

MESSAGE N° ...

[date en toutes lettres]

**du Conseil d'Etat au Grand Conseil  
accompagnant le projet de loi sur la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat de  
Fribourg**

Nous avons l'honneur de vous soumettre un message à l'appui d'un projet de loi sur la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat de Fribourg.

**1 BREF HISTORIQUE DU SYSTEME DE PRE-  
VOYANCE PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL DE  
L'ETAT DE FRIBOURG**

En introduction, il semble utile de présenter rapidement les évolutions survenues au cours des trente dernières années dans le système de la prévoyance professionnelle du personnel de l'Etat.

**1.1 Les lois cantonales**

La loi du 22 mai 1975 sur la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat avait pour objectif premier d'adapter la prévoyance du personnel de l'Etat de Fribourg à la nouvelle orientation de l'assurance-vieillesse et survivants (AVS) et du système des trois piliers. Les principaux changements ont consisté dans l'introduction d'une déduction de coordination sur le traitement, déduction qui se présentait comme la solution au problème de la surassurance, dans la mise en place du libre passage et d'un système de retraite flexible.

Les lois du 24 septembre 1982 et du 22 novembre 1984 ont constitué la première étape de l'adaptation de la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat (ci-après : la Caisse) à la loi fédérale du 25 juin 1982 sur la prévoyance professionnelle vieillesse (LPP ; RS 831.40). Elles concernaient essentiellement la gestion paritaire, la notion d'assuré, la suppression de la taxe d'admission, l'introduction du régime minimal LPP et le problème des placements.

La loi du 29 septembre 1993 sur la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat (RSF 122.73.1 ; ci-après : LCP ou loi actuelle) a accompli la seconde étape d'adaptation de la législation sur la Caisse à la loi fédérale. Il s'agissait là d'une révision totale de la loi, imposée par l'insuffisance des dispositions de la loi de 1982, dont le caractère était transitoire, par l'adaptation complète aux exigences de la LPP, et par l'introduction nécessaire d'une base légale concernant toutes les opérations de prévoyance.

**1.2 Evolution des buts de rentes**

Pour rappel, le but de rente permet de fixer la prestation à assurer par la Caisse. Dans la législation de 1984, ce but était fixé comme il suit :

$$\text{Rente de couple de l'AVS + Pension de la Caisse} = 90 \% \times (\text{Salaire brut} + \text{Demi-allocation de ménage}).$$

Ce but était atteint pour les salaires inférieurs au salaire limite AVS (CHF 57'600.- en 1991), à la condition que l'assuré compte 37,5 années d'assurance. Pour réaliser cet objectif, la pension de retraite était égale à 1,6 % du salaire assuré, par année d'assurance. Le salaire assuré, ou salaire coordonné, était égal au salaire brut, diminué d'un montant de coordina-

tion. Celui-ci était égal à CHF 16'500.- (valeur 1991), soit à l'équivalent de la rente AVS.

Dans la législation de 1993, le but de rente a été fixé comme suit :

$$\text{Rente simple de l'AVS + Pension de la Caisse} = 80 \% \text{ du salaire brut.}$$

La fixation du but de rente en fonction de la rente simple AVS uniquement a permis d'éviter de faire appel au supplément pour couple de l'AVS et à l'allocation de ménage.

Pour réaliser ce nouveau but de rente, la pension de retraite a été fixée à 1,6 % de la somme revalorisée des salaires assurés, et le montant de coordination à 90 % de la rente simple maximale de l'AVS.

**1.3 Evolution du calcul des pensions de retraite**

Dans la législation de 1984, la pension de retraite était calculée à raison de 1,6 % du **dernier salaire assuré**, par année d'assurance. Ainsi, si l'assuré comptait, au moment de sa retraite, 30 années d'assurance, le taux de pension était égal à  $1,6 \% \times 30$ , soit 48 %. En outre, la pension était calculée sur le dernier salaire assuré avant la retraite. Ce mode de calcul de la pension était adéquat lorsque la Caisse assurait essentiellement du personnel ayant une activité stable et complète dans une seule fonction peu évolutive.

A la suite des modifications des conditions de travail qui se sont développées dès la fin des années 1980, le nombre d'assurés travaillant à temps partiel et exerçant plusieurs fonctions soit en parallèle, soit au cours de leur carrière a fortement progressé. Par ailleurs, la variation du salaire, notamment en fin de carrière, en cas d'invalidité ou lors de congés, posait de nombreux problèmes et nuisait à la transparence ainsi qu'à la compréhension du système de la prévoyance. Tous ces éléments étaient de nature à remettre en cause la fiabilité de la formule de pension de 1984.

La formule de pension de 1993, actuellement encore en vigueur, se distingue de la formule de 1984 par l'introduction d'une **somme revalorisée des salaires assurés de carrière**, qui remplace le dernier salaire assuré acquis au moment de la retraite. De cette manière, on tient compte de l'ensemble de la carrière de l'assuré et non uniquement de sa situation salariale lors de son départ à la retraite. Ainsi, les inconvénients de la formule de 1984, tels que mentionnés ci-dessus, disparaissent avec la nouvelle formule.

Toutefois, dans la nouvelle formule de pension, afin de tenir compte de l'évolution de la carrière salariale découlant à la fois du système salarial comme tel et du parcours spécifique de l'assuré, la somme des salaires assurés de carrière doit être revalorisée par la prise en considération d'un taux tenant compte de l'évolution du renchérissement (indexation) et de l'augmentation, en valeur réelle, des salaires. C'est pour cette raison qu'il est prévu dans la loi de 1993 un taux de revalorisation, calculé en faisant le rapport entre le traitement assuré moyen à une époque donnée et le traitement assuré moyen à une époque antérieure, prise comme référence.

#### 1.4 Situation actuelle du régime de pensions et du régime LPP

Actuellement, le **régime de pensions** s'adresse au personnel âgé de 18 ans au moins qui exerce une activité durable au service de l'Etat ou de ses établissements. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1994, ce régime est basé sur la primauté des prestations sur la somme revalorisée des salaires assurés. Ce système est bénéfique pour l'équilibre financier de la Caisse, dans la mesure où il réduit l'effet des fortes augmentations de salaires en cours et surtout en fin de carrière. Toutefois, la loi elle-même prévoit une obligation de revalorisation annuelle de la somme des salaires assurés sans tenir compte de la situation financière de la Caisse.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2003, le régime de pensions est ouvert aux assurés âgés de moins de 22,5 ans. Auparavant, ces assurés étaient affiliés au régime LPP.

Le taux de cotisation du régime de pensions est global et uniforme. Il est égal à 19,5 % du salaire assuré, quels que soient l'âge et le sexe de l'assuré. Il est réparti à raison de 11,5 % à charge de l'employeur et de 8,0 % à charge des assurés. L'employeur prend donc en charge les 59,0 % environ du financement et les assurés les 41,0 %.

Selon les articles 13 et 16 de la LCP, le financement du régime de pensions est basé sur le système financier mixte de la répartition des capitaux de couverture « corrigée ». Selon ce système, la fortune de la Caisse doit permettre de couvrir, en tout temps, au moins les réserves mathématiques ou les valeurs actuarielles (ou actuelles) des pensions en cours, augmentée des réserves techniques.

Le **régime LPP** s'adresse au personnel qui est engagé pour une durée inférieure à une année. Il s'apparente à une couverture de prévoyance selon la LPP, avec quelques améliorations, en particulier au niveau des prestations de risques. Il fonctionne donc en primauté de cotisations. Les prestations de vieillesse sont le fruit d'un processus d'épargne. En cas d'invalidité, la projection du capital servant à calculer la rente d'invalidité prend en compte les intérêts, ce qui n'est pas le cas au niveau de la LPP minimale.

Selon l'âge et le sexe de l'assuré, la cotisation d'épargne varie entre 7 % et 18 % du salaire assuré, celui-ci étant limité au maximum à CHF 56'355.- (valeur 2008). Une cotisation supplémentaire de 2,4 % du salaire assuré est prélevée pour financer les risques invalidité et décès, la cotisation au fonds de garantie et les frais administratifs. Le financement est paritaire, c'est-à-dire pris en charge par moitié par l'employé et l'employeur.

Le régime LPP fonctionne en capitalisation intégrale. La fortune qui lui est propre doit donc couvrir, en tout temps, la totalité des engagements actuariels, composés des avoirs de vieillesse accumulés des assurés actifs et des réserves mathématiques des pensions en cours.

## 2 LA NÉCESSITÉ DU PROJET

### 2.1 Evaluation de la loi actuelle

L'une des forces principales de la LCP réside dans le fait qu'elle a induit un degré de couverture, jugé bon à très bon par l'expert de la Caisse, Monsieur Meinrad Pittet (Pittet Associés SA, à Genève), compte tenu du contexte public de

la Caisse. Cette position fait de la Caisse un établissement sain, qui peut appréhender le futur avec sérénité. En effet, sous réserve d'une augmentation raisonnable du taux de cotisation (cf. ad 3.5), aucune mesure draconienne de financement ne doit être prise pour poursuivre une exploitation dans des conditions normales.

Certains éléments méritent d'être relevés pour leur simplicité d'utilisation et de compréhension. Notons par exemple la simplicité du calcul des pensions et des projections de retraite. En se basant sur la somme des salaires assurés, il est facile de comprendre comment se calcule une pension de retraite.

Cependant, la LCP n'est plus totalement conforme à la LPP. En effet, celle-ci a subi, depuis son introduction en 1985, plusieurs modifications, certaines que l'on peut qualifier d'importantes (modifications de juillet 1996 de l'Ordonnance du 18 avril 1984 sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité [OPP2 ; RS 831.441.1]), d'autres que l'on peut considérer comme mineures. La LCP n'ayant pas été adaptée systématiquement, l'administration de la Caisse est ainsi parfois tenue d'appliquer un traitement conforme au droit fédéral mais pas nécessairement aux dispositions actuelles de la LCP. En outre, en 1995, sont entrées en vigueur la loi fédérale du 17 décembre 1993 sur le libre passage dans la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (RS 831.42 ; LFLP) et les nouvelles dispositions sur l'encouragement à la propriété du logement intégrées à la LPP et à l'Ordonnance du 3 octobre 1994 sur l'encouragement à la propriété du logement au moyen de la prévoyance professionnelle (OELP ; RS 831.411). La LFLP a impliqué des changements fondamentaux dans la pratique des caisses, notamment en ce qui concerne les cas de démission. Il faut mentionner aussi l'entrée en vigueur, en trois étapes (1<sup>er</sup> avril 2004, 1<sup>er</sup> janvier 2005 et 1<sup>er</sup> janvier 2006), de la 1<sup>ère</sup> révision LPP, prévue initialement pour le 1<sup>er</sup> janvier 1995. Or, les conséquences de ces révisions pour la Caisse n'ont pas été réglées au niveau de la LCP, mais par voie d'ordonnance. Il apparaît donc nécessaire d'intégrer dans le cadre de la présente révision les modifications issues des récentes révisions du droit fédéral.

Par ailleurs, alors même que la matière à traiter est complexe et, on le constate au niveau fédéral, soumise à de fréquentes modifications, la LCP actuelle a l'ambition de tout régler. Or, une adaptation régulière de la loi cantonale en regard des modifications de la législation fédérale est lourde, toutes les modifications précitées de la LCP devant faire l'objet d'une décision du comité de la Caisse (ci-après : le comité), du Conseil d'Etat, et, finalement, du Grand Conseil. De plus, de nombreux articles figurant dans la loi actuelle sont redondants avec la loi fédérale, la LCP se limitant à en reprendre les termes, mot à mot. En outre, sur le plan formel, la LCP se présente comme une réglementation détaillée ; à sa lecture, on constate que de nombreuses dispositions devraient se situer au niveau de l'exécution de la loi et non pas à l'intérieur de celle-ci.

Enfin, dans la perspective de la modification de la LPP, relative au financement des institutions de prévoyance de droit public, il convient de repenser la structure de la législation sur la Caisse et de répartir différemment le pouvoir de réglementation. En effet, le projet de loi fédérale vise à rapprocher les institutions de prévoyance de droit public de celles de droit privé. Dans un premier volet, il fixe les nouvelles règles de financement. Dans un deuxième volet, il s'attache à assurer l'indépendance des institutions de droit

public vis-à-vis du pouvoir politique. Celui-ci n'aura plus qu'une compétence restreinte : soit, à choix, la fixation du mode de financement de la caisse et le régime de primauté, soit la détermination et l'étendue des prestations. Quel que soit le choix opéré par le législateur, celui-ci devra se limiter à l'édictation d'une loi-cadre. Son rôle sera ainsi comparable à l'employeur privé qui crée une fondation de prévoyance pour ses employés. Le comité de la Caisse, qui est l'organe paritaire, et qui d'après la volonté du législateur fédéral doit avoir des compétences similaires à celles d'un conseil de fondation dans une institution de prévoyance de droit privé, édictera les règlements d'application. La réglementation actuelle de la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat, basée sur une loi détaillée, des ordonnances du Conseil d'Etat et enfin des règlements internes à caractère secondaire édictés par le comité de la Caisse, ne répond pas aux principes imposés par la future nouvelle législation fédérale.

Le projet de nouvelle loi sur la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat se présente donc comme une loi-cadre limitée aux principes. Les règlements d'application envisagés, qui seront de la compétence du comité de la Caisse, sont transmis, pour information, au Grand Conseil en accompagnement du projet de loi.

## 2.2 Prise en compte des évolutions actuelles dans le domaine de la prévoyance professionnelle et de la gestion des caisses publiques

### 2.2.1 Equilibre financier

Les nombreux débats suscités ces dernières années par le défaut de couverture de certaines caisses publiques ont fait apparaître la nécessité d'assurer un système financier qui garantisse en tout temps un degré de couverture suffisant. La nouvelle loi doit contenir les éléments nécessaires à cette garantie, soit :

- la fixation d'un degré de couverture minimal et, à défaut des mesures d'assainissement adéquates ;
- la prise en compte de la situation financière de la caisse pour l'adaptation des rentes au renchérissement et pour la revalorisation de la somme des salaires assurés ;
- la redéfinition partielle du montant des rentes sur la base de nouveaux calculs actuariels.

### 2.2.2 Retraite flexible

S'il est difficile de prévoir l'évolution démographique au niveau suisse, le vieillissement démographique est toutefois une certitude. Par ailleurs, l'espérance de vie ne cesse d'augmenter, ce qui n'est pas sans effet sur le deuxième pilier, puisqu'elle implique une plus longue période du droit à la rente.

La répartition des tâches entre hommes et femmes dans les familles a changé, impliquant une augmentation des activités à temps partiel, ce qui entraîne également des conséquences pour la Caisse (type de régime et montant des cotisations).

Concernant les carrières professionnelles, il semble qu'elles seront à l'avenir moins régulières, qu'il s'agisse des places de travail ou du salaire. Des carrières avec des taux d'occupation variables ou des interruptions d'activité lucrative, que ce soit pour des raisons de tâches éducatives, d'assistance ou de formation professionnelle, seront de plus en plus fréquentes. Ainsi, des phases à taux d'occupation élevée alterneront avec

des périodes de travail réduit, avec des fluctuations correspondantes du revenu.

L'âge de la retraite a une influence directe sur le nombre d'assurés qui cotisent auprès de la Caisse et de ceux qui touchent une pension. Diverses voix s'élèvent aujourd'hui pour ouvrir le débat sur l'âge de la retraite, mais les avis divergent. Au niveau politique, la modification de la pyramide des âges et le souhait de maîtriser les coûts qu'elle implique plaident en faveur d'un relèvement de la retraite. Cette hypothèse ne trouve en revanche pas grand soutien auprès de la population ; de plus, au niveau individuel, on constate, d'une manière générale, une volonté plus affirmée de déterminer soi-même le moment du retrait de la vie active. Toutefois, la révision de la LPP empêche les institutions de prévoyance de prévoir un âge de retraite inférieur à 58 ans révolus, sous réserve de restructurations d'entreprises ou lorsqu'un âge de retraite inférieur est prévu pour des motifs de sécurité publique (art. 11 OPP2).

Les conditions cadres pour l'octroi d'un **pont ou d'une avance AVS** peuvent également avoir une influence sur le nombre d'assurés de la Caisse. Des conditions favorables pour son octroi favorisent en effet les départs à la retraite anticipée.

Pour l'ensemble de ces motifs, force est de constater la nécessité de favoriser une retraite flexible pour les assurés, quelle que soit la fonction qu'ils exercent. Certains souhaitent pouvoir partir avant l'âge actuel de l'AVS, alors que d'autres envisagent de poursuivre leur activité professionnelle jusqu'à cet âge, voire même au-delà. Du côté de l'employeur également, la retraite flexible répond à des besoins : d'un côté permettre aux collaborateurs et collaboratrices qui ne peuvent plus assumer des tâches pénibles de quitter leur fonction de manière anticipée, de l'autre côté ne pas perdre prématurément les connaissances et l'expérience acquise par du personnel encore en pleine possession de ses moyens. Le projet de loi créera le cadre dans lequel le Conseil d'Etat et la Caisse concrétiseront cette retraite flexible pour tous.

## 3 PRESENTATION DU PROJET DE LOI ET DU NOUVEAU PLAN DE PREVOYANCE QUI EN DÉCOULE

### 3.1 Loi cadre et réglementation de la Caisse

Le projet de loi remplace la loi actuelle ainsi que les nombreux arrêtés et ordonnances actuellement existants. Il est ainsi proposé une loi cadre adoptée par le Grand Conseil qui sera concrétisée par la réglementation de la Caisse. Le comité a d'ores et déjà élaboré les projets de règlements nécessaires.

Selon le projet de nouvelle législation fédérale, les organes politiques doivent choisir s'ils veulent prescrire les prestations et leur étendue ou le mode de financement. Le domaine non régi par l'organe politique doit être de la compétence exclusive de l'organe suprême de l'institution de prévoyance de droit public (projet de nouvel art. 50 al. 2 LPP). Dès lors, conformément au projet de loi fédérale, le présent projet de loi ne s'attache essentiellement qu'à l'un des volets de la prévoyance, à savoir son mode de financement. Ce choix est motivé par le fait que l'Etat donnant sa garantie à la Caisse, il lui importe plus de fixer le cadre du financement des prestations fournies en matière de prévoyance professionnelle que de déterminer les prestations.

Toutefois, afin que le Grand Conseil ait une vue d'ensemble complète sur les principales nouveautés relatives à la prévoyance offerte par la Caisse, le présent message apporte un commentaire sur toutes les modifications essentielles, qu'elles figurent dans le projet de loi ou dans la réglementation de la Caisse. En outre, chaque disposition de la loi cadre est commentée au chiffre 4 ci-dessous et les projets des règlements ainsi que les commentaires sont remis en documentation.

### 3.2 Régimes de prévoyance

Le projet de loi ne détermine pas lui-même le contenu des régimes de prévoyance ; il sera fixé par la Caisse dans les limites prévues par le projet de loi (cf. ad ch. 3.3 et 4).

Il est prévu de maintenir les deux régimes actuels de prévoyance : le régime de pensions destiné à toute personne assurée exerçant une activité durable et le régime LPP applicable aux personnes assurées ayant une activité temporaire (moins d'un an) au service des employeurs affiliés. Le cercle des assurés de ces deux régimes devrait rester identique à la situation actuelle. Toutefois, le projet de réglementation prévoit de fixer à 22 ans le premier âge possible pour le financement de la retraite et l'acquisition des droits correspondants dans le régime de pensions. En effet, il n'est pas opportun, tant pour des raisons économiques qu'administratives, d'obliger les jeunes personnes assurées à cotiser d'emblée en vue de leur retraite. Dès lors, le projet de réglementation préconise qu'entre 18 et 22 ans, les personnes assurées du régime de pensions ne soient couvertes que pour l'invalidité et le décès. A noter que la législation fédérale ne prévoit une obligation d'assurance pour la retraite qu'à partir de l'âge de 25 ans (art. 7 al. 1 LPP).

Le présent message ne s'étendra pas sur le régime LPP de la Caisse, le projet de réglementation reprenant sans modification importante le régime actuel. Ce régime ressemble d'ailleurs beaucoup à celui préconisé par la législation fédérale.

Le projet pose en outre les bases légales pour la création d'un régime complémentaire pour les cadres. Ce régime permettra aux personnes concernées d'assurer en prévoyance professionnelle la partie de leur salaire qui dépasse le traitement maximal de l'échelle générale des traitements de l'Etat (salaire au maximum assurable en régime de pensions) jusqu'à concurrence du salaire maximal assurable en prévoyance professionnelle (cf. art. 79c LPP).

### 3.3 Primauté

La primauté des prestations sur la somme revalorisée des salaires assurés appliquée actuellement au régime de pensions marie les avantages d'une primauté des prestations pure, se référant au dernier salaire, et d'une primauté des cotisations. Ce système est comparable, dans une certaine mesure, à une primauté des cotisations dans laquelle le taux de conversion serait garanti. Dans un tel système, le risque actuariel lié à l'accroissement de la longévité humaine est à la charge de la Caisse et le risque financier est supporté en partie par la Caisse et en partie par la personne assurée (limitation de la revalorisation de la somme des salaires assurés ; mesures d'assainissements). Cette primauté des prestations fixe un objectif de rente en pourcentage du salaire assuré, en tenant

toutefois compte de l'ensemble de la carrière de l'assuré et non seulement de la fin de celle-ci. Il en résulte de bonnes prestations qui sont solidement financées et une répartition des risques équitable entre la Caisse et les assurés. C'est l'une des raisons principales pour laquelle la Caisse jouit aujourd'hui d'une situation financière relativement confortable comparée à d'autres caisses de droit public en Suisse romande, alors même que le taux de cotisation reste raisonnable (19,5%) pour le secteur public.

Le projet de loi fixe la primauté à appliquer par la Caisse dans les différents régimes de prévoyance. Le régime principal, soit le régime de pensions, doit fonctionner en primauté des prestations et correspondre au modèle d'aujourd'hui, en se basant sur la somme revalorisée des salaires assurés de carrière. En outre, le projet de loi fixe les cotisations. Ainsi, un rapport équilibré entre prestations et cotisations devrait être assuré.

### 3.4 Revalorisation de la somme des salaires assurés et adaptation des pensions

Sur la base de l'expérience acquise, la réglementation envisagée de la Caisse affine la méthode actuelle de calcul servant de base à la revalorisation de la somme des salaires assurés.

Selon la méthode proposée, le comité fixe annuellement le taux de revalorisation dans les limites suivantes : Le taux de revalorisation correspond au minimum au taux d'indexation des traitements du personnel de l'Etat au début de l'année en cours (année t+1) et au maximum au taux d'indexation précité, majoré de la moitié de la différence entre ce taux d'indexation et un « taux supérieur ». Pour déterminer ce taux supérieur, on compare le salaire assuré moyen à 100 % du même groupe d'assurés à deux dates données soit le 1<sup>er</sup> janvier de l'année t et le 1<sup>er</sup> janvier de l'année t+1. Le groupe d'assurés considéré est ainsi le même pour les deux années prises dans la comparaison. Pour les assurés qui sont présents à la fois au début de l'année t+1 et au début de l'année t, l'administration de la Caisse calculera le salaire assuré moyen (SAM2) au début de l'année t et celui (SAM1) au début de l'année t+1. Le taux supérieur j est alors égal à :

$$j = [\text{SAM1} / \text{SAM2}] - 1.$$

Le comité fixera la revalorisation annuelle en fonction de la situation financière effective de la Caisse. En cas de découvert, cette adaptation pourra être différée ou limitée.

### 3.5 Taux de cotisation

Le projet de loi, s'attachant au mode de financement de l'institution de prévoyance, fixe en conséquence les taux de cotisation.

Il est proposé **d'augmenter le taux de cotisation** global de 19,5 % à **21,5 %** du salaire assuré. Selon la loi actuelle, 11,5% sont à charge de l'employeur et 8 % à charge de l'employé. La nouvelle répartition prévoit une part de l'employeur de 12,5 % et une part de l'employé de 9 %. L'augmentation de la cotisation de 2 % est donc répartie paritairement ce qui modifie légèrement le rapport entre la part de la cotisation assumée par l'employeur et celle payée par l'employé (loi actuelle : 59:41 ; projet : 58:42).

La proposition d'augmenter le taux de cotisation fait suite à la dernière expertise actuarielle de septembre 2009, basé sur

les comptes 2008. Les projections de l'expert agréé de la Caisse démontrent une détérioration constante dans les prochains vingt ans du rapport démographique (proportion des bénéficiaires par rapport aux assurés actifs) qui, au 31 décembre 2008, était encore très favorable avec 4.4 personnes assurées actives pour une personne pensionnée. Pour une institution de prévoyance au système financier mixte qui présente des éléments de répartition, ce rapport démographique est important. Aussi, une augmentation du taux de cotisation dans la proportion proposée paraît nécessaire afin d'assurer le financement de la Caisse à moyen terme dans le cadre du système financier introduit par le présent projet (cf. à ce sujet ad ch. 3.11).

Le taux global pourra être modifié par le Conseil d'Etat si des mesures d'assainissement sont nécessaires à court terme, en raison de circonstances conjoncturelles ou structurelles (marchés financiers déficients, sursinistralité passagère, etc.). Cas échéant, la répartition employeur/employé sera également modifiée proportionnellement (cf. aussi infra ad ch. 3.11 et 4, art. 9 et 14).

Pour les personnes assurées au régime de pensions, âgées de 17 à 22 ans, la réglementation envisagée par la Caisse fixe un taux limité au risque d'invalidité et de décès, soit actuellement de 2.4 %. Les évaluations actuarielles effectuées montrent que ce taux peut être maintenu pour l'instant.

### 3.6 Prestations en cas de retraite

Selon le projet de réglementation, la **pension de retraite** se calcule, comme actuellement, en multipliant le taux de pension de retraite par la somme revalorisée des salaires assurés. Afin de respecter l'équité actuarielle et favoriser une réelle retraite flexible, il est toutefois prévu de différencier le taux de pension en fonction de l'âge de la retraite.

Une pension dite ordinaire sera octroyée dès l'âge de 62 ans révolus sur la base d'un taux, selon les calculs actuariels actuels, d'au minimum 1,6 % de la somme des salaires assurés. Ce taux ira en augmentant en cas de retraite au-delà de 62 ans. Entre 62 et 65 ans, la pension de retraite sera ainsi calculée sur la base d'un taux plus favorable qu'actuellement.

Dès 58 ans et jusqu'à 62 ans, la personne assurée pourra bénéficier d'une pension anticipée calculée sur la base d'un taux réduit actuariellement. Selon les calculs actuels, le taux à 60 ans sera environ de 1,54% de la somme des salaires assurés. Cela signifie donc une légère diminution par rapport à la pension de retraite actuelle entre 60 et 62 ans.

Les personnes assurées travaillant au-delà de 65 ans auront droit à une pension calculée elle aussi sur un taux augmenté actuariellement. Avec l'augmentation de l'âge de retraite ordinaire de 60 à 62 ans et l'augmentation du taux entre 62 et 65 ans, les départs à la retraite se situeront sans doute à un âge moyen plus avancé qu'actuellement.

Dans la perspective de l'introduction d'une retraite flexible, le projet de loi intègre des modifications de la législation sur le personnel de l'Etat. En vertu des modifications prévues, le membre du personnel a le droit de prendre la retraite dès l'âge de 58 ans, soit dès l'âge à partir duquel il a droit à une pension de retraite. Pour rappel, actuellement ce droit n'existe qu'à partir de 60 ans. La fixation de l'âge-limite, c.à.d. de l'âge auquel les rapports de service sont résiliés de plein droit, reste de la compétence du Conseil d'Etat. Celui-ci

propose de reporter cet âge de 65 à 67 ans pour l'ensemble du personnel de l'Etat (Variante: toutefois, un âge-limite différencié pourra être fixé en fonction des spécificités de certaines professions (agents de la force publique par exemple) ; cf. infra ch. 4 ad art. 29). De cette manière, on introduit le droit pour le collaborateur ou la collaboratrice de maintenir son activité professionnelle au-delà de 65 ans lorsqu'il ou elle est encore apte pleinement à répondre aux exigences de sa fonction. On tient compte ainsi de l'évolution de la longévité. D'un autre côté, on autorise le personnel à partir plus tôt à la retraite, soit dès l'âge de 58 ans. On introduit ainsi concrètement une réelle retraite flexible, possible entre 58 et 67 ans, l'augmentation de l'âge-limite se situant en contre-poids de la diminution de l'âge minimal. En outre, du côté de l'employeur, on anticipe ainsi les difficultés qui surgiront lorsque l'évolution démographique prévue produira ses effets sur le marché du travail. Cela étant, il convient de souligner que le personnel ne pourra pas être tenu de maintenir ses rapports de service jusqu'à l'âge limite. En revanche, en cas de maintien des rapports de service au-delà de 65 ans, le collaborateur ou la collaboratrice bénéficiera d'une retraite augmentée sous l'angle actuariel.

En ce qui concerne la pension d'enfant de retraité, il est également proposé, dans le projet de réglementation du comité, d'en modifier le calcul. En effet, la référence actuelle à la rente AVS n'est pas opportune ; elle devrait, à l'instar des autres caisses de prévoyance et de la législation fédérale (art. 17 et 21 LPP), être faite à la pension de retraite. Il est ainsi proposé que la pension d'enfant de retraité soit égale à 10 % de la pension de retraite, le montant de la rente annuelle étant limité vers le haut (6'000 francs) et le bas (3'000 francs). Actuellement, la pension d'enfant de retraité est égale à 12 % de la rente maximale AVS, soit 3'288 francs.

### 3.7 Prestations de préretraites

Afin de permettre aussi bien à l'employeur qu'au personnel de bénéficier des avantages de la retraite flexible, il est proposé de mettre en place de manière généralisée et durable des prestations de préretraites, soit un pont ou une avance AVS.

Pour rappel, actuellement, le personnel de l'Etat est mis au bénéfice d'un encouragement temporaire à la prise de la retraite en application de l'article 55 de la loi du 17 octobre 2001 sur le personnel de l'Etat. Cet encouragement consiste dans l'octroi d'un pont pré-AVS dès l'âge de 60 ans au personnel qui souhaite prendre sa retraite. Les conditions sont l'accomplissement de quinze années au moins au service de l'Etat et d'un comportement ayant donné satisfaction. Ce pont pré-AVS, égal à la rente maximale AVS (2'280 francs par mois en 2009), est totalement pris en charge par l'Etat. Il est toutefois, actuellement encore, largement couvert financièrement par la différence de salaire entre la personne partant à la retraite et celle qui est nouvellement engagée.

Par ailleurs, les membres de la police cantonale ont toujours été tenus de prendre leur retraite à l'âge de 60 ans. Un système spécifique a dès lors été développé pour cette catégorie de personnel : celle-ci, ainsi que l'Etat-employeur, cotisent de manière paritaire à un fonds dénommé fonds pré-AVS. La cotisation globale est égale à 1,9 % du salaire. L'Etat verse en outre une prestation annuelle unique (636'480 francs en 2007 ; 243'100 francs en 2008 ; 287'280 francs en 2009). Cette catégorie de personnel ne bénéficiait donc pas de

l'encouragement à la prise de la retraite mais de rentes spécifiques financées par ce fonds pré-AVS.

Il résulte de la coexistence de ces deux systèmes une certaine insatisfaction au niveau de la police cantonale et des tractations sont en cours à ce sujet. En outre, certaines catégories de personnel, dont depuis plusieurs années les agents pénitentiaires, relèvent la nécessité d'introduire un système analogue à celui de la police compte tenu de la pénibilité de leur fonction. Cette revendication tend à se répandre auprès des secteurs les plus diversifiés (personnel soignant, personnel enseignant, etc.). Il apparaît dès lors nécessaire d'une part d'unifier ces deux systèmes, d'autre part d'assurer la flexibilité de la retraite aussi bien pour des catégories de personnel que pour chaque membre du personnel, de manière individuelle.

Dans cette perspective, le projet de loi et de réglementation préconise une retraite flexible entre 58 et 67 ans. Afin de rendre réelle cette flexibilité, il y a lieu d'institutionnaliser un système qui permette le départ à la retraite de manière anticipée au moyen d'un lissage des prestations entre le moment de la prise de la retraite et l'âge donnant droit aux prestations de l'AVS. Pour atteindre cet objectif, la personne qui prend sa retraite doit pouvoir compter sur un apport complémentaire venant compenser, avant 64, respectivement 65 ans, l'absence de rente AVS. Il convient de préciser que l'apport complémentaire assurant cette flexibilité n'est pas un versement à but social venant combler un manque au niveau de la prévoyance mais un ajustement de prestations du 2<sup>ème</sup> pilier pour pallier les possibilités réduites de prise d'une retraite anticipée au niveau de l'AVS. En outre, afin de rendre possible le départ anticipé à la retraite pour toutes les catégories de personnel, il est nécessaire de préciser qu'une participation financière importante de l'employeur est indispensable.

C'est dans ce but que le projet de loi et de réglementation prévoit un système d'avance AVS qui remplace le système du pont pré-AVS en vigueur actuellement. L'avance AVS consiste à avancer une rente temporaire dont le montant peut atteindre au plus celui de la rente AVS maximale. Cette rente est avancée depuis la date de la prise de la retraite, au plus tard jusqu'à l'âge qui donne droit à la prestation AVS. Cette avance n'étant pas préfinancée ou pas financée par les assurés actifs présents, la récupération des sommes "avancées ou prêtées" s'opère par une retenue, viagère ou temporaire, immédiate ou différée jusqu'à l'âge ordinaire de l'AVS, sur la pension de retraite. Il convient de relever l'aspect « responsabilisation et individualisation » du système. Chacun, chacune choisit le montant de l'avance et le moment du remboursement, en fonction de ses propres paramètres. Toutefois, la participation de l'employeur au remboursement de l'avance AVS figure comme principe dans la législation sur le personnel de l'Etat. A certaines conditions (au moins 15 années d'activité au service de l'Etat et carrière ayant donné satisfaction), le Conseil d'Etat se propose de fixer cette participation à 80 % de l'avance consentie. Toutefois, si le départ à la retraite est effectué avant l'âge de 60 ans, la participation de l'employeur serait réduite proportionnellement. Il convient de relever qu'en vertu du système salarial de l'Etat, les montants consentis par l'Etat pour le remboursement de l'avance AVS seront couverts par la différence de salaire entre la personne partant à la retraite et celle qui est nouvellement engagée, à l'instar du système actuel de pont pré-AVS. Enfin, avec l'introduction du régime de l'avance AVS, les différences existantes entre la situation des membres de la

police cantonale et celle des autres membres du personnel de l'Etat seront définitivement supprimées.

### 3.8 Prestations en cas d'invalidité

La pension d'invalidité proposée dans la réglementation envisagée par le comité est égale à la pension de retraite projetée à 1,6 % à l'âge de 60 ans, multipliée par le degré d'invalidité. Cette manière de faire simplifie l'approche actuelle tout en réduisant le niveau de la couverture. Cela signifie toutefois que la pension d'invalidité est diminuée par rapport à la pension actuelle qui se calcule sur la base de la pension projetée à 65 ans. Ce mode de calcul avantageux pouvait notamment inciter des personnes assurées âgées à aspirer à une pension d'invalidité au lieu de partir à la retraite.

Pour les assurés âgés de moins de 22 ans, la pension d'invalidité est égale à 60 % du dernier salaire assuré annuel.

Il est proposé une pension d'enfant d'invalidité, inexistante actuellement ; cette pension sera égale à 10 % de la pension d'invalidité, avec les mêmes limites absolues qui sont prévues pour la pension d'enfant de retraité (cf. chiffre 3.6). Son introduction compense dans une certaine mesure, pour les personnes assurées avec enfants, la baisse de la pension d'invalidité. Elle permet en outre une harmonisation de la pratique avec celle de la plupart des institutions de prévoyance.

### 3.9 Prestations en cas de décès

Toujours selon la réglementation prévue par le comité, la pension de conjoint survivant reste égale à 60 % de la pension d'invalidité entière en cas de décès d'un assuré actif et à 60 % de la pension du défunt en cas de décès d'un pensionné (retraité ou invalide). Cela étant, comme la pension d'invalidité est abaissée, la pension de conjoint survivant le sera également.

Quant à la pension d'orphelin, il est proposé qu'elle soit fixée en référence aux pensions versées et non au montant de l'AVS. En conséquence, elle sera égale à 20 % de la pension d'invalidité entière en cas de décès d'un assuré actif et à 20 % de la pension du défunt en cas de décès d'un pensionné (retraité ou invalide), mais au minimum à 20 % de la rente AVS maximale. Actuellement, la pension d'orphelin est égale à 40 % de la rente simple maximale AVS.

L'acceptation par le peuple de la loi fédérale du 18 juin 2004 sur le partenariat enregistré entre personnes du même sexe (LPart ; RS 211.231) entraîne la mise sur un pied d'égalité du conjoint survivant et du partenaire enregistré, en matière de couverture décès. Le projet du comité prend en compte cette modification du droit fédéral.

Enfin, le plan de prévoyance proposé prévoit que le capital en cas de décès, versé si aucune pension de conjoint survivant ou de partenaire survivant n'est allouée, soit égal à la moitié de la prestation de sortie, diminuée des pensions éventuelles déjà versées. Ainsi, en cas de décès d'un invalide ou d'un retraité, les pensions versées au défunt sont déduites du capital en cas de décès. Le cercle des bénéficiaires est quant à lui élargi conformément à la nouvelle législation fédérale (art. 20a LPP). Sur cette base, notamment les personnes

vivant en concubinage auront droit, sous certaines conditions, au capital-décès.

### 3.10 Prestation de sortie

S'agissant de la prestation de sortie, le nouveau plan de prévoyance prévu par le comité affine les calculs sur la base de l'expérience acquise depuis l'entrée en vigueur de la loi actuelle. Ainsi, les facteurs utilisés pour le calcul de la prestation de libre passage sont adaptés aux tables de mortalité les plus récentes. Dans le cadre du calcul de la prestation minimale (art. 17 LFLP), le taux d'intérêt à utiliser est clairement défini. Ces nouveaux calculs sont plus favorables aux personnes assurées qui quittent la Caisse ; ils augmentent en revanche les valeurs de rachat.

### 3.11 Système financier

Le système financier proposé par le projet de loi ne tient pas compte du projet de législation fédérale en matière de financement des caisses de pensions publiques, étant donné les incertitudes qui accompagnent celui-ci. En l'état actuel, le présent projet propose d'appliquer un nouveau système financier pour le régime de pensions. Le but est de garantir au moins un degré de couverture de 70 %. En ce qui concerne le régime LPP (régime fonctionnant en primauté des cotisations), le système actuel est maintenu, soit une capitalisation intégrale. Il en ira de même pour le nouveau régime complémentaire pour les cadres.

Le système financier du régime de pensions actuel correspond au système mixte de la **répartition des capitaux de couverture**. Selon ce système, la fortune de la Caisse doit permettre de garantir en tout temps au moins les réserves mathématiques des pensions en cours. Or, l'inconvénient d'un tel système provient du fait qu'il conduit à un degré de couverture général variable avec le temps. Ainsi, pour satisfaire les exigences de ce système, un degré de couverture de 45 % suffirait actuellement, alors qu'un degré de couverture de 60 % serait nécessaire dans vingt ans. Plus le rapport entre assurés actifs et pensionnés diminue, plus le besoin de capitalisation est grand.

Pour pallier à cet inconvénient, le projet prévoit la fixation d'un taux minimal. Partant du degré de couverture effectif de la Caisse à fin 2009 (81 % environ), il est ainsi proposé un degré de couverture laissant une certaine marge. La Caisse pourra ainsi assurer à l'avenir, avec une certaine flexibilité, son équilibre financier et satisfaire aux éventuelles futures exigences fédérales minimales en la matière. Par ailleurs, si le projet de loi fédérale, prévoyant un degré de couverture minimum, devait être entériné par les Chambres fédérales comme le propose la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil des Etats (CSSS-E), le système financier retenu dans le présent message ne serait pas mis en cause. Il suffirait d'inscrire dans la loi un but de couverture à 80 % visé à 40 ans pour satisfaire à cette éventuelle exigence fédérale : la perspective d'un degré de couverture de 80 % à 40 ans est entièrement compatible avec les règles de financement prévues dans le projet de loi.

La garantie de l'Etat de Fribourg portera au maximum sur les 30 % des engagements. Cette garantie reste dans des limites raisonnables, compte tenu du faible risque de son activation intégrale. A rappeler que la Caisse est l'une des caisses de

pensions publiques romandes avec un des degrés de couverture les plus hauts.

L'introduction d'un degré de couverture fixe doit être accompagnée de dispositions sur les **mesures d'assainissement** à prendre si le capital actuariel de prévoyance devait tomber sous ce seuil. Selon l'importance du déficit, des mesures différenciées sont préconisées. Elles seront prises par le comité et consisteront dans la réduction ou la renonciation à l'adaptation au renchérissement des pensions de retraite, le prélèvement de contributions temporaires d'assainissement (à fixer par le Conseil d'Etat et à approuver par le Grand Conseil si elles dépassent au total 2 %), l'augmentation de la réduction actuarielle par mois de retraite anticipée, la réduction ou la renonciation à la revalorisation de la somme des salaires assurés, la création de réserves de cotisations de l'employeur, la restriction ou le refus de mise en gage et versement anticipé en faveur de l'encouragement à la propriété du logement ou encore dans d'autres mesures complémentaires.

### 3.12 Dispositions transitoires

Les pensions déjà ouvertes au moment de l'entrée en vigueur ne seront pas touchées par le présent projet et le projet de réglementation du comité. En ce qui concerne la retraite, des dispositions transitoires réglementaires prévoient de fixer une période transitoire de cinq ans dès l'entrée en vigueur des dispositions, période pendant laquelle les pensions des personnes assurées qui prendront une retraite entre 58 et 62 ans seront diminuées progressivement et linéairement pour atteindre, en fin de période, le niveau des nouveaux taux proposés.

## 4 COMMENTAIRE ARTICLE PAR ARTICLE

### Article premier

La Caisse est une institution de droit public au sens de l'article 48 al. 2 LPP. Le droit fédéral ne prescrit pas aux collectivités publiques concernées une forme juridique particulière pour leurs institutions de prévoyance. Il convient d'y répondre au vu du droit public applicable à la caisse en question. En l'occurrence, la loi cantonale actuelle sur la Caisse répète simplement la formule choisie par le législateur fédéral (« institution de droit public ») sans indiquer la forme juridique de la Caisse ; celle-ci pourrait donc être un établissement, une corporation ou une fondation de droit public. Le projet opte pour la forme de l'établissement de droit public. C'est la solution qui a été retenue par la plupart des caisses de droit public (p. ex. Publica, Caisse de pensions de l'Etat de Vaud, Caisse de pensions de l'Etat de Neuchâtel, Caisse de pensions bernoise, Kantonale Pensionskasse Solothurn, Pensionskasse Basel-Stadt, etc.). A l'instar de ce que prévoit la loi actuelle et conformément à la nouvelle législation fédérale prévue, la Caisse possède la personnalité juridique. En outre, le projet donne la possibilité à la Caisse de s'inscrire au registre du commerce.

### Article 2

L'*alinéa 1* rappelle d'abord la mission essentielle de la Caisse. Ensuite, il se prononce sur les régimes de prévoyance.

Etant donné que la Caisse doit pouvoir définir librement ses prestations si le législateur cantonal fixe le mode de financement (cf. supra ch. 3.5), le contenu des régimes de prévoyance sera décrit au niveau de la réglementation de la Caisse. Le projet de loi se limite à préciser, d'une part, que la Caisse instaure plusieurs régimes de prévoyance à primauté différente ; d'autre part, il consacre le financement de ces régimes de prévoyance (cf. art. 6 ss).

L'*alinéa 2* prévoit la possibilité d'attribuer à la Caisse des tâches supplémentaires. Parmi ces tâches, figure déjà, par exemple, la gestion du Fonds de garantie de la rémunération sur 730 jours en cas de maladie et d'accidents. Le contenu de ces tâches sera prévu dans les règlements idoines (cf. p. ex. l'ordonnance du 16 septembre 2003 sur la garantie de la rémunération en cas de maladie et d'accident du personnel de l'Etat [RSF 122.72.18]). Le financement de ces tâches sera assumé par l'employeur (Etat et institutions externes) et non par la Caisse. Les frais de gestion (y compris ceux pour un éventuel développement du logiciel) seront remboursés par l'Etat.

### Article 3

La Caisse est une institution de prévoyance dite « enveloppante » qui sert des prestations au-delà des prestations minimales LPP. Au cas où l'une des dispositions d'application devait mener à une prestation inférieure à celle prévue par la LPP, c'est cette dernière qui est servie. Ce principe découle de la force dérogatoire du droit fédéral. Il est rappelé au niveau de la réglementation de la Caisse.

### Article 4

L'*alinéa 1* précise que, dans la notion de salariés de l'Etat, sont compris les collaborateurs et collaboratrices des établissements personnalisés de l'Etat, reprenant ainsi la terminologie utilisée dans la loi sur le personnel.

Par « personnes salariées par l'intermédiaire de l'Etat qui exercent une activité en lien étroit avec l'activité étatique », on entend par exemple des personnes travaillant au service des communes, ou les secrétaires des cycles d'orientation qui ne font pas partie du personnel de l'Etat. Les personnes en question sont aujourd'hui déjà assurées à la Caisse.

Le cercle des personnes assurées est régi dans les règlements de la Caisse. Selon le projet de réglementation de la Caisse, les règles portant sur l'affiliation des assurés ne subissent que peu de modifications. Il est prévu d'assurer, dans le régime de pensions, les salariés entre 17 et 22 ans révolus uniquement contre les risques de décès et d'invalidité. En outre, les conditions de l'assurance externe seront précisées.

A l'instar de la situation actuelle, les institutions externes définies par l'*alinéa 2* peuvent s'affilier à la Caisse. Aujourd'hui, c'est l'ordonnance du Conseil d'Etat du 9 novembre 2004 concernant l'affiliation des institutions externes à la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat (RSF 122.73.12) qui fixe les modalités de l'affiliation. Cette compétence de réglementation passera à la Caisse (*alinéa 3*). Le projet de réglementation de la Caisse prévoit de reprendre cette ordonnance dans une version adaptée dont on peut relever les points suivants : L'affiliation est régie par une convention signée entre les parties. Les institutions affiliées doivent supporter la part de sous-couverture existante (définie

en fonction de l'art. 44 OPP2) qui les concerne. Dans le cadre de l'affiliation, elles s'engagent à participer à une éventuelle recapitalisation de la Caisse, soit par une hausse des cotisations soit par le biais d'un versement en capital. Ajoutons qu'il incombera désormais au comité de décider de l'affiliation d'une nouvelle institution externe à la Caisse mais que le Conseil d'Etat garde un droit de veto.

### Article 5

*Alinéa 1* : La législation actuelle ne contient aucune disposition sur la fortune de la Caisse. Le projet quant à lui précise les règles spécifiques y relatives. La formulation proposée se base notamment sur les normes comptables Swiss GAAP RPC 26, applicable en vertu de l'article 47 al. 2 OPP2, et l'article 44 OPP2. La réserve de fluctuation de valeurs est partie intégrante de la fortune. L'excédent correspond au bénéfice net réalisé et disponible qui permet une augmentation du degré de couverture de la Caisse. L'excédent peut être négatif.

*Alinéa 2* : Pour des raisons de simplicité de gestion, la Caisse tient un compte commun pour les différents régimes.

*Alinéa 3* : Cet alinéa renvoie à la législation fédérale, très détaillée en la matière. Il y a notamment lieu de tenir compte des normes comptables Swiss GAAP RPC 26.

### Article 6

Le projet prévoit le maintien des régimes de prévoyance actuels et l'instauration d'un nouvel régime complémentaire pour les cadres (cf. supra ad ch. 3.2). Vu les implications au niveau du financement qui résultent du choix de la primauté, la présente disposition pose les principes y relatifs pour chacun des régimes de prévoyance prévus. En revanche, le contenu de ces régimes reste à définir par la Caisse. En ce qui concerne le régime de pensions et le régime LPP, la réglementation a déjà été élaborée. Elle reste, par contre, à développer pour le régime complémentaire pour les cadres. Il est précisé à la *lettre c* que le mode de financement (notamment le montant des cotisations et la répartition entre employeur et personnes assurées) de ce régime ne saurait être plus favorable que celui prévu pour le régime de pensions.

### Article 7

*Alinéa 1* : Les notions de « salaire assuré » et « salaire déterminant AVS », définies actuellement au niveau de la loi au sens formel, seront déterminées par la réglementation de la Caisse. Le montant de coordination est fixé par l'*alinéa* suivant.

*Alinéa 2* : Avec la première révision de la LPP, le montant de coordination dans le régime obligatoire a été abaissé de 100 % de la rente maximale de vieillesse AVS à 87.5 % de ce montant. Dans le régime de pensions, le montant de coordination était jusqu'ici de 90 %. Il est prévu de suivre le législateur fédéral et de diminuer le montant de coordination de 90 % à 87.5 %. Avec la diminution du montant de coordination, le salaire assuré augmente, ce qui implique des cotisations et des prestations plus élevées. Le fractionnement du montant de coordination en fonction du taux d'activité permet d'inclure les employés à temps partiel et à bas salaire dans la protection sociale offerte par la Caisse.



**Article 8**

Le projet prévoit une augmentation des cotisations actuelles et une légère modification de leur répartition entre l'employeur et les employé-e-s (*alinéas 1 et 2*; cf. ad ch. 3.5). Les cotisations prévues pour les institutions externes sont les mêmes que celles de l'Etat. Dans le régime complémentaire pour les cadres, la cotisation et la répartition entre l'employeur et les personnes assurées devront être déterminées par le Conseil d'Etat (*alinéa 3*).

**Article 9**

*Alinéa 1* : Fixer le niveau des cotisations dans la loi (cf. art. 8) implique qu'en cas de mesure d'assainissement, une modification de la loi doit être envisagée, d'où un éventuel retard dans l'application des mesures. Il est donc proposé d'indiquer une cotisation d'assainissement maximale; si ce taux maximal devait se révéler insuffisant, le Grand Conseil serait saisi par la voie du décret.

*Alinéa 2* : Le 2 % de cotisation concerne la cotisation globale (employeur + employé), et non pas seulement la part employeur.

**Article 10**

*Alinéa 1* : Selon le message accompagnant le projet de nouvelle législation sur les institutions de droit public, la compétence de fixer l'âge de la retraite appartient à l'organe politique (FF 2008 7664). Il convient d'en faire usage puisqu'il s'agit d'un instrument important en matière de politique du personnel. Le projet de loi prévoit d'élever l'âge minimum donnant droit à une pension ordinaire de retraite de 60 à 62 ans. Les personnes travaillant au-delà de cet âge auront droit, selon le projet de réglementation de la Caisse, à une pension de retraite augmentée actuariellement. Cf. en outre supra ad chiffre 3.6. La retraite anticipée est rendue possible dès l'âge de 58 ans alors qu'actuellement, la retraite ne peut être prise avant l'âge de 60 ans. La formule de revalorisation est adaptée conformément à ce qui a déjà été exposé ci-dessus. Cf. en outre supra ad chiffre 3.6.

*Alinéa 2* : Cette disposition est nécessaire au vu des particularités du régime LPP que le projet de réglementation de la Caisse entend maintenir. Dans ce régime de prévoyance sont assurées essentiellement les personnes engagées pour une durée inférieure à un an. Les conditions d'assurance sont similaires à celles prévues par la LPP. Or, l'âge de la retraite ordinaire prévu par la LPP est le même que celui de l'AVS (64 ans pour les femmes, 65 ans pour les hommes). Ces conditions s'appliqueront aussi aux personnes assurées dans le régime LPP. En effet, il ne ferait que peu de sens d'offrir la retraite flexible (cf. *alinéas 1 et 2*) aux personnes engagées pour une durée inférieure à un an.

*Alinéa 3* : Cf. pour la modification de l'âge limite de la retraite infra ad article 25.

*Alinéas 4 et 5* : La participation éventuelle de l'employeur au financement de la retraite avant l'âge donnant droit aux prestations de l'AVS et aux rachats effectués par les personnes assurées est déterminée par la loi sur le personnel de l'Etat (LPers; RSF 122.70.1) et son règlement d'exécution (RPers; RSF 122.70.11). Cf. pour les détails infra ad article 25.

**Article 11**

Cet article renvoie à la législation fédérale et répète les principes directeurs du placement. Plus explicitement que la LPP, le projet fait primer la sécurité sur la rentabilité. Pour ce qui est de l'évaluation au bilan, elle fait aujourd'hui l'objet des normes comptables Swiss GAAP RPC 26.

**Article 12**

Cf. ad ch. 3.11.

**Article 13**

Cf. ad ch. 3.11.

A préciser que le cas de déséquilibre structurel au niveau du financement (*alinéa 5*) ne présuppose pas forcément une insuffisance de couverture imminente ou effective. Il s'agit d'une situation où il apparaît qu'à terme, l'équilibre entre cotisations et prestations n'est plus donné. Elle n'est donc pas à confondre avec le cas visé à l'article 14 (insuffisance de couverture prévisible ou effective de l'équilibre financier due à des circonstances conjoncturelles ou structurelles); dans ce dernier cas, il est présumé que l'équilibre financier peut être corrigé avec des mesures d'assainissement temporaires.

**Article 14**

Cf. ad ch. 3.11 et ad article 13 ci-avant.

**Article 15**

Cf. ad ch. 3.11.

**Article 16**

Dans son *alinéa premier*, l'article 16 formule le but de rente d'une manière abstraite, conformément à l'article 113 al. 2 let. a de la Constitution fédérale et à l'article 1 al. 1 LPP. L'édiction des règles sur les conditions d'octroi et le calcul des prestations relève de la compétence de la Caisse (*alinéa 2*; cf. supra ad ch. 3.5). D'un point de vue matériel, le but de rente reste le même que dans la législation actuelle. En principe, la rente maximale de l'AVS cumulée à la pension de la Caisse devrait correspondre à environ 80 % du salaire brut. Il s'agit toutefois d'un but moyen. En effet, la revalorisation de la somme des salaires assurés, qui est un élément important pour le calcul des prestations, reflète l'augmentation moyenne de salaire du personnel de l'Etat. Le but de rente évoqué ci-dessus ne pourra donc pas être atteint par tous les assurés, contrairement au but de prévoyance abstrait proposé par le projet.

**Article 17**

Le droit en vigueur ne désigne pas explicitement les organes de la Caisse. Le projet les énumère. Il s'agit du comité et de l'administration. Celle-ci est représentée par l'administrateur.

## Article 18

Cet article ne modifie pas fondamentalement la composition et l'organisation du comité de la Caisse. Le nombre de membres reste fixé à 12, la représentation paritaire de l'employeur et des employés étant bien entendue maintenue. La présidence continue d'être assumée par le Conseiller d'Etat, directeur des finances et le ou la chef-f-e du Service du personnel et d'organisation est désigné nommément comme membre représentant l'employeur.

Le projet apporte néanmoins quelques petites modifications :

Selon l'*alinéa 2*, l'association des magistrats et des cadres supérieurs se voit reconnaître le droit à un siège, alors que les institutions externes ne sont plus expressément représentées, étant donné qu'elles ne disposent d'aucun droit d'adhésion à la Caisse.

La participation d'un représentant des retraités aux séances du comité avec voix consultative constitue une nouveauté prévue par l'*alinéa 5*.

## Article 19

*Alinéa 1* : le projet décrit les tâches du comité d'une manière plus détaillée que la loi actuelle. Cette nouvelle description des principes directeurs relatifs aux tâches du comité correspond mieux à la répartition effective des tâches entre le comité et l'administration. Ainsi, les compétences du comité s'étendent à la surveillance, au contrôle sur la gestion et la représentation de la Caisse à l'extérieur, tandis que l'administration est chargée de la gestion directe de la Caisse.

*Alinéa 2* : comme le prévoit la loi actuelle, le comité conserve un pouvoir de délégation de certaines tâches à des tiers.

## Article 20

En tant qu'organe suprême de la Caisse, il incombera au comité d'adopter les dispositions réglementaires. Le présent article désigne de manière non exhaustive les domaines dans lesquels le comité devra édicter des règles particulières. Seront brièvement exposés ci-après les points les plus importants de la réglementation prévue par la Caisse en exécution de la présente disposition.

*Lettres a et b* : les règles portant sur l'affiliation des assurés ne subissent que peu de modifications. Il est prévu d'assurer, dans le régime de pensions, les salariés entre 17 et 22 ans révolus uniquement contre les risques de décès et d'invalidité. En outre, les conditions de l'assurance externe seront précisées.

*Lettre c* : le taux de cotisation global applicable s'élève à 21,5 % du salaire assuré. La répartition entre employeur et employé est à raison de 12,5% à charge de l'employeur et 9% à charge de l'employé (cf. art. 8). Le taux global pourra être modifié par le Conseil d'Etat si des mesures d'assainissement sont nécessaires (cf. art. 9). Cas échéant, la répartition employeur/employé sera également modifiée proportionnellement.

Pour les personnes assurées au régime de pensions, âgés de 17 à 22 ans révolus, il est proposé un taux limité au risque d'invalidité et de décès, soit actuellement de 2.4 %. Les

évaluations actuarielles effectuées montrent que ce taux peut être maintenu pour l'instant.

Cf. aussi les remarques dans le commentaire de l'article 8.

*Lettre d* : les modifications au niveau des différentes prestations ont déjà été exposées ci-dessus au chiffre 3. Parmi les dispositions communes s'appliquant à toutes ou à plusieurs prestations, relevons en particulier que la possibilité du versement en capital est introduite, conformément à la nouvelle législation fédérale. Le versement en capital est limité à un quart de la contre-valeur de la pension de retraite ou de la rente de vieillesse.

*Lettre e* : la seule modification matérielle d'importance concernant le salaire assuré touche le montant de coordination qui est adapté à la législation fédérale (cf. ad art. 7 al. 2).

*Lettre f* : les dispositions de la loi actuelle sur le rachat sont pour l'essentiel reprises. Quelques modifications sont prévues au niveau du paiement du rachat.

*Lettre g* : cf. ad ch. 3.7.

*Lettre h* : pas de modifications majeures prévues.

*Lettre i et j* : pas de modifications majeures prévues.

*Lettre k* : il est prévu d'adopter un règlement à part concernant la liquidation partielle. Ce règlement devra être approuvé par l'autorité de surveillance avant de pouvoir entrer en vigueur (art. 53b al. 2 LPP).

*Lettre l* : le report des frais administratifs est rendu transparent par un règlement à part.

*Lettre m* : pas de modifications majeures prévues.

*Lettre n* : les mesures d'assainissement prévues ont déjà été énumérées ci-dessus au chiffre 3.11. Trois niveaux d'intervention sont définis (déficit de la réserve pour fluctuation de valeurs, déficit minime, déficit considérable). Pour chaque niveau d'intervention, les mesures d'assainissement permises sont décrites de manière exhaustive. Si, suite à des mesures d'assainissement, un excès durable de couverture est atteint, le comité pourra décider de mesures compensatoires.

*Lettre o* : les règles actuelles sont adaptées à la législation fédérale, sans que cela entraîne toutefois des modifications majeures.

*Lettre p* : pas de modifications majeures prévues.

*Lettre q* : les provisions techniques feront l'objet d'un règlement à part.

*Lettre r* : relevons en particulier la réduction linéaire pendant une période de cinq ans des pensions de retraite des personnes actives afin de tenir compte de l'augmentation de l'âge de la retraite ordinaire de 60 à 62 ans.

*Lettre s* : il est prévu de régler les conditions d'affiliation et de résiliation de l'affiliation pour les institutions externes dans un règlement spécifique, qui reprend en grande partie l'Ordonnance du 9 novembre 2004 concernant l'affiliation des institutions externes à la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat (RSF 122.73.12).

#### Article 21

*Alinéa 1* : La Caisse jouissant d'une grande autonomie vis-à-vis de l'Etat, elle ne figure pas parmi les établissements personnalisés directement soumis à la législation sur le personnel de l'Etat. Cependant, il n'est pas prévu d'élaborer une réglementation relative au personnel qu'elle emploie. En conséquence, le projet, conformément à la situation actuelle, préconise l'application analogique de la loi sur le personnel de l'Etat au personnel de l'administration.

*Alinéa 2* : La loi actuelle confère la compétence de « se prononcer sur le droit aux prestations » au comité (art. 7 let. f de la loi actuelle). Or, les conditions d'octroi de la plupart des prestations ne laissant pas ou peu de marge d'appréciation au comité, cette tâche constitue en réalité un exercice technique assumé par l'administration. Ce rôle de l'administration trouve désormais mention à la lettre a.

*Alinéa 3* : Le projet prévoit en outre la participation de l'administration avec voix consultative à toutes les réunions du comité et des commissions. En principe, c'est la personne dirigeant l'administration qui représente celle-ci dans ces réunions, mais il va de soi qu'elle pourra aussi nommer un suppléant pour la remplacer.

#### Article 22

La norme énumère les tâches les plus importantes de l'organe de contrôle et renvoie, pour le surplus, aux exigences posées par la législation fédérale. Par légalité des comptes, il faut comprendre leur conformité au droit fédéral. Il a été renoncé à prescrire un changement périodique de l'organe de contrôle. Une telle règle pourrait s'avérer trop rigide. Le comité veillera toutefois à ce que l'indépendance de l'organe de contrôle soit garantie.

La Caisse remettra les comptes annuels et le rapport de l'organe de contrôle au Conseil d'Etat. Celui-ci transmettra les documents en question au Grand Conseil.

#### Article 23

Les règles actuelles relatives au rôle de l'expert ne sont pas modifiées. Il est toutefois prévu désormais expressément que les conclusions du rapport de l'expert soient soumises au Grand Conseil aux fins d'information.

#### Article 24

Cette règle d'incompatibilité figure actuellement dans le règlement d'organisation interne. Il convient de la reprendre au niveau de la loi. Elle vise le cas où le conflit d'intérêts du membre concerné pourrait s'avérer permanent. Si le conflit d'intérêts se limite à une affaire particulière, ce sont les règles de récusation qui s'appliquent (cf. art. 25). Il y a lieu de relever que la règle d'incompatibilité vaut aussi bien pour les membres du comité qui siègent déjà au comité – p. ex. si un membre du comité reprend un mandat incompatible au cours de la période administrative – que pour les membres désignés.

*L'alinéa 1* prévoit un devoir d'information des membres désignés et des membres en fonction lorsqu'ils siègent dans un organe ou un comité directeur d'une entreprise à but lucratif traitant directement ou indirectement avec la Caisse. Cas

échuant, le comité – bien sûr à l'exclusion du membre en question (cf. art. 25) – décide de la compatibilité du mandat en question avec celui de membre du comité (*alinéa 2*). En cas d'incompatibilité, l'autorité ou l'organe compétent désigne une personne remplaçante (*alinéa 3*).

#### Article 25

Par cette disposition, les articles 21 ss du Code de procédure et de juridiction administrative (CPJA) sont déclarés applicables par analogie aux membres du comité et de l'administration, ainsi qu'à l'organe de contrôle et à l'expert ou experte agréé-e. Ces règles de récusation s'appliquent à tout acte effectué au service de la Caisse.

#### Article 26

*Alinéa 1* : Les personnes désignées par cet alinéa sont soumises au secret de fonction, obligation déjà prévue dans le cadre de la loi actuelle.

*Alinéa 2* : Les termes utilisés à cet alinéa sont repris du droit fédéral (art. 52 al. 1 LPP).

#### Article 27

Les voies de droit actuellement déjà en vigueur sont maintenues telles quelles. Pour rappel, c'est par la voie de l'action et non du recours que les différends concernant l'application de la législation sur la Caisse sont tranchés par le Tribunal cantonal.

#### Article 28

Le projet, prévoyant une loi-cadre avec des règlements d'application au niveau de la Caisse, modifie la conception de la loi actuelle. Celle-ci devrait donc être totalement remplacée par le projet et abrogée.

#### Article 29

Compte tenu de la volonté d'introduire une retraite flexible entre 58 et 67 ans, les dispositions de la loi sur le personnel de l'Etat doivent être adaptées.

*Article 50 LPers* : Cette disposition ouvre la possibilité pour tout membre du personnel de prendre sa retraite dès l'âge prévu par la nouvelle législation sur la Caisse de prévoyance, soit dès l'âge de 58 ans (*alinéa 1*).

Les délais et modalités ne sont pas modifiés (*alinéa 2*).

*L'alinéa 3* prévoit l'inscription au niveau de la loi du principe de la prise en charge partielle du remboursement de l'avance AVS pour tous les membres du personnel qui prennent leur retraite avant l'âge de l'AVS. En effet, on constate que, dans pratiquement toutes les fonctions, les charges psycho-sociales ont considérablement augmenté pour les motifs déjà évoqués dans le cadre de la réponse du Conseil d'Etat à la question Xavier Ganiot relative à l'âge de la retraite des agents de la force publique (QA 3085.07). Cet état de fait plaide en faveur de mesures favorisant une retraite anticipée pour l'ensemble des catégories de personnel et non pas seulement en faveur de catégories spécifiques. Le projet de dispositions d'exécution

de la LPers prévoit que la part de l'Etat au remboursement s'élèvera au plus à 80 % du montant de la rente maximale AVS. Les conditions de la participation de l'Etat seront celles déjà existantes pour l'octroi du pont pré-AVS actuel, soit quinze années d'activité au sein de l'Etat et une carrière ayant donné satisfaction.

Ce système remplace le pont pré-AVS existant, y compris celui spécifique au personnel de la police. En effet, avec le système d'une avance AVS généralisée et prise en charge en bonne partie par l'employeur, le régime particulier applicable à la police cantonale ne se justifie plus. Pour rappel, selon les règles existantes, les agents de la police cantonale sont tenus de prendre leur retraite complète à l'âge de 60 ans. Pour ce motif, ils sont soumis à une réglementation spéciale. Selon celle-ci, ils bénéficient d'un pont pré-AVS égal à la rente maximale. Ce pont est financé par un fonds, lui-même alimenté par des cotisations paritaires de l'employeur et des employés. En outre, l'Etat prend à sa charge une contribution complémentaire pour chaque agent dès l'âge de 62 ans. Avec la suppression de ce régime spécifique aux membres de la police cantonale, on assure une application uniforme entre toutes les catégories de personnel. A noter que le système de l'avance est également compatible avec le maintien d'un âge limite différencié (cf. ad art. 51 variante 1).

*Article 51 LPers (Variante 1).*

L'âge limite de la retraite est l'âge auquel les rapports de service cessent de plein droit, pour le membre du personnel, sans qu'il soit nécessaire de présenter sa démission et pour l'employeur, sans qu'il soit nécessaire de licencier son employé-e. La compétence de fixer l'âge limite appartient au Conseil d'Etat à l'instar de la législation actuelle. Selon celle-ci, l'âge-limite est fixé à 65 ans pour toutes les catégories de personnel, à l'exception des agents de la police cantonale (60 ans) et des professeurs de l'Université (entre 65 et 70 ans). Or, il y a lieu de constater que, pour un nombre croissant de personnes, il est concevable et souhaitable de pouvoir poursuivre son activité professionnelle au delà d'un certain âge minimal, voire même au-delà de 65 ans. Les nouvelles dispositions d'exécution prévoient en conséquence de fixer l'âge limite général à 67 ans (cf. supra ad ch. 3.6). Des exceptions pourront être maintenues ou introduites pour certaines catégories spécifiques, en fonction notamment de la pénibilité de l'activité exercée ou pour d'autres critères notamment pour les professeurs de l'Université. Le désavantage résultant de la fixation d'un âge limite antérieur à l'âge de l'AVS devra être compensé adéquatement par l'Etat (participation au rachat actuariel par exemple).

*Article 51 LPers (variante 2)*

L'âge limite de la retraite est l'âge auquel les rapports de service cessent de plein droit, pour le membre du personnel, sans qu'il soit nécessaire de présenter sa démission et pour l'employeur sans qu'il soit nécessaire de licencier son employé-e. La compétence de fixer l'âge limite appartient au Conseil d'Etat, à l'instar de la législation actuelle. Selon celle-ci, l'âge limite est fixé à 65 ans pour toutes les catégories de personnel, à l'exception des agents de la police cantonale (60 ans) et des professeurs de l'Université (entre 65 et 70 ans). Or, il y a lieu de constater, que pour un nombre croissant de personnes, il est concevable et souhaitable de pouvoir poursuivre son activité professionnelle au delà d'un certain âge minimal, voire même au-delà de 65 ans ; ce constat vaut également pour les fonctions de la force publique. En

effet, dans ces corps de métier comme dans d'autres, les postes de travail se sont diversifiés avec l'introduction de nouvelles méthodes et processus de travail et l'augmentation des travaux administratifs. En outre, le recours à des moyens informatiques et la mise en place de mesures de protection de la santé et de la sécurité au travail ont allégé les charges de certains postes de travail. Sans vouloir nier les aspects de dangerosité et de pénibilité des fonctions, on se doit de procéder à une évaluation individualisée. Ce faisant, il doit être fait appel à la responsabilité de chacun et chacune. En d'autres termes, s'il se justifie pleinement de favoriser une prise de retraite anticipée, il n'est pas adéquat en revanche de fixer des âges limites différenciés selon les fonctions exercées. En effet, celui ou celle qui désire continuer de travailler, compte tenu de son état de santé et de sa motivation, ne devrait pas être empêché-e de le faire. Un tel obstacle serait et est en soit porteur d'un message très négatif consistant dans une présomption générale d'incompétence dès l'atteinte d'un âge déterminé pourtant antérieur à l'âge de l'AVS. Par ailleurs si l'auto-évaluation du collaborateur ou de la collaboratrice, notamment par rapport à ses propres capacités physiques n'est pas adéquate, l'Etat-employeur aura toujours la possibilité de procéder à une mise à la retraite assortie, cas échéant, de la prise en charge adéquate du remboursement de l'avance AVS. En conséquence, le projet de loi ne prévoit pas, contrairement à la loi actuelle, la possibilité de fixer des âges limites différenciés, ni vers le bas (cas de la police cantonale) ni vers le haut (professeurs de l'Université). Pour ces derniers, des dispositions d'exécution transitoires seront nécessaires pour le personnel déjà en fonction lors de l'entrée en vigueur de la loi.

*Article 52*

Cette disposition est adaptée aux nouvelles règles relatives à l'âge minimal de la retraite. La procédure et les motifs de la mise à la retraite ne sont pas modifiés. Il est en outre spécifié qu'une incapacité physique d'exercer la fonction peut constituer un motif de mise à la retraite. Enfin, *l'alinéa 2 in fine* pose le principe selon lequel une mise à la retraite peut découler d'un accord entre les parties, conformément à l'article 43 LPers.

*Article 54 al. 1 LPers*

Conformément à ce que prévoit la loi actuelle, la mise à la retraite qui n'est pas liée à un défaut de comportement donnera droit à des prestations permettant de pallier les désavantages d'un départ à la retraite anticipée. Il s'agira cas échéant du rachat de la réduction actuarielle subie par la personne mise à la retraite avant l'âge de 62 ans, soit avant l'âge donnant droit à une pension de retraite dite ordinaire.

*Article 55 LPers*

Compte tenu de l'adoption du système généralisé et durable de la participation au remboursement de l'avance AVS (nouvel art. 50 al. 3 LPers), l'article 55, consacré à l'encouragement à la prise de la retraite, ne se justifie plus et doit être abrogé.

**Article 30**

A l'instar de la loi actuelle, cette disposition permet au Conseil d'Etat d'introduire rapidement les dispositions nécessaires lorsque la législation fédérale se modifie et exige de ce fait des modifications de la loi cantonale. A noter qu'avec la

nouvelle loi, il ne devrait plus être nécessaire de recourir souvent à cette clause, mais l'on ne peut exclure qu'une adaptation rapide de la présente loi à la législation fédérale devienne à nouveau nécessaire.

**Article 31**

Le Conseil d'Etat prévoit l'entrée en vigueur de la présente loi le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

**5 LES INCIDENCES DU PROJET**

**5.1 Les conséquences financières et en personnel**

Au niveau de l'Etat-employeur, les conséquences financières sont liées à l'augmentation du taux de cotisation (coût brut estimé à 8 millions de francs) et à l'augmentation du salaire assuré dans le régime de pensions (diminution du montant de coordination, coût brut estimé à 0,8 million de francs). Du côté des assurés, le coût à supporter s'élèvera également à 8 millions pour la hausse des cotisations et à 0,6 million pour la diminution du montant de coordination.

Il y a lieu de relever qu'une hausse plus conséquente du taux de cotisations serait nécessaire en cas de maintien de la législation actuellement en vigueur.

En ce qui concerne la Caisse, les modifications apportées à la législation actuelle par le projet vont influencer positivement l'évolution du degré de couverture (économie de 0.6 point de cotisation).

Le projet n'a pas de conséquences en personnel.

**5.2 L'influence du projet sur la répartition des tâches Etat-communes**

Le présent projet n'a pas d'influence particulière sur la répartition des tâches entre l'Etat et les communes.

**5.3 La constitutionnalité, la conformité au droit fédéral et l'eurocompatibilité du projet**

Le projet est conforme à la constitution cantonale et au droit fédéral. Il est rappelé qu'il contient les adaptations aux modifications de la législation fédérale sur le deuxième pilier, et que son nouveau système (loi-cadre et règlements) permettra une adaptation souple et rapide aux futures modifications prévues au niveau fédéral, ce qui n'est pas le cas actuellement.

Le projet est en outre conforme à l'accord du 21 juin 1999 entre la Communauté européenne et ses Etats membres d'une part et la Confédération suisse d'autre part, sur la circulation des personnes (accord sur la libre circulation des personnes ; RS 0.142.112.681), et à l'accord du 21 juin 2001 amendant la convention du 4 janvier 1960 instituant l'Association européenne de libre-échange (convention AELE révisée ; RS 0.142.112.681), en particulier aux dispositions de ces deux accords relatives à la coordination des régimes de sécurité sociale.

**5.4 Clause référendaire**

Les règles ordinaires relatives au referendum législatif et financier sont applicables.

Nous vous invitons à adopter ce projet de loi sur la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat de Fribourg.

**Annexes : les projets de règlements d'application**