



EVALUATION DES SOLUTIONS DE PREVOYANCE DANS LE CADRE DE LA FUSION DU GRAND FRIBOURG

Fusion du Grand Fribourg

TABLE DES MATIÈRES

1	Généralités	3
1.1	Mandat	3
1.2	Structure du rapport	3
1.3	Documents et données	4
2	Régime actuel	5
2.1	Prestations.....	5
2.2	Financement.....	8
3	Proposition de nouveau système	10
3.1	Principe de base	10
3.2	Choix du nouveau système	10
3.3	Prestations du régime futur.....	12
4	Hypothèses et modèle de calcul	14
4.1	Hypothèses	14
4.2	Intégration du cycle d'orientation	15
4.3	Résultats de la projection	15
4.4	Impact sur le financement.....	19
5	Conclusion	21

1 GÉNÉRALITÉS

1.1 Mandat

Le Groupe de travail « LPP » a confié à Pittet Associés SA, en qualité d'expert LPP agréé par la CHS-PP, le mandat de procéder à des évaluations comparatives des solutions de prévoyance dans le cadre de la Fusion du Grand Fribourg.

En effet, suite au lancement du projet de fusion des communes du Grand Fribourg à la demande des communes de Corminboeuf, Givisiez, Fribourg et Marly, l'Assemblée constitutive du Grand Fribourg a décidé d'étudier des variantes visant à unifier la prévoyance des différentes communes par une affiliation dans une seule institution de prévoyance.

Dans ce cadre, il nous a été demandé de procéder à des évaluations comparatives entre les régimes respectifs actuels et un possible nouveau régime, afin de permettre à l'Assemblée constitutive d'appréhender les impacts concrets d'une telle réforme en termes d'expectatives de prestations et de coûts. Les résultats de notre analyse font l'objet du présent rapport. Relevons qu'il s'agit d'un premier rapport traitant de manière partielle l'ensemble des enjeux d'une telle fusion. En effet, ce dernier a trait uniquement au niveau des prestations. D'autres problématiques restent à traiter comme, par exemple, les aspects juridiques (résiliation des conventions d'affiliation, sort des pensionnés), des aspects financiers (forme des fonds arrivants, refonte de l'allocation stratégique) et des aspects actuariels (système financier mixte).

1.2 Structure du rapport

Le rapport met tout d'abord en perspective le niveau de prestations dont bénéficie actuellement le personnel des différentes communes, avec un descriptif des dispositions pertinentes, et leur incidence concrète en cas de survenance de tel ou tel événement (retraite, décès, invalidité).

Il est ensuite procédé à un descriptif du régime proposé, qui, après étude et discussions avec le Groupe de travail LPP de l'Assemblée constitutive du Grand Fribourg, se fonde intégralement sur celui qui est appliqué actuellement par la Ville de Fribourg. Les arguments justifiant ce choix seront présentés dans cette section.

Afin d'évaluer l'incidence d'un changement de régime sur les expectatives de prestations en faveur des employés communaux, il est nécessaire de procéder à des calculs comparatifs sur la base de projections des avoirs de vieillesse, qui dépendent notamment de l'âge de la personne et de son salaire. Dans ce cadre, un chapitre sera consacré aux hypothèses retenues et aux méthodes de calculs considérées dans notre évaluation.

Finalement, un chapitre fournira les résultats des projections des avoirs de vieillesse et de rentes effectuées pour chaque assuré, en présentant notamment une comparaison de rentes de retraite projetées (ancien et nouveau plan) et de son financement dans le régime actuel et dans la proposition étudiée.

1.3 Documents et données

Afin de permettre la réalisation de la présente étude, les différents intervenants ont mis à notre disposition les données et documents suivants :

- Règlement principaux, conditions générales, conventions d'affiliation, plans de prévoyance et tous autres documents relatifs aux prestations pour chaque employeur ;
- Données anonymisées des assurés pour chaque employeur, avec notamment le sexe, la date de naissance, le salaire AVS et assuré et le montant de l'avoir de vieillesse ;
- Documents généraux relatifs à la Fusion du Grand Fribourg.

2 RÉGIME ACTUEL

Les prestations dont bénéficient les employés des différents employeurs concernés par la Fusion, soit neuf communes et le cycle d'orientation figurent de manière exhaustive dans les plans de prévoyance et règlements de chaque œuvre de prévoyance. Ces documents comprennent notamment toutes les dispositions pertinentes relatives aux prestations et à leur financement.

2.1 Prestations

En tant que salariés, le personnel communal doit être assuré obligatoirement au sens de la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP).

Les plans de prévoyance de chaque œuvre décrivent en détail les prestations de retraite du personnel communal en relation, suivant la commune, avec leur fonction ou choix de type de prévoyance. Ces prestations correspondent aux prestations de la prévoyance professionnelle, il n'est donc pas ici question directement des prestations au sens de l'assurance vieillesse et survivants (AVS) ou de l'assurance invalidité (AI).

La situation actuelle étant particulièrement complexe au vu du grand nombre d'employeurs, de plans de prévoyance et d'institutions de prévoyance, nous présenterons les prestations et leur financement sous forme de tableau et graphique. De plus, relevons que les prestations dépendent encore de plusieurs facteurs, dont en particulier, les différents taux de conversion (obligatoire et surobligatoire ou enveloppant), l'application d'un « splitting » ou non entre prévoyance obligatoire et surobligatoire, le salaire assuré, la déduction de coordination et enfin l'échelle de bonifications du plan.

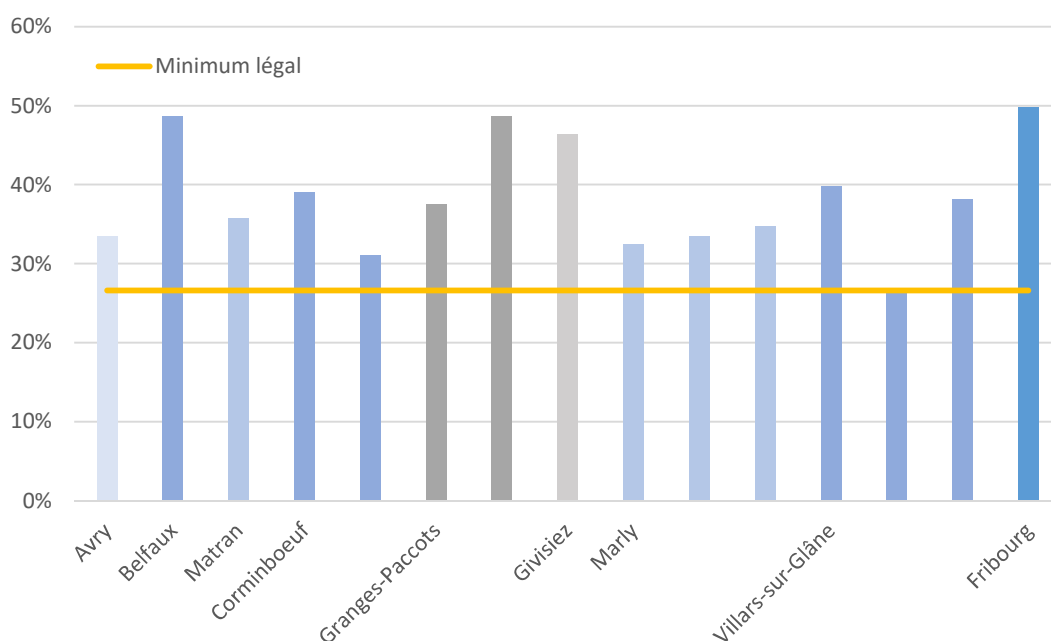
L'assurance obligatoire selon le minimum LPP obéit aux exigences légales régissant la prévoyance professionnelle. Certains plans dits « enveloppants » vont au-delà de ce minimum légal et offrent des prestations plus généreuses. Par conséquent, celles-ci dépendent fortement des plans de prévoyance spécifiques aux adhérents, ceux-ci pouvant offrir des prestations plus ou moins enveloppantes. Dans le cadre de la Fusion du Grand Fribourg, relevons que tous les plans, à l'exception du plan actuel du Cycle d'orientation, sont établis selon le système de la primauté des cotisations¹. Nous avons choisi d'exclure le Cycle d'orientation des statistiques

¹ Dans un plan de prévoyance en primauté des cotisations, on fixe d'abord les cotisations en fonction d'une base de calcul, en l'occurrence le salaire assuré, et l'on calcule ensuite les prestations qui en découlent.

descriptives pour la pension de retraite dans le cadre de ce rapport. En effet, le nouveau plan de prévoyance de la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat de Fribourg (CPPEF) approuvé lors de la votation du 29 novembre 2020 entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2022. Ce dernier entrainera un passage de la primauté des prestations à la primauté des cotisations pour le calcul des prestations.

Au moment de la retraite, la rente de vieillesse se détermine en appliquant à l'avoir de vieillesse accumulé le taux de conversion. Afin de comparer les prestations de retraite, nous avons choisi de présenter une carrière-type complète (de 40 ans). Cette dernière a été calculée en fonction des caractéristiques de chaque plan de prévoyance (échelle de bonification, salaire assuré et taux de conversion applicable en 2021). De plus, lors de la projection des carrières-type, nous avons considéré le salaire AVS moyen observé sur l'ensemble des communes, soit CHF 75'000 et un taux d'intérêt crédité annuellement sur l'avoir de vieillesse de 2 %. La figure suivante présente l'objectif de prestations des différents plans, soit le niveau de la rente de retraite en % du salaire AVS à 65 ans.

Carrière-type : prestations de retraite

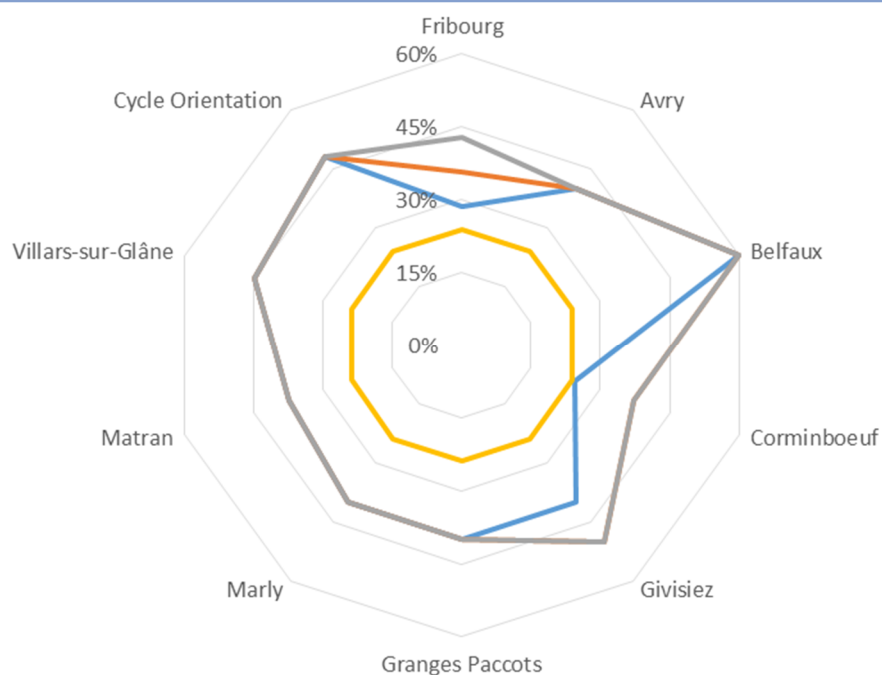


Les différentes carrières-type montrent une grande disparité du caractère enveloppant selon les plans, avec notamment certaines communes proches des minimas légaux, tandis que les plans d'autres communes, comme la Ville de Fribourg ou Belfaux, montrent une marge plus marquée par rapport au minimum LPP. Relevons que pour certaines communes, comme celles de Granges-Paccot, Corminboeuf ou encore Avry, les taux de conversion seront amenés à baisser, selon décisions des Conseils de fondation des institutions de prévoyance concernées. En effet,

par exemple, d'ici 2024, on peut estimer la baisse des prestations de retraite sur la carrière-type pour ces dernières à environ 10 %².

Lors d'un cas de prévoyance lié à l'invalidité ou au décès, cela donne droit à des prestations. Nous allons donc comparer ces prestations entre elles en utilisant à nouveau une carrière-type identique à celle utilisée pour les prestations de retraite. En règle générale, le montant des prestations de risque et décès est fixé en pourcent du salaire assuré. Par mesure de simplicité, nous comparerons dans le cadre de ce rapport uniquement la rente d'invalidité complète fixée en pourcent du salaire AVS, les autres prestations, notamment les rentes de survivants, étant calculées en pourcent de la rente d'invalidité. Certaines communes offrent à ses assurés ou catégorie d'assurés différentes prestations risques invalidité et décès en fonction du choix de ce dernier ou de sa fonction. Les plans de prévoyance offerts au personnel communal sont symbolisés par les couleurs grises, bleues et orange.

Carrière-type : comparaison des prestations d'invalidité



A nouveau, les différentes carrières-type montrent une grande disparité du caractère enveloppant selon les plans, avec notamment certaines communes proches des minimas légaux (décagone en jaune).

² Nouvelles adaptations du taux de conversion à compter de 2022 de la Swisscanto Fondation collective

En cas de décès d'un assuré actif ou d'un bénéficiaire, la plupart des assurés reçoivent une rente de conjoint survivant égale à 60 % de la rente d'invalidité ou de la pension versée et une rente d'orphelin égale à 20 % de rente d'invalidité ou de la pension versée.

2.2 Financement

Le niveau de cotisations se compose d'une part de l'épargne, correspondant aux bonifications créditées et d'une part de la couverture des risques et frais, dont le niveau correspond aux prestations offertes à l'assuré pour la rente d'invalidité et en cas de décès ainsi qu'au coût des frais de gestion administrative. Le tableau suivant permet d'appréhender le niveau global de charge de prévoyance pour la part « épargne ».

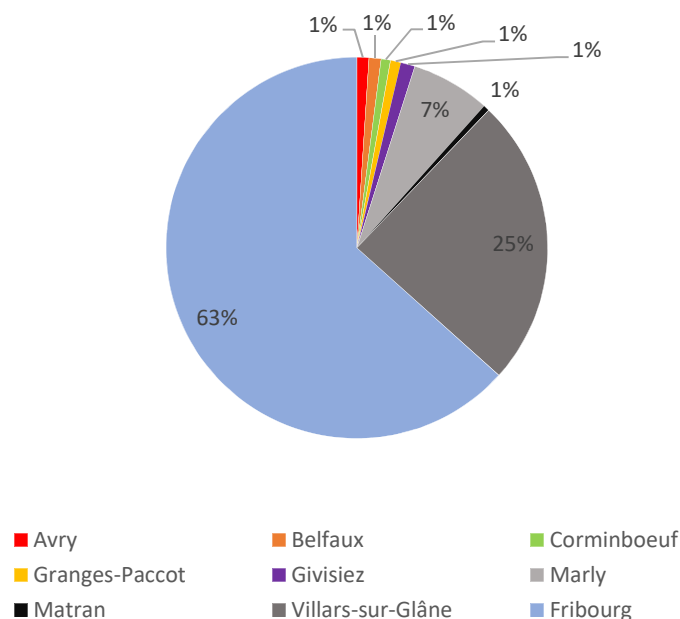
Financement de l'épargne

Employeurs	Somme des salaires AVS	Somme des salaires assurés	Bonification moyenne en % SAVS	Coti annuel total moyen
Avry	1'138'115	823'569	11.08%	126'121
Belfaux	1'201'915	1'201'915	13.00%	156'249
Corminboeuf	1'183'542	1'152'436	9.74%	115'285
Givisiez	1'076'759	861'407	13.47%	145'069
Marly	6'805'787	6'805'787	10.36%	705'303
Fribourg	55'648'962	38'597'100	15.82%	8'804'607
Granges-Paccot	1'406'186	436'359	8.74%	122'957
Matran	753'672	516'774	8.73%	65'769
Villars-sur-Glâne	8'044'406	5'866'321	13.04%	1'049'013
Total	77'259'343	56'261'668	14.61%	11'290'373

De manière générale, le financement des prestations risques et décès est tarifé de manière individuelle et donc difficilement comparable. Par conséquent, le montant va varier en fonction des prestations versées mais également en fonction de l'âge et du genre de l'assuré.

Afin d'appréhender le poids de chaque employeur, le graphique ci-dessous montre la part des avoirs de vieillesse (projeté en 2019) pour chaque commune concernée par la fusion.

Proportion des avoirs de vieillesse



La comparaison effectuée montre que la situation actuelle est complexe et met en lumière une nécessité d'harmoniser la prévoyance professionnelle du personnel communal, en cas de fusion. La création d'un seul employeur permettrait en outre de centraliser la gestion de la prévoyance professionnelle et d'en diminuer le coût de gestion.

Le principe du maintien de plusieurs effectifs affiliés auprès de diverses institutions de prévoyance, pour un même employeur, est certes juridiquement envisageable, aux conditions fixées à l'art. 1a al. 1 OPP2. En pratique, une telle solution doit être écartée, dès lors qu'elle est relativement compliquée à gérer et accroît les coûts de gestion. La solution d'un « nouveau système » a donc été privilégiée par le Groupe de travail, avec une affiliation de tout le personnel auprès d'une seule institution de prévoyance.

3 PROPOSITION DE NOUVEAU SYSTÈME

Après discussion avec le Groupe de travail LPP de l'Assemblée constitutive, le nouveau système étudié dans le cadre de la présente analyse se fonde pour l'essentiel sur l'affiliation des communes et du Cycle d'orientation à la Caisse de prévoyance du personnel de la Ville de Fribourg (CPPVF).

Le présent chapitre vise à mettre en lumière la problématique qui nous a poussé à faire ce choix ainsi que de présenter les changements induits au niveau des prestations.

3.1 Principe de base

Comme déjà présenté, le but de cette réforme est de regrouper et simplifier les différentes œuvres de prévoyance du personnel communal au profit d'une affiliation à la Caisse de prévoyance du personnel de la Ville de Fribourg, qui se chargera de verser ses prestations réglementaires au moment de la retraite ou en cas de décès ou d'invalidité. Le plan de prévoyance de la CPPVF étant régi selon le système de la primauté des cotisations, le niveau des prestations de vieillesse versées est directement fonction de l'avois de vieillesse accumulé jusqu'au moment de la retraite, avois qui dépend du montant apporté au moment de l'entrée en fonction, des cotisations d'épargne (ou bonifications) acquittées durant la période d'activité, des intérêts crédités annuellement en fonction des résultats des placements et des éventuels rachats facultatifs effectués.

3.2 Choix du nouveau système

Toute institution de prévoyance doit réaliser l'équilibre financier entre ses recettes et ses dépenses pour une période de financement donnée. Elle échappe d'autant moins à cette obligation qu'elle doit assurer cet équilibre à très long terme. La manière dont la relation entre recettes et dépenses est établie apparaît dans le choix du système financier.

Le système financier appliqué par la Caisse de la Ville de Fribourg, et décrit à l'article 6 des statuts de la Caisse, est celui imposé par les dispositions fédérales relatives au financement des institutions de prévoyance de droit public (DF IPDP) qui sont entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2012. Il se caractérise par les trois contraintes suivantes :

- Les capitaux de prévoyance des bénéficiaires de pensions (y compris les provisions techniques y relatives) doivent être couverts à 100 %.

- La couverture initiale des capitaux de prévoyance des assurés actifs (y compris les provisions techniques y relatives) et le degré de couverture initial global doivent être au moins maintenus.
- Le degré de couverture doit atteindre 80 % au minimum 40 années après l'entrée en vigueur des DF IPDP, soit au 1^{er} janvier 2052.

De plus, le système financier de la Caisse impose également le respect des deux paliers intermédiaires prévus dans la loi, à savoir l'atteinte d'un degré de couverture d'au moins 60 % au 1^{er} janvier 2020 et d'au moins 75 % au 1^{er} janvier 2030.

Selon les DF IPDP, la Caisse peut appliquer le système financier de la capitalisation partielle³, pour autant qu'un plan de financement respectant les contraintes précitées et permettant d'assurer à long terme l'équilibre financier soit établi et approuvé par l'autorité de surveillance compétente.

En appliquant le système de la capitalisation partielle, la corporation de droit public s'engage à couvrir les prestations de l'institution de prévoyance dans la mesure où elles ne sont pas entièrement financées sur la base des taux de couverture initiaux.

Sur la base de l'expertise actuarielle au 31 décembre 2017 de la Caisse de prévoyance du personnel de la Ville de Fribourg, la Caisse a modifié en profondeur son plan de prévoyance avec le passage à un plan en primauté des cotisations et une adaptation de son financement en conséquence afin que les prestations réglementaires soient garanties en vue de l'objectif de recapitalisation à hauteur de 80 % au 1^{er} janvier 2052. Ce nouveau plan de prévoyance est applicable depuis 1^{er} janvier 2020 et est détaillé dans la section suivante. De plus, afin d'atténuer l'impact du changement de plan pour les assurés les plus âgés, des mesures transitoires, sous la forme d'un apport sur l'avoir de vieillesse pour les assurés concernés, avaient été mises en place. Cette compensation visait à rendre équivalentes la pension de retraite projetée à l'âge ordinaire de la retraite dans l'AVS dans le plan actuel et dans le nouveau plan. Le BBSA a formellement approuvé le nouveau plan et le respect du plan de financement au 31 décembre 2019 dans sa décision du 18 novembre 2020.

Au 31 décembre 2019, avec un degré de couverture des bénéficiaires de pensions de 100 %, un degré de couverture global de 70.6 % et un degré de couverture des assurés actifs de 34.9 % après déduction de la réserve de fluctuation de valeurs, la Caisse respecte le chemin de recapitalisation prévu ainsi que la couverture des degrés de couverture initiaux et la couverture

³ Système appliqué par les IPDP qui bénéficient d'une garantie étatique. Sur l'ensemble des cotisations de l'année versées à l'institution de prévoyance, une part des cotisations sert à payer les pensions de l'année et l'autre part des cotisations sert à financer les prestations futures.

intégrale des capitaux de prévoyance des bénéficiaires de pensions. Relevons que le degré de couverture initial global au 1^{er} janvier 2012 était de 47.2 % et celui des actifs était de -19.3 %. Aucune réserve de fluctuation de valeurs n'était constituée à cette date.

Cet élément de capitalisation partielle est une composante importante pour le choix du nouveau plan de prévoyance. En effet, la Caisse de pensions de la Ville de Fribourg n'étant pas capitalisée à 100 %, le coût engendré par l'affiliation de ses assurés auprès d'une autre institution serait conséquent. Au 31 décembre 2019, selon nos estimations, le coût de liquidation de la Caisse correspondrait à environ MCHF 85 sans constitution de la réserve de fluctuation de valeurs. Affilier les communes à la CPPVF s'impose financièrement parlant. Cela étant, la question de la part excédentaire amenée par les communes rejoignant la CPPVF doit maintenant être discutée et devra dans un deuxième temps être prise en compte dans le cadre de la Fusion du Grand Fribourg.

Relevons enfin que l'affiliation à la CPPVF induit une augmentation sensible des prestations de retraite. Nous verrons ce résultat de la section consacrée aux calculs actuariels.

3.3 Prestations du régime futur

Le régime futur entraînerait globalement une amélioration des prestations de retraite, de fait l'affiliation à la CPPVF et à un plan de prévoyance sensiblement plus généreux pour l'épargne que celui prévu par certaines communes, au même titre que les salariés de la Ville de Fribourg.

Le plan de prévoyance de la CPPVF répond aux caractéristiques suivantes :

- Plan en primauté des cotisations ;
- Salaire assuré correspond au salaire AVS annuel diminué d'une déduction de coordination égale à 40 % du salaire AVS, mais au maximum le montant annuel maximum de la rente AVS (CHF 28'680 en 2021). Le salaire assuré n'est pas plafonné, hormis sur la base du salaire maximal assurable selon la LPP (CHF 860'400 en 2021) ;
- Taux de conversion du capital en pension à la retraite de 5.80 % à l'âge de 65 ans (taux unisexe), qui est diminué, respectivement augmenté de 0.15 point de pourcentage par année d'anticipation, respectivement d'ajournement de la pension ;
- Bonifications d'épargne annuelles indépendantes de l'âge de l'assuré, qui s'élèvent à 23 % du traitement assuré dès l'âge de 25 ans ;
- Pension d'invalidité temporaire égale à 40 % du dernier salaire assuré dans le plan de base. Deux autres plans à choix de l'assuré permettent d'augmenter ce pourcentage : 50 % pour le plan « Plus » et 60 % pour le plan « Maxi » ;

- Pension de conjoint survivant égale à 60 % de la pension d'invalidité assurée en cas de décès d'un assuré actif. En cas de décès d'un rentier, retraité ou invalide, la pension de conjoint survivant est égale à 60 % de la pension du défunt ;
- Pensions d'enfants égales à 20 % de la rente de vieillesse ou d'invalidité assurée.

Le niveau de cotisation se compose d'une part pour l'épargne, correspondant aux bonifications créditées (23 % du salaire assuré), et d'une part pour la couverture des risques et frais, dont le niveau correspond à la variante choisie par l'assuré pour la rente d'invalidité. Pour le plan de base, la cotisation totale s'élève à 26 % du salaire assuré, répartie à raison de 16 % pour l'employeur et 10 % pour l'assuré. Si l'assuré opte pour un des deux autres plans à choix, une cotisation supplémentaire lui est demandée pour la couverture des risques (+0.5 % pour le plan « Plus », + 1 % pour le plan « Maxi »).

La couverture d'assurance auprès de la CPPVF dure tant et aussi longtemps que l'assuré a droit à un salaire.

Les analyses des chapitres suivants permettront de quantifier plus précisément les incidences en termes financiers au niveau des prestations totales et de son financement. Nous pouvons néanmoins souligner à nouveau qu'une affiliation dans le plan de prévoyance de la CPPVF permet une simplification du système : toutes les prestations de prévoyance sont entièrement acquittées par la CPPVF, avec un niveau de prestations défini dans le règlement.

4 HYPOTHÈSES ET MODÈLE DE CALCUL

Le modèle de calcul permet de quantifier et ainsi de comparer l'impact du changement de plan, soit l'affiliation de tous les employeurs à la Caisse de prévoyance de la Ville de Fribourg mentionnée au chapitre précédent, sur les prestations de vieillesse et sur son financement, de même que le calcul du coût des mesures compensatoires. Il se fonde sur une méthodologie définie ainsi que sur un certain nombre d'hypothèses. Ces divers éléments sont décrits ci-après.

4.1 Hypothèses

Les hypothèses comprennent l'ensemble des paramètres démographiques et économiques en relation avec les prestations assurées de chaque employeur et du nouveau système. Un certain nombre d'éléments ont été simplifiés afin de ne pas alourdir inutilement le modèle. Ce ne sont en effet pas tant les grandeurs absolues qui sont importantes que les rapports entre ces grandeurs, qui permettent ainsi d'évaluer les pertes relatives de prestations.

Les principales hypothèses retenues pour l'évaluation sont les suivantes :

- Effectif au 31.12.2018 ;
- Tables actuarielles LPP 2015 (P 2015) retenues pour la longévité future attendue ;
- Taux d'intérêt technique de 2.75 (actuellement appliqué par la CPPVF) ;
- Adaptation des traitements bruts à l'inflation de 0.0 % annuellement (pas d'adaptation) ;
- Taux de projection ou d'escompte de 2.0 % ;
- Adaptation des montants-limites selon l'AVS de 0.0 % par an (pas d'adaptation).

Dans le modèle de projection, nous négligeons la mortalité ou l'invalidité pour la période s'écoulant entre la date de calcul et l'âge de retraite effectif. En effet, il s'agit d'une comparaison entre la rente de retraite projetée dans le plan de chaque employeur et la rente projetée dans le plan de la CPPVF.

Concernant le comportement à la retraite, nous faisons l'hypothèse que le personnel communal prend effectivement sa retraite à la CPPVF ou dans son ancienne institution à l'âge ordinaire de la retraite AVS (pas de retraite anticipée), et que l'entier de la prestation est prise sous forme de rente (pas de prise en capital).

Afin de modéliser les impacts d'un changement de plan sur la rente de retraite, nous avons projeté pour chaque assuré l'avoir de vieillesse actuel sur l'ensemble de la carrière restante, avec le(s) plan(s) propre(s) à chaque employeur (plans actuels) et avec le plan de la CPPVF. Cela

permet, de plus, de quantifier les conséquences économiques de la nouvelle affiliation. En effet, afin d'atténuer l'impact du changement de plan pour les assurés les plus âgés, des mesures compensatoires, sous la forme d'un apport sur l'avoit de vieillesse pour les assurés concernés, pourront être mises en place.

Cette compensation vise à rendre équivalente la pension de retraite projetée à l'âge ordinaire de la retraite de l'AVS dans le plan actuel et dans le nouveau plan. Pour rappel, une hypothèse de taux crédité sur les avoirs de vieillesse de 2.0 % est retenue. De plus, le coût des mesures transitoires est également actualisé au taux crédité de 2.0 %.

4.2 Intégration du cycle d'orientation

Le cycle d'orientation (ci-après : C.O.) est actuellement affilié à la CPPEF. Son plan de prévoyance a été entièrement révisé avec notamment un passage de la primauté des prestations à la primauté des cotisations. Approuvé lors des votations du 29 novembre 2020, il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2022. Son intégration, en particulier concernant les mesures compensatoires et transitoires mises en place par l'Etat de Fribourg, entraîne une difficulté supplémentaire dans l'estimation des mesures compensatoires qui pourront être mises en place dans le cadre de la fusion. La projection des rentes de retraite du personnel du C.O. a été calculée sous le nouveau plan avec l'application à 100% des mesures compensatoires et transitoires prévues par la Réforme de la CPPEF et donc sous le système de la primauté des cotisations afin de déterminer le différentiel de rente et de créditer les mesures compensatoires propres à la fusion.

4.3 Résultats de la projection

Les résultats projectifs indiquent que, sans mesures compensatoires et de manière globale, les nouveaux affiliés (hors personnel de la Ville de Fribourg) bénéficieront d'une augmentation de leur rente de retraite correspondant en moyenne pondérée par la rente à 10 %. Sur la base des résultats projectifs, la composition des impacts sur la pension de retraite à l'âge de retraite en fonction de l'âge de l'assuré se décompose comme suit :

Impact global sur le nouvel effectif affilié

Age LPP	Moyenne simple	Nombre	Somme rente PP	Moyenne pondérée par la rente
20-24	14.78%	2	47'862	12.77%
25-29	32.74%	24	526'201	28.35%
30-34	30.37%	28	560'742	25.28%
35-39	25.97%	33	659'469	17.23%
40-44	12.39%	42	893'103	12.97%
45-49	18.76%	56	1'037'735	8.62%
50-54	15.15%	68	1'210'820	3.08%
55-59	0.01%	62	1'066'601	0.73%
60-64	1.97%	41	636'608	0.24%
65-70	-4.08%	7	91'757	-3.02%
Global	14.26%	363	6'730'898	9.80%

Sur l'ensemble du personnel nouvellement affilié, seules 112 personnes sur les 363 verront leur rente de retraite assurée baisser en cas d'affiliation au nouveau plan de prévoyance. La composition des pertes en fonction de l'âge de l'assuré se présente comme suit :

Impact global sur le nouvel effectif affilié

Age LPP	Moyenne simple	Nombre	Moyenne pondérée par la rente
20-24	0.00%	0	0.00%
25-29	0.00%	0	0.00%
30-34	-0.71%	1	-0.71%
35-39	-1.55%	4	-2.49%
40-44	-6.39%	5	-9.86%
45-49	-3.76%	17	-2.77%
50-54	-4.40%	31	-3.84%
55-59	-5.32%	33	-5.54%
60-64	-6.52%	17	-5.52%
65-70	-8.79%	4	-7.66%
Global	-5.01%	112	-4.82%

Le personnel impacté se trouve être les assurés les plus âgés et ce à partir de 40 ans. Nous remarquons ainsi un différentiel négatif global de 5.0 % pour le personnel touché par une diminution de rente. Ce différentiel de rente en cas de fusion nous permet ainsi d'estimer le montant nécessaire afin de compenser la rente de l'ancien plan et la rente de la CPPVF à 100 %. Pour rappel, ces mesures compensatoires se feront sous la forme d'un apport sur l'avoir de vieillesse pour les assurés concernés. Pour le Cycle d'orientation, le plan applicable dès le 01.01.2022 a été utilisé. De même, les mesures compensatoires et transitoires estimées à environ CHF 495'600 prévues par la réforme sont créditées à 100 % dans le cadre de cette étude.

Selon cette évaluation faite sur la base d'un effectif au 31 décembre 2018, le coût des mesures transitoires escompté au 31 décembre 2019, qui correspond au différentiel des capitaux de prévoyance avant et après basculement, s'élèverait à environ MCHF 1.25.

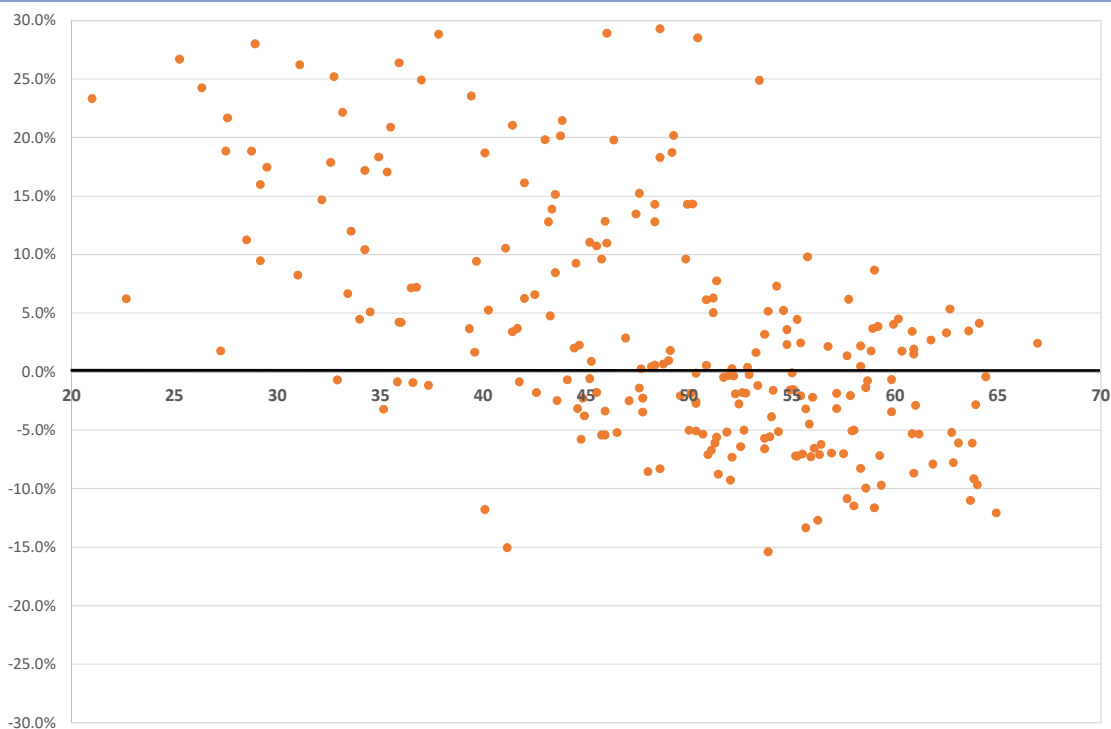
Le tableau suivant détaille le coût des mesures de compensation par commune :

Impact global sur le nouvel effectif affilié

Communes	Compensation
Avry	103'100
Belfaux	27'700
Corminboeuf	81'200
Givisiez	1'100
Marly	523'400
C.O.	164'200
Granges-Paccot	313'500
Matran	13'600
Villars-sur-Glâne	500
Total	1'228'300

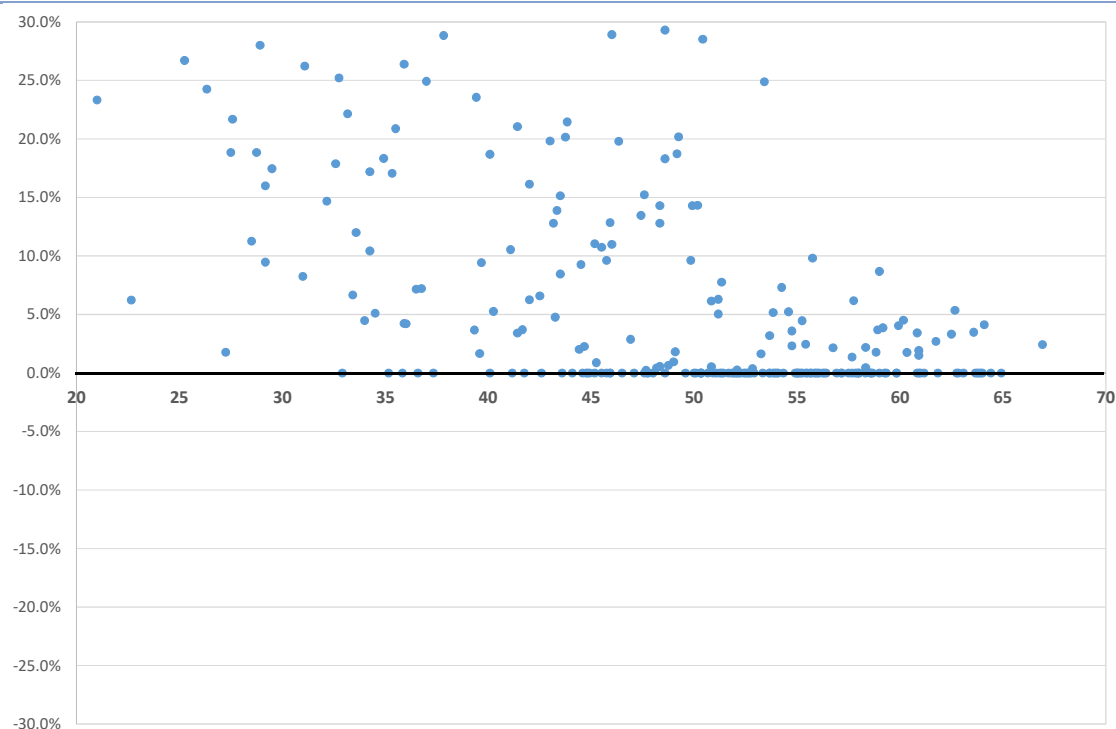
Afin de mesurer l'impact pour chaque assuré du changement de plan, nous faisons figurer ci-après un graphique montrant l'évolution de la pension de retraite projetée à l'âge de retraite AVS après basculement comparativement à la pension de retraite projetée à l'âge de retraite AVS dans le plan actuel propre à l'assuré, sur la base de l'effectif des actifs à fin 2018 :

Impact global sur le nouvel effectif affilié



Nous faisons figurer ci-après un graphique montrant l'impact des mesures de compensation sur l'évolution de la pension de retraite projetée à l'âge de retraite AVS après basculement comparativement à la pension de retraite projetée à l'âge de retraite AVS dans le plan actuel propre à l'assuré, sur la base de l'effectif des actifs à fin 2018 :

Impact global sur le nouvel effectif affilié – après mesures compensatoires



Impact global sur le nouvel effectif après mesures compensatoires

Age LPP	Moyenne simple	Nombre	Somme rente PP	Moyenne pondérée par la rente
20-24	14.78%	2	47'862	12.77%
25-29	32.74%	24	526'201	28.35%
30-34	30.39%	28	560'742	25.32%
35-39	26.15%	33	659'469	17.51%
40-44	13.15%	42	893'103	14.22%
45-49	19.90%	56	1'037'735	9.28%
50-54	17.15%	68	1'210'820	4.81%
55-59	2.84%	62	1'066'601	3.40%
60-64	4.67%	41	636'608	2.79%
65-70	0.94%	7	91'757	0.41%
Global	15.80%	363	6'730'898	11.12%

En tenant compte des mesures compensatoires, tous les assurés concernés par la fusion auraient des prestations de retraite à tout le moins inchangées par rapport aux attentes actuelles.

Comme mentionné précédemment, une difficulté supplémentaire vient de l'intégration du C.O. avant ou après l'application de la réforme et du nouveau plan de prévoyance. Nous avons pu estimer quelle part est uniquement imputable à la Fusion du Grand Fribourg. Pour information, selon nos estimations, le coût sous l'ancien plan en primauté des prestations de la CPPEF s'élèverait à environ MCHF 1.5.

Dans le cadre de la Réforme de la CPPEF, les mesures compensatoires et transitoires soumises à votation doivent permettre de limiter les baisses d'expectative de rente à 9,5% pour une retraite prise à 64 ans. Cet argent sera crédité directement sur les comptes des personnes concernées à raison de 1/15^{ème} par année depuis l'entrée en vigueur de la loi, soit le 1^{er} janvier 2022. Il se pose dès lors de la question en cas d'affiliation du C.O. d'une entente entre la Ville de Fribourg et l'Etat concernant la question du libre-passage en cas de changement d'employeur, respectivement du passage de la CPPEF à la CPPVF, au vu de leurs degrés de couverture distincts

4.4 Impact sur le financement

Dans les résultats de la section précédente, nous remarquons une augmentation sensible des prestations en cas de retraite, mais qu'en est-il du financement ? Le tableau suivant nous permet de mieux appréhender les impacts tant pour l'assuré que pour l'employeur au niveau du financement :

Impact global sur le nouvel effectif affilié

Tranches d'âge	Avry	Belfaux	Corminboeuf	Givisiez	Marly	Fribourg	C.O.	Granges-Paccot	Matran	Villars-sur-Glâne
Bonif moyenne (commune) en % SAVS	11.08%	13.00%	9.74%	13.47%	10.36%	15.82%	17.00%	8.74%	8.73%	13.04%
Bonif moyenne employeur	7.39%	6.50%	4.87%	7.70%	5.70%	9.63%	9.72%	5.25%	4.36%	7.82%
Bonif moyenne employé	3.69%	6.50%	4.87%	5.77%	4.66%	6.19%	7.29%	3.50%	4.36%	5.22%
Bonif moyenne (plan CPVF) en % SAVS	15.93%	15.60%	15.02%	14.50%	16.05%	15.82%	15.84%	14.80%	15.77%	15.85%
Bonif moyenne employeur	9.70%	9.49%	9.14%	8.83%	9.77%	9.63%	9.64%	9.01%	9.60%	9.65%
Bonif moyenne employé	6.23%	6.10%	5.88%	5.68%	6.28%	6.19%	6.20%	5.79%	6.17%	6.20%
Bonification suppl.	4.85%	2.60%	5.28%	1.03%	5.69%	0.00%	-1.16%	6.06%	7.04%	2.81%
Coti. Suppl. employeur	2.31%	2.99%	4.27%	1.13%	4.07%	0.00%	-0.07%	3.76%	5.24%	1.82%
Coti. Suppl. employé	2.54%	-0.40%	1.01%	-0.10%	1.62%	0.00%	-1.09%	2.30%	1.81%	0.99%

De manière générale, l'affiliation au nouveau plan entraîne une augmentation des coûts liés à la part épargne, soit environ 2.4 % des salaires AVS. Cette augmentation de coûts se justifie par des prestations plus élevées. Relevons également que plus une commune est proche des

minimas légaux actuellement, plus elle montre une augmentation des coûts marquée dans le plan futur. Cette statistique n'inclut pas les cotisations risques & frais.

5 CONCLUSION

L'orientation générale de ce rapport était de reprendre le modèle prévu ressortant des discussions avec le Groupe de travail LPP de l'Assemblée constitutive du Grand Fribourg. Il s'agit donc d'une proposition, qui peut être modulée en fonction des résultats préliminaires présentés ici et des diverses volontés des parties, selon que tel ou tel effet indésirable devrait être atténué voire supprimé.

Nous tenons également à rappeler le fait que le changement de régime implique également un changement important d'approche générale. Dès lors, la comparaison des deux systèmes est par définition difficile, et nécessite de traiter tous les aspects liés à cette réforme, à savoir les prestations, le financement ainsi que les aspects budgétaires et organisationnels.

Nous formulons les réserves d'usage pour le cas où des informations ou des faits n'auraient pas été portés à notre connaissance et seraient de nature à modifier les conclusions de notre étude.

Enfin, nous tenons à remercier nos mandants pour la confiance qu'ils nous ont témoignée en nous confiant la mise en œuvre de la présente analyse.

STÉPHANE RIESEN

Directeur général
Expert agréé LPP

Dr GUY LONGCHAMP

Directeur

Lausanne, le 16 avril 2021