baisse de prestations) non réversibles</li> <li>• Pas de moyen de compensation</li> <li>• Baisse du taux technique applicable à l'ensemble des engagements (actifs et pensionnés)</li> </ul>  | <p><b>Caractéristiques de la PC</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pilotage réactif, fin</li> <li>• Rémunération des avoirs des assurés décidée annuellement en fonction de la situation financière de la Caisse</li> <li>• Baisse du taux technique applicable uniquement aux engagements des actifs</li> </ul>   |