

MESSAGE N° 234 8 février 2011
du Conseil d'Etat au Grand Conseil
accompagnant le projet de loi sur la Caisse de
prévoyance du personnel de l'Etat (LCP)

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 SYSTÈME DE
PRÉVOYANCE PROFESSIONNELLE
DU PERSONNEL DE L'ÉTAT 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:

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

Ce but était atteint pour les salaires inférieurs au salaire limite AVS (57 600 francs 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 coordination. Celui-ci était égal à 16 500 francs (valeur 1991), soit à l'équivalent de la rente AVS.

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

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

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. De-

puis le 1^{er} 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^{er} 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 (cf. infra).

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 minimale 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 58 140 francs (valeur 2010). 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'employeur et l'employé.

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, M. 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 du taux de cotisation (cf. ad ch. 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 peuvent être considérées comme mineures, d'autres doivent en revanche être qualifiées d'importantes, en particulier la 1^{re} révision LPP, entrée en vigueur en trois étapes (1^{er} avril 2004, 1^{er} janvier 2005 et 1^{er} janvier 2006), ainsi que les toutes récentes modifications de la LPP relative à la réforme structurelle de la prévoyance professionnelle et au financement des institutions de prévoyance de droit public (cf. infra). 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. Or, les conséquences de ces révisions pour la Caisse n'ont pas été réglées au niveau de la LCP, mais par voie d'ordonnance. 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. 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 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, vu la modification de la LPP relative au financement des institutions de prévoyance de droit public, dont l'entrée en vigueur est prévue prochainement, il convient de repenser la structure de la législation sur la Caisse et de répartir différemment le pouvoir de réglementation. En effet, la modification de la 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 (art. 72a à 72g LPP). 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 (art. 50 al. 2 LPP). Quel que soit le choix opéré par le législateur, celui-ci devra se limiter à l'édic-

tion 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 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;
- une augmentation des cotisations.

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. 1i 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 totalement ou partiellement 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. PRÉSENTATION DU PROJET DE LOI ET DU NOUVEAU PLAN DE PRÉVOYANCE QUI EN DÉCOULE

3.1 Loi cadre et réglementation de la Caisse

Le projet de loi, auquel l'expert de la Caisse a donné un préavis favorable, remplace la loi actuelle ainsi que les nombreux arrêtés et ordonnances actuellement existants. Il tient compte de la consultation lancée du 1^{er} avril au 30 juin 2010 sur un avant-projet. La synthèse des résultats de cette consultation est publiée sur le site de la Caisse (www.cppef.ch).

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 (nouvel art. 50 al. 2 LPP). Dès lors, conformément au nouveau droit fédéral, 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 ma-

tière 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 notamment la partie de leur salaire qui dépasse le traitement maximal 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'assainissement). 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^{er} janvier de l'année t et le 1^{er} 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, en deux étapes, le taux de cotisation** global, d'abord de 19,5% à **21,5%**, puis deux ans après l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, à **22,5%** 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%, respectivement de 13%, et une part de l'employé de 9%, respectivement 9,5%. L'augmentation de la cotisation de 3% 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 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 sur la base d'un taux, selon les calculs actuariels actuels, d'au minimum 1,6% de la somme des salaires assurés sera octroyée entre l'âge de 60 et 62 ans révolus. 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 60 ans, la personne assurée pourra bénéficier d'une pension calculée sur la base d'un taux réduit actuariellement. Selon les calculs actuels, le taux à 58 ans sera de 1,536% de la somme des salaires assurés.

Les personnes assurées travaillant au-delà de 65 ans auront droit à une pension calculée elle aussi sur un taux augmenté actuariellement, mais l'augmentation sera moins forte qu'aujourd'hui. Avec 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 maintenir cet âge

à 65 ans pour l'ensemble du personnel de l'Etat. Il sera en outre possible, moyennant autorisation de l'employeur de poursuivre son activité jusqu'à 67 ans. A l'instar de la législation actuelle, la compétence du Conseil d'Etat de fixer un âge limite différencié si la spécificité de certaines professions le justifie est maintenue. Le Conseil d'Etat devra donc notamment examiner la question du maintien de l'âge limite abaissé des membres de la police cantonale, seule catégorie actuelle soumise à un âge obligatoire de la retraite avant 65 ans, soit 60 ans (cf. infra ch. 4 ad art. 32). De manière générale, le projet de modification de la législation sur le personnel de l'Etat aménage la possibilité, pour le collaborateur ou la collaboratrice, avec l'accord de l'employeur, 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 65 ans, et avec l'accord de l'employeur, 67 ans, l'aménagement 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, avec l'accord de l'employeur, 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 (6000 francs) et le bas (3000 francs). Actuellement, la pension d'enfant de retraité est égale à 12% de la rente maximale AVS, soit 3288 francs en 2010.

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. Il faut en outre que le membre du personnel qui bénéficie de cette prestation cesse totalement son activité au service de l'Etat. Ce pont pré-AVS, égal à la rente maximale AVS (2280 francs par mois en 2010), 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; 205 200 francs en 2010). 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. 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 pourrait s'étendre auprès d'autres secteurs. 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 65 ans, avec l'accord de l'employeur, 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^e 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 loi et dans la législation sur le personnel de l'Etat. A certaines conditions (au moins 13 années d'activité au service de l'Etat et comportement donnant satisfaction), le Conseil d'Etat

se propose de fixer cette participation à 90% 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. Par ailleurs, le droit au remboursement de l'avance AVS, jusqu'à concurrence de 90% sera également octroyé, proportionnellement, en cas de retraite partielle. 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. Par ailleurs, 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. Enfin, si le Conseil d'Etat devait décider de fixer un âge limite inférieur pour certaines catégories de personnel, il devrait également déterminer les prestations auxquelles ces catégories de personnel pourraient prétendre.

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. supra ad ch. 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 40% de la rente AVS maximale. Le niveau actuel de la pension d'orphelin est ainsi maintenu, voire augmenté.

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

ped 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 pour le régime de pensions tient compte de la nouvelle législation fédérale en matière de financement des caisses de pensions publiques. Le but est de garantir au moins un degré de couverture de **70%** et d'augmenter celui-ci à **80%** au moins dans une période de **40 ans** au maximum, conformément au nouveau droit fédéral (cf. art. 72a al. 1 let. c LPP et let. c des dispositions transitoires relatives au nouveau droit). 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 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 futures exigences fédérales minimales en la matière qui prescrivent le maintien voire l'amélioration constante des taux de couverture initiaux (couverture intégrale des engagements pris envers les rentiers, maintien des taux de couverture pour l'ensemble des engagements de l'insti-

tution de prévoyance, ainsi que pour ceux envers les assurés actifs [art. 72a al. 1 let. a et b LPP]). **Dans 40 ans, le degré de couverture minimal sera obligatoirement augmenté à 80%**. La Caisse respectera bien sûr toutes les modalités que pourra encore poser le Conseil fédéral en exécution de la nouvelle législation fédérale en matière de financement.

La fixation du taux d'intérêt technique, actuellement de 4,5%, sera de la compétence du comité en vertu de la nouvelle législation fédérale. Il est proposé d'abaisser le taux d'intérêt technique à 4,25%, conformément aux recommandations de la Chambre suisse des actuaires-conseils. A noter que la baisse du taux d'intérêt technique induit une baisse du degré de couverture. Les objectifs fixés dans la loi (degré de couverture minimal de 70% et de 80% à 40 ans) restent cependant compatibles avec ce nouveau taux. Par ailleurs, le comité, après quelques années d'exercice et compte tenu des expertises actuarielles, pourra adapter le taux d'intérêt technique si nécessaire.

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 avant 60 ans, 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 en principe pas touchées par le présent projet et le projet de réglementation du comité.

Vu que l'augmentation du taux de la pension de retraite après l'âge de 65 ans sera moins importante à l'avenir (cf. supra ad ch. 3.6), il y a lieu de prévoir des dispositions transitoires pour les professeurs de l'Université dont un certain nombre ont le droit de rester en fonction jusqu'à l'âge de 70 ans. Les pensions d'invalidité et de décès de ces personnes étant actuellement également axées sur un âge fictif de la retraite de 70 ans (avec toutefois un plafond de la prestation à 60% du dernier salaire coordonné), alors que le projet de réglementation prend un âge plus bas comme référence (cf. supra ad ch. 3.8), le régime transitoire devra aussi s'étendre à ces prestations. Selon le projet de réglementation, les futures pensions des professeurs de l'Université en fonction seront diminuées progressivement et linéairement pour atteindre, après une période transitoire de sept ans, le niveau des nouveaux taux proposés. Seront réservés les cas où la

nouvelle réglementation leur procure de meilleures prestations ou des prestations équivalentes.

4. COMMENTAIRE ARTICLE PAR ARTICLE

Article 1

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, 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

Cet article rappelle d'abord la mission essentielle de la Caisse qui recouvre toute activité servant la prévoyance professionnelle des personnes assurées. 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 ad 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. 7 ss).

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 statue l'affiliation d'office à la Caisse de l'Etat en tant qu'employeur. Cela englobe explicitement les établissements personnalisés de l'Etat (terminologie utilisée dans la loi sur le personnel de l'Etat). Il n'y a donc pas de contrat d'affiliation entre l'Etat et la Caisse, les conditions de l'affiliation étant décrites par la loi. Les personnes salariées de l'Etat sont assurées obligatoirement auprès de la Caisse aux conditions prévues par la réglementation de celle-ci.

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

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 7

Le projet prévoit le maintien des régimes de prévoyance actuels et l'instauration d'un nouveau 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 8

Cf. ad ch. 3.11.

Article 9

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 présupposé que l'équilibre financier peut être corrigé avec des mesures d'assainissement temporaires.

Article 10

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

Article 11

Cf. ad ch. 3.11.

Article 12

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.

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 13

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. supra 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 14

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 pendant une durée limitée. Celle-ci ne dépassera en

principe pas cinq ans. Si le taux maximal prévu devait se révéler insuffisant, le Grand Conseil serait saisi.

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

Article 15

Dans son *alinéa premier*, l'article 15 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'édition 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 16

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'abaisser l'âge à partir duquel la personne assurée peut demander une pension de retraite de 60 à 58 ans. Selon le projet de réglementation de la Caisse, le taux de pension de 1.6% sera actuariellement réduit en cas de retraite entre 58 et 60 ans et augmenté lorsque la retraite est prise après l'âge de 62 ans. Cf. aussi supra ad ch. 3.6. La formule de revalorisation est adaptée conformément à ce qui a déjà été exposé ci-dessus (cf. supra ad ch. 3.4).

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 comparables à celles prévues par la LPP. Toutefois, l'âge minimum de la retraite sera de 64 ans, nonobstant le sexe de la personne assurée. Dans la LPP et l'AVS, l'âge de la retraite ordinaire correspond actuellement à 64 ans pour les femmes et 65 ans pour les hommes. Une retraite avant l'âge de 64 ans ne sera pas possible dans le régime LPP. En effet, il ne ferait que peu de sens d'offrir la retraite, avant cet âge, aux personnes engagées pour une durée inférieure à un an.

Article 17

La participation de l'employeur au financement de la retraite, avant l'âge donnant droit aux prestations de l'AVS, et éventuellement 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 32.

Article 18

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 19

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 entendu maintenue. Le Conseiller d'Etat, directeur des finances ou la Conseillère d'Etat, directrice des finances et le ou la chef-f-e du Service du personnel et d'organisation sont désignés nommément comme membres représentant l'employeur.

Le projet apporte néanmoins quelques petites modifications citées ci-dessous.

Selon l'*alinéa 3*, la Fédération des associations du personnel des services publics du canton de Fribourg (ci-après: FEDE) et l'association des magistrats et des cadres supérieurs organisent l'élection des membres représentant les personnes salariées. L'élection organisée par la FEDE doit être ouverte à toutes les personnes salariées de l'Etat. Dans le cadre de l'élection organisée par la FEDE seront élus cinq membres et dans celle de l'association des magistrats et des cadres supérieurs, un membre.

Les règles de répartition concernant les catégories du personnel qui doivent être représentées du côté des personnes salariées sont actuellement fixées par un arrêté du Conseil d'Etat (RSF 122.73.13). Le projet propose de maintenir cette compétence du Conseil d'Etat (*alinéa 5*). Celui-ci prévoit de reprendre, pour l'essentiel, les règles de répartition actuelles. Les institutions externes ne seront pas expressément représentées, étant donné leur faible poids dans l'effectif des personnes assurées et du fait 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 6*. L'élection de cette personne sera organisée par l'association des retraités de l'Etat de Fribourg.

Conformément à l'article 51 al. 3 LPP, la présidence du comité sera en principe assurée à tour de rôle par un représentant des personnes salariées et un représentant de l'employeur. L'organe paritaire pourra toutefois prévoir un autre mode d'attribution de la présidence (*alinéa 7*).

Article 20

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 21

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 pour 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: la réglementation sur l'organisation de la Caisse et sur ses placements relève, en grande partie, déjà aujourd'hui de la compétence du comité. Elle nécessitera quelques adaptations au droit fédéral. Les travaux y relatifs sont en cours.

Lettres c et d: 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 e: le taux de cotisation global applicable s'élèvera, après une période transitoire de deux ans, à 22,5% du salaire assuré. La répartition entre employeur et employé est à raison de 13% à charge de l'employeur et 9,5% à charge de l'employé (cf. art. 13). Le taux global pourra être modifié par le Conseil d'Etat si des mesures d'assainissement sont nécessaires (cf. art. 14). 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 13.

Lettre f: 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 g: 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. 12 al. 2).

Lettre h: les dispositions de la loi actuelle sur le rachat sont pour l'essentiel reprises.

Lettre i: cf. supra ad ch. 3.7.

Lettre j: pas de modifications majeures prévues.

Lettres k et l: pas de modifications majeures prévues.

Lettre m: il est prévu d'adopter un règlement spécifique 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 n: le report des frais administratifs est rendu transparent par un règlement spécifique.

Lettre o: pas de modifications majeures prévues.

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

Lettre r: pas de modifications majeures prévues.

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

Lettre t: cf. supra ad ch. 3.12.

Lettre u: 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 22

Alinéa 1: Il n'est pas prévu d'élaborer une réglementation relative au personnel que la Caisse emploie. En conséquence, le projet, conformément à la situation actuelle, préconise l'application de la loi sur le personnel de l'Etat au personnel de l'administration. En même temps, il est précisé que ce personnel fait l'objet d'un budget à part.

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 23

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 (par exemple si un membre du comité reprend un mandat incompatible au cours de la période administrative) que pour les membres nouvellement 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 échéant, 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 24

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 révision et à l'expert ou experte agréé-e. Ces règles de récusation s'appliquent à tout acte effectué au service de la Caisse.

Article 25

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 26

La Caisse remettra le rapport de gestion, les comptes annuels et le rapport de l'organe de révision ainsi que le rapport de l'expert ou experte au Conseil d'Etat. Celui-ci transmettra les documents en question au Grand Conseil. La transmission de ces documents s'effectue aux fins d'information.

Article 27

La norme énumère les tâches les plus importantes de l'organe de révision 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 révision. Une telle règle pourrait s'avérer trop rigide. Le comité veillera toutefois à ce que l'indépendance de l'organe de révision soit garantie.

Article 28

La présente disposition correspond aux alinéas 1 et 2 de l'article 52e LPP qui décrivent le rôle de l'expert ou de l'experte.

Article 29

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 30

Cf. supra ad ch. 3.5.

Article 31

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 32

Compte tenu de la volonté d'introduire une retraite flexible entre 58 et 65 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*).

L'alinéa 2 consacre la possibilité de la prise d'une retraite partielle avec l'accord de l'employeur. Cette possibilité étend la flexibilité de la retraite et répond aux vœux du personnel, notamment enregistrés par une enquête réalisée sur le personnel de l'Etat dans le cadre du programme «santé au travail des 50 ans et plus». A noter que la prise partielle de la retraite sera grandement facilitée par le droit de bénéficier d'une avance AVS octroyée également en cas de retraite partielle.

Les délais et modalités ne sont pas modifiés (*alinéa 3*).

L'alinéa 4 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, totalement ou partiellement, 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 Ganioz 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 90% 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, avec une diminution du nombre d'années requises, soit treize au lieu actuellement de quinze années d'activité au sein de l'Etat et un comportement donnant 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).

Article 51 LPers

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 de maintenir l'âge limite de la retraite à 65 ans, mais avec une possibilité pour le membre du personnel qui le souhaite de poursuivre son activité jusqu'à 67 ans, moyennant l'accord de l'employeur. En outre, la compétence du Conseil d'Etat de fixer un âge limite spécifique à certaines catégories de personnel est maintenue. Le Conseil d'Etat ne sera toutefois pas tenu d'exercer cette compétence: un examen attentif de l'opportunité d'une différenciation de l'âge limite en fonction des professions exercées devra être effectué.

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 60 ans, soit avant l'âge donnant droit à une pension de retraite non réduite actuariellement.

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 33

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 34

Le Conseil d'Etat prévoit l'entrée en vigueur de la présente loi le 1^{er} janvier 2012.

5. LES INCIDENCES DU PROJET

5.1 Les conséquences financières et en personnel

Sur la base de la sommes des salaires assurés en 2009, 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 lors de l'entrée en vigueur de la loi et à 4 millions complémentaires, soit au total 12 millions, deux ans après cette entrée en vigueur) 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 respectivement 12 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 0.5 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 en matière d'institutions de prévoyance de droit public, 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 amendement 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

La présente loi est soumise au référendum législatif facultatif. En ce qui concerne le référendum financier, il convient de relever les éléments suivants:

Les dépenses consécutives au présent projet sont à caractère périodique. Elles s'élèveront, sur les cinq premières années d'application de la nouvelle loi, à un total brut de 56 millions (52 millions liés à l'augmentation des cotisations et 4 millions liés à la diminution du montant de

coordination). En dépenses nettes, soit après déduction des participations facturées à des tiers, cela correspond à 42 millions. Or, la part de ces 42 millions, afférente à l'augmentation des cotisations (soit 39 millions) doit être considérée comme dépense liée. En effet, en l'absence même de l'adoption du présent projet, en vertu de l'article 16 al. 3 de la loi actuelle, compte tenu du résultat de l'expertise actuarielle de septembre 2009, le Grand Conseil devrait avaliser une augmentation des cotisations qui irait au-delà même de celle prévue par le projet (celui-ci générant par rapport à la loi actuelle une économie de l'ordre de 0,5 point de cotisation ce qui correspond à un montant annuel de 2 millions). En outre, la nouvelle loi fédérale relative au financement des institutions de prévoyance de droit public, en fixant un objectif du taux de couverture à 80% dans 40 ans, et selon un rythme de progression imposé, nécessite également une hausse des cotisations se situant, au minimum, au niveau préconisé par le présent projet. Compte tenu de ces éléments, il est justifié de considérer les coûts de l'augmentation des cotisations comme étant des dépenses liées. En conséquence, la présente loi n'est pas soumise au référendum financier.

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

Annexes pour information:

1. Projet d'ordonnance modifiant le règlement du personnel de l'Etat (retraite flexible) et commentaire
 2. Projet de règlement sur le régime de pensions de la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat de Fribourg (RRP) et commentaire
 3. Projet de règlement sur le régime LPP de la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat (RRLPP)
 4. Projet de règlement concernant l'affiliation des institutions externes à la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat (Règlement sur les institutions externes) et commentaire
 5. Projet de règlement sur la liquidation partielle de la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat de Fribourg (Règlement sur la liquidation partielle) et commentaire
 6. Projet de règlement concernant l'encouragement à la propriété du logement au moyen de la prévoyance professionnelle pour les personnes assurées de la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat
-

BOTSCHAFT Nr. 234 8. Februar 2011
des Staatsrats an den Grossen Rat
zum Entwurf des Gesetzes über die Pensionskasse
des Staatspersonals (PKG)

Wir unterbreiten Ihnen hiermit eine Botschaft über einen Entwurf des Gesetzes über die Pensionskasse des Staatspersonals.

1. ENTSTEHUNGSGESCHICHTE
DER BERUFLICHEN VORSORGE
DES FREIBURGER STAATSPERSONALS

Einführend wird ein kurzer Überblick über die Entwicklung der beruflichen Vorsorge des Staatspersonals der letzten dreissig Jahre gegeben.

1.1 Die kantonale Gesetzgebung

Das Gesetz vom 22. Mai 1975 über die Pensionskasse des Staatspersonals bezweckte in erster Linie eine Anpassung der beruflichen Vorsorge des Freiburger Staatspersonals an die neue Ausrichtung der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) und des 3-Säulen-Systems. Die wichtigsten Änderungen bestanden in der Einführung eines Koordinationsabzuges, um dem Problem der Überversicherung zu begegnen, der Freizügigkeit sowie eines flexiblen Rentenalters.

Mit den Gesetzen vom 24. September 1982 und vom 22. November 1984 erfolgte die erste Etappe der Anpassung der Pensionskasse des Staatspersonals (nachfolgend: die Pensionskasse) an das Bundesgesetz vom 25. Juni 1982 über die berufliche Vorsorge (BVG; SR 831.40). Die Gesetze befassten sich in erster Linie mit der paritätischen Verwaltung, dem Versichertenbegriff, der Aufhebung der Aufnahmegebühr, der Einführung einer minimalen BVG-Vorsorgeregelung sowie der Vermögensanlage.

Das Gesetz vom 29. September 1993 über die Pensionskasse des Staatspersonals (SGF 122.73.1; nachfolgend: PKG oder geltendes Gesetz) stellte die zweite Etappe in der Anpassung der Gesetzgebung über die Pensionskasse an das Bundesgesetz dar. Es handelte sich dabei um eine Totalrevision des Gesetzes, die sich aufgedrängt hatte, weil sich die – ohnehin nur Übergangscharakter aufweisenden – Bestimmungen aus dem Jahr 1982 als unzulänglich erwiesen hatten, eine vollständige Anpassung an die Vorschriften des BVG erforderlich war, und eine gesetzliche Grundlage für sämtliche Vorsorgegeschäfte zu schaffen war.

1.2 Entwicklung der Rentenziele

Anhand des Rentenziels kann die durch die Pensionskasse zu versichernde Leistung bestimmt werden. In der Gesetzgebung von 1984 wurde dieses Ziel wie folgt festgelegt:

$$\text{Ehepaarrente der AHV} + \text{Pension der Pensionskasse} = 90\% \times (\text{Bruttolohn} + \text{halbe Haushaltszulage}).$$

Dieses Ziel wurde für Löhne unterhalb des AHV-Grenzlohns (57 600 Franken im Jahr 1991) erreicht, vorausgesetzt, die versicherte Person wies 37.5 Versicherungsjahre auf. Zur Erreichung dieses Ziels entsprach die Alterspension 1.6% des versicherten Lohns pro Versicherungsjahr. Der versicherte Lohn oder der

koordinierte Lohn entsprach dem Bruttolohn, abzüglich eines Koordinationsabzugs. Dieser belief sich auf 16 500 Franken (Wert 1991) bzw. auf den Gegenwert der AHV-Rente.

In der Gesetzgebung von 1993 wurde das Rentenziel folgendermassen festgelegt:

$$\text{Einfache AHV-Rente} + \text{Pension der Pensionskasse} = 80\% \text{ des Bruttolohnes.}$$

Indem das Rentenziel ausschliesslich nach Massgabe der einfachen AHV-Rente festgelegt wurde, konnte auf einen AHV-Ehepaarzuschlag und die Haushaltszulage verzichtet werden.

Zur Erreichung dieses neuen Rentenziels wurden die Alterspension auf 1.6% der aufgewerteten Summe der versicherten Löhne und der Koordinationsabzug auf 90% der maximalen einfachen AHV-Rente festgesetzt.

1.3 Entwicklung bei der Berechnung der Alterspensionen

In der Gesetzgebung von 1984 wurde die Alterspension nach Versicherungsjahren berechnet und belief sich auf 1,6% des **letzten versicherten Lohnes**. Nach 30 Versicherungsjahren entsprach der Pensionsanspruch der versicherten Person zum Zeitpunkt ihrer Pensionierung $1,6\% \times 30$ bzw. 48%. Die Pension wurde auf der Grundlage des letzten versicherten Lohnes vor der Pensionierung berechnet. Dieser Berechnungsmodus der Pension erwies sich als sinnvoll, da die Pensionskasse grösstenteils Personen versicherte, die einer ständigen Vollzeitbeschäftigung in einer einzigen, wenig Veränderungen unterworfenen Funktion nachgingen.

Als Folge der veränderten Arbeitsbedingungen seit Ende der 1980er-Jahre ist die Zahl der versicherten Personen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen und verschiedene Funktionen entweder gleichzeitig oder im Laufe ihrer beruflichen Laufbahn ausüben, stark gestiegen. Auch verursachte die Veränderung des Lohns, insbesondere am Ende der beruflichen Laufbahn, bei Invalidität oder bei Beurlaubungen, zahlreiche Probleme und beeinträchtigte die Transparenz sowie das Verständnis des Vorsorgesystems. All dies trug dazu bei, die Zuverlässigkeit der Rentenformel von 1984 in Frage zu stellen.

Die derzeit noch geltende Rentenformel von 1993 unterscheidet sich von der Formel von 1984 insofern, als die **Summe der während der gesamten beruflichen Laufbahn versicherten Löhne** den letzten versicherten Lohn, der zum Zeitpunkt der Pensionierung erzielt wurde, als Bemessungsgrundlage ersetzt hat. Damit wird die gesamte berufliche Laufbahn der versicherten Person berücksichtigt und nicht nur deren Lohn bei der Pensionierung. Mit der neuen Formel wurden die erwähnten Nachteile der Rentenformel von 1984 behoben.

In der neuen Rentenformel muss die Summe der während der gesamten beruflichen Laufbahn versicherten Löhne jedoch durch die Berücksichtigung eines Satzes, welcher die Teuerungs-(Indexierung) und die reale Lohnentwicklung berücksichtigt, aufgewertet werden. Damit wird der Lohnentwicklung während der Berufskarriere Rechnung getragen, die sich einerseits aus dem Lohnsystem an sich und andererseits aus der spezifischen beruflichen Laufbahn der versicherten Person ergibt. Aus diesem Grund ist im Gesetz von 1993 ein Aufwertungssatz vorgesehen, der sich aufgrund des Verhältnisses zwischen dem versicherten durchschnittlichen Lohn zu einem gegebenen

Zeitpunkt und dem versicherten durchschnittlichen Lohn zu einem früheren Referenzzeitpunkt berechnet.

1.4 Heutige Situation des Pensionsplans und des BVG-Plans

Gegenwärtig werden im **Pensionsplan** Personen versichert, die mindestens 18 Jahre alt sind und im Dienst des Staates oder seiner Anstalten eine ständige Erwerbstätigkeit ausüben. Seit dem 1. Januar 1994 basiert dieser Leistungsprimatplan auf der aufgewerteten Summe der versicherten Löhne. Dieses System ist insofern vorteilhaft für das finanzielle Gleichgewicht der Pensionskasse, als es die Folgen starker Lohnerhöhungen, insbesondere am Ende der beruflichen Laufbahn, reduziert. Allerdings sieht das Gesetz unabhängig von der finanziellen Lage der Pensionskasse eine jährliche Aufwertung der Summe der versicherten Löhne vor.

Seit dem 1. Januar 2003 steht der Pensionsplan Versicherten offen, die jünger als 22,5 Jahre sind. Zuvor waren diese Versicherten dem BVG-Plan angeschlossen (vgl. unten).

Der Beitragssatz des Pensionsplans ist einheitlich und beträgt unabhängig von Alter und Geschlecht der versicherten Person 19,5% des Lohnes. 8% davon trägt der Arbeitnehmer und 11,5% der Arbeitgeber. Der Arbeitgeber übernimmt also rund 59,0% der Finanzierung und die Versicherten 41,0%.

Gemäss Artikel 13 und 16 PKG basiert die Finanzierung des Pensionsplans auf dem gemischten Finanzierungssystem des «korrigierten» Rentenwert-Umlageverfahrens. In diesem System muss das Vermögen der Pensionskasse jederzeit mindestens den Barwert der laufenden Pensionen zuzüglich der technischen Reserven decken.

Der **BVG-Plan** gilt für Personen, die für die Dauer von weniger als einem Jahr angestellt sind. Es handelt sich um einen ähnlichen Vorsorgeschutz wie nach dem BVG-Minimum, mit einigen Verbesserungen, insbesondere auf der Ebene der Risikoleistungen. Er funktioniert folglich nach dem Grundsatz des Beitragsprimats. Die Altersleistungen sind das Ergebnis eines Sparprozesses. Für die Berechnung der Invalidenleistungen werden die projizierten Altersgutschriften anders als im BVG-Minimum verzinst.

Je nach Alter und Geschlecht der versicherten Person variieren die Beiträge zwischen 7 und 18% des versicherten Lohnes mit einem Maximum von 58 140 Franken (Stand 2010). Ein zusätzlicher Beitrag von 2,4% des versicherten Lohnes wird zur Finanzierung der Risiken Tod und Invalidität, der Beiträge an den Sicherheitsfonds sowie der Verwaltungskosten erhoben. Die Finanzierung erfolgt paritätisch, d.h. je zur Hälfte durch den Arbeitnehmenden und den Arbeitgeber.

Der BVG-Plan basiert auf dem integralen Kapitaldeckungsverfahren. So müssen die vorhandenen Mittel jederzeit die gesamten versicherungstechnischen Verpflichtungen, d.h. die Altersguthaben der aktiven Versicherten sowie die versicherungstechnischen Reserven der laufenden Renten decken.

2. NOTWENDIGKEIT DER REVISION

2.1 Evaluation des geltenden Gesetzes

Eine der Hauptstärken des PKG liegt darin, dass mit ihm ein Deckungsgrad erreicht wurde, der – in Anbetracht des öffentlichen Kontextes der Pensionskasse – vom Experten der Pensionskasse, Herrn Meinrad Pittet (Pitet Associés SA in Genf), als gut bis sehr gut beurteilt wird. Damit ist die Pensionskasse eine gesunde Einrichtung, die der Zukunft gelassen entgegenblicken kann. Wohl muss der Beitragssatz erhöht werden (vgl. Ziff. 3.5), es sind keine drakonischen Finanzierungsmassnahmen zu ergreifen, um den Betrieb unter normalen Bedingungen weiterführen zu können.

Einige Elemente verdienen ihrer einfachen Anwendung und Verständlichkeit wegen hervorgehoben zu werden, so etwa die einfache Berechnung der Pensionen und die transparenten Rentenprojektionen. Gestützt auf die Summe der versicherten Löhne ist leicht nachzuvollziehen, wie eine Alterspension berechnet wird.

Das PKG ist jedoch nicht mehr vollständig BVG-konform. Das BVG wurde seit seiner Einführung 1985 mehrfach geändert. Einige Änderungen waren weniger bedeutsam, andere sind dagegen als erheblich zu bezeichnen, so insbesondere die in drei Etappen (1. April 2004, 1. Januar 2005, 1. Januar 2006) in Kraft getretene 1. BVG-Revision sowie die erst kürzlich erfolgten Änderungen des BVG in Bezug auf die Strukturreform und die Finanzierung der öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen (vgl. unten). Überdies traten 1995 das Bundesgesetz vom 17. Dezember 1993 über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (SR 831.42; FZG) und die neuen Bestimmungen über die Wohneigentumsförderung, die ins BVG und in die Verordnung vom 3. Oktober 1994 über die Wohneigentumsförderung mit Mitteln der beruflichen Vorsorge (WEFV; RS 831.411) aufgenommen wurden, in Kraft. Das FZG bewirkte einen fundamentalen Wandel in der Praxis der Pensionskasse, namentlich in Bezug auf den Austritt. Die Auswirkungen dieser Revisionen auf die Pensionskasse wurden nicht auf der Ebene des PKG, sondern auf der Verordnungsebene geregelt. Die Verwaltung der Pensionskasse sieht sich bisweilen zu Handlungsweisen gezwungen, die bundes-, jedoch nicht unbedingt PKG-konform sind. Deshalb gilt es, die Änderungen der jüngsten Revisionen des Bundesrechtes in die vorliegende Revision zu integrieren.

Das geltende PKG hat ausserdem den Ehrgeiz, alles regeln zu wollen, obwohl die zu behandelnde Materie komplex ist und auf Bundesebene häufig geändert wird. Eine regelmässige Anpassung des kantonalen Gesetzes an die Gesetzgebung des Bundes ist schwierig, da sämtliche Änderungen des PKG vom Vorstand der Pensionskasse (nachfolgend: der Vorstand), vom Staatsrat und schliesslich vom Grosse Rat verabschiedet werden müssen. Überdies entsprechen zahlreiche Artikel des geltenden Gesetzes inhaltlich weitgehend dem Bundesgesetz, da das PKG dessen Text einfach wortwörtlich übernimmt. Das PKG präsentiert sich auf der formalen Ebene als ausführliche Reglementierung; bei der Lektüre ist festzustellen, dass viele Bestimmungen auf der Ebene des Gesetzesvollzugs und nicht im Gesetz selber geregelt werden müssten.

Im Hinblick auf die in naher Zukunft in Kraft tretende Änderung des BVG betreffend die Finanzierung von

öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen ist auch der Aufbau der Gesetzgebung über die Pensionskasse zu überdenken und die Rechtsetzungsbefugnis anders zu verteilen. Die Änderung des BVG zielt nämlich darauf ab, die öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen den privat-rechtlichen anzugleichen. In einem ersten Teil legt er neue Finanzierungsbestimmungen fest (Art. 72a–72g BVG). In einem zweiten Teil wird die Unabhängigkeit der öffentlich-rechtlichen Einrichtungen gegenüber den politischen Behörden sichergestellt. Letztere haben nur noch beschränkte Kompetenzen: Sie können wahlweise entweder den Finanzierungsmodus der Pensionskasse und das Primat oder den Umfang der Leistungen festlegen (Art. 50 Abs. 2 BVG). Wie auch immer sich der Gesetzgeber entscheidet: Er muss sich darauf beschränken, ein Rahmengesetz zu erlassen. Seine Rolle wird damit vergleichbar mit derjenigen eines privaten Arbeitgebers, der eine Vorsorgeeinrichtung für seine Angestellten gründet. Der Vorstand der Pensionskasse, der das paritätische Organ ist und nach dem Willen des Bundesgesetzgebers ähnliche Kompetenzen wie ein Stiftungsrat haben soll, wird die Vollzugsreglemente erlassen. Die geltenden reglementarischen Bestimmungen der Pensionskasse des Staatspersonals, die sich auf ein ausführliches Gesetz, die Verordnungen des Staatsrates sowie die internen, vom Vorstand der Pensionskasse erlassenen Bestimmungen mit Sekundärcharakter stützen, entsprechen den Grundsätzen der neuen Bundesgesetzgebung nicht mehr.

Der Entwurf des neuen Gesetzes über die Pensionskasse des Staatspersonals ist demnach ein Rahmengesetz, das sich auf die Grundsätze beschränkt. Die geplanten Vollzugsreglemente, für die der Vorstand der Pensionskasse zuständig ist, werden dem Grossen Rat zusammen mit dem Gesetzesentwurf zur Information unterbreitet.

2.2 Berücksichtigung von aktuellen Entwicklungen auf dem Gebiet der beruflichen Vorsorge und der Verwaltung öffentlicher Pensionskassen

2.2.1 Finanzielles Gleichgewicht

Die zahlreichen Debatten, die in den letzten Jahren durch die Deckungslücken einiger öffentlicher Pensionskassen ausgelöst wurden, haben die Notwendigkeit eines Finanzierungssystems aufgezeigt, das jederzeit eine ausreichende Deckung gewährleistet. Das neue Gesetz muss die für diese Gewährleistung unerlässlichen Elemente beinhalten:

- die Festlegung eines Mindestdeckungsgrades und erforderlichenfalls von adäquaten Sanierungsmassnahmen;
- die Berücksichtigung der finanziellen Lage der Pensionskasse bei der Anpassung der Renten an die Teuerung und der Aufwertung der Summe der versicherten Löhne;
- eine Beitragserhöhung.

2.2.2 Flexibles Rentenalter

Auch wenn es schwierig ist, die Bevölkerungsentwicklung in der Schweiz vorherzusehen, so entspricht die demographische Alterung einer Tatsache. Die Lebenserwartung steigt stets an, was sich auch auf die zweite Säule auswirkt, da länger Leistungen bezogen werden.

Die Aufgabenverteilung zwischen Mann und Frau in der Familie hat sich verändert und die Zahl der Teilzeitar-

beschäftigten steigt, was sich wiederum auf die Pensionskasse auswirkt (Art des Vorsorgeplans und Höhe der Beiträge).

Bei den beruflichen Laufbahnen zeichnet sich ab, dass diese künftig sowohl in Bezug auf den Arbeitsplatz als auch den Lohn ungleichmässiger verlaufen. Laufbahnen mit variablen Beschäftigungsgraden oder mit Unterbrüchen in der Erwerbstätigkeit aufgrund von Erziehungs-, Betreuungs- oder Ausbildungsaufgaben werden immer häufiger. Phasen mit hohem Beschäftigungsgrad wechseln sich mit reduzierten Arbeitszeiten ab, was Einkommenschwankungen bewirkt.

Das Rentenalter hat einen unmittelbaren Einfluss auf die Zahl der versicherten Personen, die bei der Pensionskasse ihren Beitrag entrichten sowie auf die Zahl der Pensionsbezüger. Es wird heute eine rege Debatte über das Rentenalter geführt, die Meinungen gehen diesbezüglich allerdings auseinander. Auf der politischen Ebene sprechen die Veränderung der Alterspyramide und der Wunsch, die daraus entstehenden Kosten zu dämpfen, für eine Anhebung des Rentenalters. Dieser Vorschlag findet bei der Bevölkerung jedoch keinen grossen Rückhalt. Auf der individuellen Ebene zeichnet sich zudem generell ein stärkerer Wunsch ab, selber den Zeitpunkt der Pensionierung zu bestimmen. Seit der 1. BVG-Revision dürfen die Vorsorgeeinrichtungen jedoch kein Rentenalter vor dem vollendeten 58. Altersjahr vorsehen, unter Vorbehalt von Unternehmensrestrukturierungen, oder wenn aus Gründen der öffentlichen Sicherheit ein tieferes Rentenalter vorgesehen ist (Art. 1i BVV2).

Die Rahmenbedingungen für die Gewährung einer **AHV-Überbrückungsrente oder eines AHV-Vorschusses** können die Zahl der versicherten Personen der Pensionskasse ebenfalls beeinflussen. So fördern günstige Rahmenbedingungen vorzeitige Pensionierungen.

Aus all diesen Gründen ist eine flexible Pensionierung für die Versicherten unabhängig von der von ihnen ausgeübten Funktion zu fördern. Einige möchten vor dem derzeit geltenden AHV-Rentenalter pensioniert werden, andere wiederum wollen ihre Erwerbstätigkeit bis zu diesem Alter bzw. darüber hinaus weiterführen. Auch seitens des Arbeitgebers entspricht das flexible Rentenalter einem Bedürfnis: Einerseits könnten Mitarbeitende, die beschwerliche Arbeiten nicht mehr ausführen können, ihren Dienst ganz oder teilweise vorzeitig verlassen. Andererseits würden Wissen und Erfahrungen von noch voll leistungsfähigem Personal nicht vorzeitig verloren gehen. Der Gesetzesentwurf bildet den Rahmen, innerhalb dessen der Staatsrat und die Pensionskasse den flexiblen Altersrücktritt für alle konkret gestalten.

3. PRÄSENTATION DES GESETZESENTWURFES UND DES NEUEN VORSORGEPLANS

3.1 Rahmengesetz und reglementarische Bestimmungen der Pensionskasse

Der Gesetzesentwurf, zu dem der anerkannte Experte der Pensionskasse zustimmend Stellung genommen hat, ersetzt das geltende Gesetz sowie die zahlreichen derzeit geltenden Beschlüsse und Verordnungen. Er berücksichtigt die Ergebnisse der Vernehmlassung, die gestützt auf einen Vorentwurf zwischen dem 1. April und 30. Juni 2010 stattfand. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse

der Vernehmlassung sind auf der Website der Pensionskasse publiziert (www.cppef.ch).

Es wird ein vom Grossen Rat verabschiedetes Rahmengesetz vorgeschlagen, das durch die reglementarischen Bestimmungen der Pensionskasse konkretisiert wird. Der Vorstand hat bereits die nötigen Reglementsentwürfe ausgearbeitet.

Gemäss dem Entwurf der neuen Gesetzgebung des Bundes über die öffentlich-rechtlichen Pensionskassen müssen sich die politischen Organe entscheiden, ob sie die Leistungen und deren Umfang oder die Finanzierung vorschreiben wollen. Für den nicht durch das politische Organ geregelten Bereich ist ausschliesslich das oberste Organ der öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtung zuständig (neuer Art. 50 Abs. 2 BVG). Aus diesem Grund befasst sich der vorliegende Gesetzesentwurf, wie durch das neue Bundesrecht vorgesehen, im Wesentlichen nur mit der Finanzierung. Da die Pensionskasse über die Staatsgarantie verfügt, ist es für den Staat wichtiger, den finanziellen Rahmen für die Leistungen der beruflichen Vorsorge abzustecken als die Leistungen festzulegen.

Um dem Grossen Rat jedoch einen vollständigen Überblick über die wichtigsten Neuerungen des von der Pensionskasse gebotenen Vorsorgeschatzes zu geben, erläutert die vorliegende Botschaft alle wesentlichen Änderungen im Gesetzesentwurf und in den reglementarischen Bestimmungen der Pensionskasse. Zudem wird jede Bestimmung des Rahmengesetzes unter Ziffer 4 erläutert; die Reglementsentwürfe und die Kommentare sind in der Beilage zu finden.

3.2 Vorsorgepläne

Der Gesetzesentwurf legt den Inhalt der Vorsorgepläne nicht selber fest; dieser wird von der Pensionskasse innerhalb des vom Gesetzesentwurf vorgegebenen Rahmens bestimmt (siehe Ziff. 3.3 und 4).

Die beiden geltenden Vorsorgepläne sollen beibehalten werden. Der Pensionsplan gilt für versicherte Personen, die eine dauerhafte Erwerbstätigkeit ausüben, der BVG-Plan für versicherte Personen, die vorübergehend (weniger als ein Jahr) bei einem angeschlossenen Arbeitgeber beschäftigt sind. Dieser in den beiden Vorsorgeplänen versicherte Personenkreis entspricht der heutigen Situation. Der Reglementsentwurf legt das Alter für den Beginn des Sparprozesses auf 22 Jahre fest. Es macht sowohl aus ökonomischen als auch administrativen Gründen keinen Sinn, dass junge Versicherte im Hinblick auf ihre Pensionierung sofort Sparbeiträge entrichten müssen. Daher sieht der Reglementsentwurf vor, dass die im Pensionsplan versicherten Personen zwischen dem 18. und dem 22. Altersjahr nur gegen die Risiken Invalidität und Tod versichert sind. Die Gesetzgebung des Bundes sieht übrigens erst ab dem 25. Altersjahr eine Rentenversicherungspflicht vor (Art. 7 Abs. 1 BVG).

Die vorliegende Botschaft verzichtet auf eine Erläuterung des BVG-Plans der Pensionskasse, da der entsprechende Reglementsentwurf den geltenden Plan ohne wesentliche Änderung übernimmt. Er entspricht im Übrigen in vielen Punkten der BVG-Minimalvorsorge.

Mit dem Gesetzesentwurf wird schliesslich die Grundlage für einen Ergänzungsplan für das Kaderpersonal geschaffen. Die betreffenden Personen können in diesem Vorsorgeplan insbesondere den Teil ihres Lohns, der den maximal versicherbaren Verdienst im Pensionsplan über-

steigt, bis zum maximal versicherbaren Lohn gemäss BVG versichern (siehe Art. 79c BVG).

3.3 Primat

Das derzeit im Pensionsplan angewandte Leistungsprimat auf der Grundlage der Summe der aufgewerteten versicherten Löhne vereint die Vorteile eines reinen Leistungsprimates, das sich auf den letzten Lohn bezieht, mit den Vorteilen des Beitragsprimates. Dieses System ist in gewissem Masse vergleichbar mit einem Beitragsprimat, in dem der Umwandlungssatz garantiert wird. In einem derartigen System trägt die Pensionskasse das versicherungstechnische Langlebkeitsrisiko; das Anlagerisiko wird teils von der Pensionskasse, teils von der versicherten Person getragen (je unrentabler die Anlagen der Pensionskasse sind, desto weniger wird die Summe der versicherten Löhne aufgewertet, zudem müssen unter Umständen Sanierungsmassnahmen ergriffen werden). Das hier angewandte Leistungsprimat legt ein Rentenziel in Prozenten des versicherten Lohnes fest, berücksichtigt jedoch die gesamte berufliche Laufbahn des Versicherten und nicht nur das Ende. Daraus resultieren gute, solide finanzierte Leistungen und eine gerechte Aufteilung der Risiken zwischen der Pensionskasse und den versicherten Personen. Vor allem deshalb erfreut sich die Pensionskasse heute im Vergleich zu anderen öffentlich-rechtlichen Pensionskassen in der Westschweiz einer relativ komfortablen Lage, und dies bei einem für den öffentlichen Sektor moderaten Beitragssatz (19,5%).

Der Gesetzesentwurf legt das von der Pensionskasse in den verschiedenen Vorsorgeplänen anwendbare Primat fest. Der Grundplan – der Pensionsplan – funktioniert im beschriebenen, dem heutigen Modell entsprechenden Leistungsprimat. Er sieht die aufgewertete Summe der während der gesamten beruflichen Laufbahn versicherten Löhne als Grundlage für die Leistungsbemessung vor. Zudem legt der Gesetzesentwurf die Beiträge fest. Mit diesen Grundsätzen soll ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Leistungen und Beiträgen gewährleistet werden.

3.4 Aufwertung der Summe der versicherten Löhne und Anpassung der Pensionen

Die geplanten reglementarischen Bestimmungen verfeinern – gestützt auf die Erfahrungen – die heutige Berechnungsmethode, die als Grundlage für die Aufwertung der Summe der versicherten Löhne dient.

Nach der vorgeschlagenen Methode legt der Vorstand den Aufwertungssatz jährlich innerhalb folgender Grenzen fest: Der Aufwertungssatz entspricht mindestens dem Satz, zu dem die Gehälter des Staatspersonals zu Beginn des Jahres (Jahr t+1) der Teuerung angepasst werden und höchstens dem vorgenannten Satz, erhöht um die Hälfte der Differenz zwischen diesem Satz und einem «oberen Grenzsatz». Um diesen oberen Grenzsatz festzulegen, wird der durchschnittliche versicherte Lohn bei Vollzeitbeschäftigung derselben Versichertengruppe zu zwei gegebenen Zeitpunkten, d.h. am 1. Januar des Jahres t und am 1. Januar des Jahres t+1 verglichen. Die Versichertengruppe ist jeweils für beide im Vergleich berücksichtigten Jahre die gleiche. Für die versicherten Personen, die sowohl zu Beginn des Jahres t+1 als auch des Jahres t angeschlossen waren, berechnet die Verwaltung der Pensionskasse den versicherten Durchschnittslohn (SVL[t])

zu Beginn des Jahres t und jenen ($SVL[t+1]$) zu Beginn des Jahres $t+1$. Der obere Grenzsatz j entspricht somit:

$$j = [SVL(t+1) / SVL(t)] - 1.$$

Der Vorstand legt die jährliche Aufwertung unter Berücksichtigung der finanziellen Lage der Pensionskasse fest. Bei Unterdeckung kann diese Anpassung beschränkt oder gar nicht stattfinden.

3.5 Beitragssatz

Der auf die Finanzierung der Vorsorgeeinrichtung beschränkte Gesetzesentwurf legt die Beitragssätze fest.

Es wird vorgeschlagen, den globalen **Beitragssatz in zwei Etappen** zunächst von **19,5%** auf **21,5%** und sodann zwei Jahre nach Inkrafttreten des neuen Gesetzes auf **22,5%** des versicherten Lohns anzuheben. Gemäss geltendem Gesetz beträgt der Arbeitgeberbeitrag 11,5% und der Beitrag der versicherte Person 8%. Die neue Aufteilung sieht vor, dass der Arbeitgeber 12,5% bzw. 13% und die versicherte Person 9% bzw. 9,5% übernimmt. Die Erhöhung des Beitrags wird folglich paritätisch aufgeteilt; damit verändert sich das Verhältnis zwischen Arbeitgeberanteil und Anteil der versicherten Person geringfügig (geltendes Gesetz: 59/41; Gesetzesentwurf: 58/42).

Der Vorschlag, den Beitragssatz anzuheben, erfolgt aufgrund dem letzten versicherungstechnischen Gutachten vom September 2009, das auf der Grundlage des Rechnungsabschlusses 2008 verfasst wurde. Die Simulationen des anerkannten Experten der Pensionskasse zeigen für die nächsten zwanzig Jahre eine konstante Verschlechterung des demographischen Verhältnisses (Anteil der Rentenbezügerinnen und -bezüger im Verhältnis zu den aktiven Versicherten). Am 31. Dezember 2008 war dieses Verhältnis mit 4.4 aktiven versicherten Personen je pensionierter Person noch sehr günstig. Für eine Vorsorgeeinrichtung mit gemischtem Finanzierungssystem, das Umlageelemente aufweist, ist dieses demografische Verhältnis bedeutsam. Deshalb erweist sich die vorgeschlagene Beitragserhöhung als notwendig, um die Finanzierung der Pensionskasse im Rahmen des von diesem Entwurf eingeführten Finanzierungssystems (siehe dazu Ziff. 3.11) mittelfristig sicherzustellen.

Der Staatsrat kann den globalen Beitragssatz ändern, falls infolge konjunktureller oder struktureller Umstände (ungünstige Entwicklung der Finanzmärkte, vorübergehende Überschäden usw.) kurzfristig Sanierungsmassnahmen nötig werden. Dies kann sich auch die Beitragsaufteilung zwischen Arbeitgeber/versicherte Person verändern (vgl. auch weiter unten Ziff. 3.11 und 4, Art. 9 und 14).

Für im Pensionsplan versicherte Personen im Alter von 17 bis 22 Jahren legen die von der Pensionskasse vorgesehenen reglementarischen Bestimmungen einen Satz fest, der sich auf die Risiken Invalidität und Tod beschränkt und zurzeit 2,4% beträgt. Die durchgeführten versicherungsmathematischen Berechnungen zeigen, dass dieser Satz vorläufig beibehalten werden kann.

3.6 Leistungen bei Pensionierung

Gemäss Reglementsentwurf wird die **Alterspension** gleich wie nach der geltenden Regelung berechnet, indem der Rentensatz mit der aufgewerteten Summe der versicherten Löhne multipliziert wird. Der Rentensatz

soll fortan jedoch entsprechend dem Konzept des flexiblen Altersrücktritts je nach Rentenalter variieren.

Zwischen dem vollendeten 60. und 62. Altersjahr wird eine Alterspension gewährt, die mindestens 1,6% der Summe der versicherten Löhne entspricht. Dieser Rentensatz fusst auf aktuellen versicherungsmathematischen Berechnungen. Bei einer Pensionierung nach dem 62. Altersjahr erhöht sich der Rentensatz. Das geltende Gesetz sieht demgegenüber einen unveränderten Rentensatz zwischen dem 62. und dem 65. Altersjahr vor. Die neue Regelung bringt folglich eine Verbesserung bei einer Pensionierung in diesen Altersjahren.

Zwischen dem 58. und 60. Altersjahr kann die versicherte Person eine Alterspension beziehen, die mit einem versicherungsmathematisch gekürzten Rentensatz ermittelt wird. Nach aktuellen Berechnungen beträgt der Rentensatz im 58. Altersjahr 1,536% der Summe der versicherten Löhne.

Die versicherten Personen, die über das 65. Altersjahr hinaus arbeiten, haben Anspruch auf eine Pension, die mit einem versicherungstechnisch erhöhten Rentensatz berechnet wird, die Rentenerhöhung wird jedoch weniger stark ausfallen als nach geltender Lösung. Mit der Erhöhung des Rentensatzes zwischen dem 62. und 65. Altersjahr wird sich das durchschnittliche Pensionierungsalter zweifellos anheben.

Die Einführung eines flexiblen Altersrücktritts erfordert Änderungen in der Gesetzgebung über das Staatspersonal, die in den vorgelegten Gesetzesentwurf integriert wurden. Es ist vorgesehen, dass sich ein Mitglied des Personals fortan ab dem 58. Altersjahr bzw. ab dem Alter, ab dem es Anspruch auf eine Alterspension hat, pensionieren lassen kann. Derzeit besteht dieser Anspruch erst ab dem 60. Altersjahr. Die Festlegung des Höchstalters, ab dem die Dienstverhältnisse von Rechts wegen aufgelöst werden, bleibt in der Zuständigkeit des Staatsrates. Dieser schlägt vor, dieses Alter für das gesamte Staatspersonal bei 65 Jahren zu belassen. Mit dem Einverständnis des Arbeitgebers soll es jedoch möglich sein, die Diensttätigkeit bis zum 67. Altersjahr weiterzuführen. Entsprechend der geltenden Rechtslage kann der Staatsrat weiterhin ein angepasstes Höchstalter vorsehen, sofern es die Besonderheiten gewisser Berufe erfordern. Der Staatsrat wird folglich prüfen, ob das herabgesetzte Höchstalter für die Mitglieder der Kantonspolizei beizubehalten ist. Die Kantonspolizisten bilden gegenwärtig die einzige Personalkategorie, deren obligatorisches Rücktrittsalter bei 60 Jahren und damit unter 65 liegt (vgl. unten Ziff. 4, zu Art. 32). Nach dem Gesagten führt der Entwurf zur Änderung des Gesetzes über das Staatspersonal für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter generell die Möglichkeit ein, mit Einverständnis des Arbeitgebers die Erwerbstätigkeit über das 65. Altersjahr hinaus weiterzuführen, sofern sie oder er die Anforderungen ihrer oder seiner Funktion noch vollumfänglich erfüllt, mit Einverständnis. Damit wird auch der höheren Lebenserwartung Rechnung getragen. Andererseits kann sich das Personal früher, nämlich ab dem 58. Altersjahr pensionieren lassen. Zusammengefasst wird der flexible Altersrücktritt zwischen 58 und 65 Jahren bzw. – mit Zustimmung des Arbeitgebers – 67 Jahren eingeführt, bei dem einerseits das Höchstrücktrittsalter angepasst und andererseits das Mindestrücktrittsalter herabgesetzt wird. Auf diese Weise soll auch Problemen vorgebeugt werden, die sich für den Arbeitgeber aus der voraussichtlichen demographischen Entwicklung ergeben könnten.

Es ist indessen festzuhalten, dass das Personal nicht dazu verpflichtet wird, sein Dienstverhältnis bis zum Höchsterücktrittsalter weiterzuführen. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kommt bei einer Weiterführung des Anstellungsverhältnisses über das 65. Altersjahr hinaus – sofern der Arbeitgeber damit einverstanden ist – jedoch in den Genuss einer höheren Rente.

Der Reglementsentwurf des Vorstands sieht weiter vor, die Berechnung der Pensionierten-Kinderpension zu ändern. Nach der geltenden Regelung wird sie in Prozenten der AHV-Rente berechnet, was nicht sachgerecht erscheint. Wie bei anderen Vorsorgeeinrichtungen üblich und auch der Bundesgesetzgebung (Art. 17 und 21 BVG) entsprechend, soll künftig die Alterspension als Bemessungsgrundlage dienen. Die Pensionierten-Kinderpension wird 10% der Alterspension betragen; nach oben (6000 Franken p.a.) und unten (3000 Franken p.a.) ist eine Begrenzung vorgesehen. Derzeit beträgt die Pensionierten-Kinderpension 12% der maximalen AHV-Rente, d.h. 3288 Franken im Jahr 2010.

3.7 Vorruhestandleistungen

Damit sowohl der Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmenden von den Vorzügen des flexiblen Altersrücktritts profitieren können, sollen generell und dauerhaft Vorruhestandleistungen, nämlich entweder eine AHV-Überbrückungsrente oder ein AHV-Vorschuss eingeführt werden.

Derzeit kommt das Staatspersonal gemäss Artikel 55 des Gesetzes vom 17. Oktober 2001 über das Staatspersonal in den Genuss einer befristeten Förderung bei der Pensionierung. Dabei wird dem pensionierungswilligen Personal ab dem 60. Altersjahr eine AHV-Überbrückungsrente gewährt. Diese setzt mindestens fünfzehn Dienstjahre beim Staat voraus und ein Verhalten, das Anlass zur Zufriedenheit gab. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter, die diese Leistung erhalten, müssen zudem ihre Diensttätigkeit vollständig aufgeben. Die AHV-Überbrückungsrente, die der maximalen AHV-Rente entspricht (2010: 2280 Franken im Monat) wird vollumfänglich vom Staat übernommen. Zurzeit wird sie noch grösstenteils durch die Lohndifferenz zwischen der in den Ruhestand tretenden Person und der neu angestellten Person gedeckt.

Die Mitglieder der Kantonspolizei mussten sich schon immer mit 60 Jahren pensionieren lassen. Für diese Personalkategorie wurde daher ein eigenes System errichtet: Die Polizeibeamten und der Staat als Arbeitgeber zahlen zu gleichen Teilen in einen Zusatzrentenfonds ein. Der globale Beitrag beträgt 1,9% des Lohnes. Der Staat überweist zudem eine einmalige jährliche Leistung (2007: 636 480 Franken; 2008: 243 100 Franken; 2009: 287 280 Franken; 2010: 205 200 Franken). Diese Personalkategorie bezog demnach keine Förderung bei der Pensionierung, sondern eigene, durch diesen Zusatzrentenfonds finanzierte Renten.

Die Koexistenz der beiden Systeme führte zu einer gewissen Unzufriedenheit bei der Kantonspolizei. Zudem fordern einige Personalkategorien (z.B. seit einigen Jahren die Gefängnisaufseher) wegen beschwerlicher Arbeit die Einführung eines analogen Systems. Diese Forderung könnte auch in anderen Sektoren erhoben werden. Es gilt daher einerseits beide Systeme zu vereinheitlichen und andererseits sowohl für Personalkategorien als auch für jedes einzelne Mitglied des Personals den flexiblen Altersrücktritt zu gewährleisten.

Wie bereits erläutert, sehen Gesetzes- und Reglementsentwurf den flexiblen Altersrücktritt zwischen 58 und 65 Jahren bzw. – mit dem Einverständnis des Arbeitgebers – 67 Jahren vor. Um reelle Flexibilität zu erreichen, ist ein System gefordert, das die vorzeitige Pensionierung mittels Glättung der Leistungen zwischen dem Zeitpunkt der Pensionierung und dem AHV-Rentenalter ermöglicht. Die in den Ruhestand tretende Person muss hierfür auf eine zusätzliche Unterstützung zählen können, welche die fehlende AHV-Rente vor dem 64. bzw. vor dem 65. Altersjahr kompensiert. Diese zusätzliche, die Flexibilität gewährleistende Unterstützung ist nicht eine Auszahlung mit sozialem Zweck, die eine Vorsorgeglücke schliessen soll, sondern erfolgt in Gestalt massgeschneiderter Leistungen der 2. Säule, um die beschränkte Möglichkeit eines vorzeitigen AHV-Altersrücktritts auszugleichen. Damit sich sämtliche Personalkategorien vorzeitig pensionieren lassen können, ist eine starke finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers unumgänglich.

In diesem Sinne sehen der Gesetzes- und Reglementsentwurf ein AHV-Vorschuss-System vor, welches das geltende AHV-Überbrückungsrenten-System ersetzt. Der AHV-Vorschuss ist eine zeitlich befristete und rückzahlungspflichtige Rente, die höchstens der maximalen AHV-Rente entspricht. Diese Rente wird ab dem Zeitpunkt der Pensionierung vorgeschossen, höchstens aber bis zum AHV-Rentenalter. Da dieser Vorschuss nicht durch die aktiven Versicherten (vor-)finanziert wird, wird die «vorgeschossene oder geliehene» Summe durch einen lebenslänglichen oder zeitlich befristeten Rückbehalt auf der Alterspension – sofort oder ab dem ordentlichen AHV-Rentenalter – zurückbezahlt. Das System trägt zur Selbstverantwortung der rentenbeziehenden Person bei und passt sich deren persönlichen Bedürfnissen an: Jede Person wählt die Höhe des Vorschusses und den Zeitpunkt der Rückerstattung entsprechend der eigenen Wünsche und Möglichkeiten. Die Beteiligung des Arbeitgebers an der Rückerstattung des AHV-Vorschusses wird im Gesetz und in der Gesetzgebung über das Staatspersonal als Grundsatz statuiert. Unter bestimmten Bedingungen (mindestens 13 Jahre Tätigkeit im Dienst des Staates und ein Verhalten, das Anlass zur Zufriedenheit gab) ist der Staatsrat bereit, die Beteiligung des Staats auf 90% des vorgeschossenen Betrags festzusetzen. Findet die vorgezogene Pensionierung vor dem 60. Altersjahr statt, wird die Beteiligung des Arbeitgebers anteilmässig gekürzt. Ebenso wird bei teilweisem Altersrücktritt der Anspruch auf die Rückerstattung des AHV-Vorschusses bis zu 90% entsprechend gekürzt. Die vom Staat für die Beteiligung an der Rückerstattung des AHV-Vorschusses gewährten Summen werden im Rahmen des Lohnsystems des Staates durch die Lohndifferenz zwischen der in den Ruhestand tretenden Person und der neu angestellten Person gedeckt, dem Beispiel des geltenden Systems der AHV-Überbrückungsrente folgend. Mit der Einführung des AHV-Vorschusses werden die bestehenden Unterschiede zwischen den Mitgliedern der Kantonspolizei und den Mitgliedern des Staatspersonals beseitigt. Sofern der Staatsrat das Höchstalter für bestimmte Personalkategorien senken sollte, wird er gleichzeitig die Leistungen festlegen, auf welche diese Personalkategorien Anspruch haben.

3.8 Invaliditätsleistungen

Die in den reglementarischen Bestimmungen des Vorstands vorgesehene Invalidenpension entspricht der projizierten Alterspension im Alter von 60 Jahren bei einem

Rentensatz von 1.6%, multipliziert mit dem Invaliditätsgrad. Damit wird die aktuelle Berechnungsmethode vereinfacht. Gleichzeitig wird das Leistungsniveau gesenkt. Gegenwärtig entspricht die Invalidenpension im Wesentlichen der projizierten Alterspension mit 65 Jahren. Diese vorteilhafte Lösung verleitet insbesondere ältere versicherte Personen dazu, eine Invalidenpension anzustreben anstatt in den Ruhestand zu treten.

Bei versicherten Personen unter 22 Jahren entspricht die Invalidenpension 60% des letzten versicherten Jahreslohnes.

Neu soll eine Invaliden-Kinderpension eingeführt werden. Sie entspricht 10% der Invalidenpension, wobei dieselben Grenzbeträge gelten wie für die Pensionierten-Kinderpension (vgl. oben Ziff. 3.6). Diese neue Leistung wird bei versicherten Personen mit Kindern bis zu einem gewissen Masse die Senkung der Invalidenpension kompensieren. Die Pensionskasse gleicht sich mit der Einführung dieser Leistung der Praxis der anderen Vorsorgeeinrichtungen an, die praktisch alle Invaliden-Kinderrenten ausrichten.

3.9 Leistungen bei Tod

Gemäss den vom Vorstand vorgesehenen reglementarischen Bestimmungen beträgt die Pension des überlebenden Ehegatten beim Tod einer aktiven versicherten Person wie bis anhin 60% der vollen Invalidenpension sowie beim Tod einer pensionierten oder invaliden Person 60% von deren Pension. Soweit die Invalidenpension als Bemessungsgrundlage herbeigezogen wird, wirkt sich deren Senkung auch auf die Pension des überlebenden Ehegatten aus.

Hinsichtlich der Waisenpension wird vorgeschlagen, dass sie nicht mehr in Prozenten der AHV-Rente, sondern nach der Hinterlassenenpension definiert wird. Beim Tod einer aktiven versicherten Person soll sie 20% der vollen Invalidenpension des Verstorbenen betragen, beim Tod einer pensionierten Person 20% von deren Pension, mindestens aber 40% der maximalen AHV-Rente. Die Waisenrente ist damit gegenüber der geltenden Rechtslage gleich hoch oder höher.

Die Annahme durch das Volk des Bundesgesetzes vom 18. Juni 2004 über die eingetragene Partnerschaft gleichgeschlechtlicher Paare (PartG; SR 211.231) bewirkte die Gleichstellung des überlebenden Ehegatten und des eingetragenen Partners hinsichtlich der Versicherung bei Todesfall. Der Entwurf des Vorstands trägt dieser Änderung des Bundesrechts Rechnung.

Schliesslich sieht der vorgeschlagene Vorsorgeplan vor, dass das Todesfallkapital, das ausbezahlt wird, wenn keine Hinterlassenenpension gewährt wird, der Hälfte der Austrittsleistung entspricht, vermindert um möglicherweise bereits ausbezahlte Pensionen. Die an den Verstorbenen allenfalls ausbezahlten Pensionen werden folglich vom Todesfallkapital abgezogen. Der Kreis der Leistungsempfänger wird entsprechend der neuen Gesetzgebung des Bundes ausgeweitet (Art. 20a BVG). Gestützt darauf haben namentlich die im Konkubinats lebenden Personen unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf das Todesfallkapital.

3.10 Austrittsleistung

Der vom Vorstand vorgeschlagene Vorsorgeplan verfeinert die Berechnung der Austrittsleistung anhand der seit

dem Inkrafttreten des geltenden Gesetzes gemachten Erfahrungen. So werden die Faktoren, die für die Berechnung der Freizügigkeitsleistung verwendet werden, den neuesten Sterbetafeln angepasst. Bei der Berechnung des Mindestbetrages (Art. 17 FZG) ist der anzuwendende Zinssatz klar definiert. Diese neue Berechnungsweise ist für versicherte Personen, welche die Pensionskasse verlassen, vorteilhafter; gleichzeitig erhöht sie die Einkaufssummen.

3.11 Finanzierungssystem

Das im Gesetzesentwurf vorgeschlagene Finanzierungssystem für den Pensionsplan berücksichtigt die neue Bundesgesetzgebung über die Finanzierung der öffentlich-rechtlichen Pensionskassen. Im Pensionsplan soll ein Deckungsgrad von zunächst mindestens **70%** und sodann innert maximal **40 Jahren** von mindestens **80%** gewährleistet sein, so wie es das neue Bundesrecht vorsieht (vgl. Art. 72a Abs. 1 Bst. c BVG und die Übergangsbestimmungen zum neuen Recht). Für den BVG-Plan (Vorsorgeplan im Beitragsprimat) wird das heutige System (integrales Kapitaldeckungsverfahren) beibehalten. Dasselbe wird für den neuen Ergänzungsplan für Kaderpersonen gelten.

Nach heutigem Recht gilt das gemischte Finanzierungssystem des **Rentenwert-Umlageverfahrens**. Dieses System schreibt vor, dass das Vermögen der Pensionskasse jederzeit mindestens den Barwert der laufenden Pensionen zuzüglich der technischen Reserven decken muss. Der Nachteil dieses Systems liegt darin, dass es mit der Zeit zu einem variablen Gesamtdeckungsgrad führt. Um den Anforderungen dieses Systems zu entsprechen, würde gegenwärtig ein Deckungsgrad von 45% genügen, während in zwanzig Jahren ein Deckungsgrad von 60% erforderlich wäre. Je weniger aktive Versicherte auf die Zahl der Pensionierten entfallen, umso grösser ist der Kapitalisierungsbedarf.

Aus diesem Grund sieht der Entwurf die Festlegung eines Mindestdeckungsgrades vor. Ausgehend vom effektiven Deckungsgrad der Pensionskasse Ende 2009 (ca. 81%) wird ein Deckungsgrad mit einer gewissen Spanne vorgesehen. Damit kann die Pensionskasse in Zukunft ihr finanzielles Gleichgewicht mit einer gewissen Flexibilität sicherstellen und Mindestanforderungen des Bundes Genüge tun. Diese schreiben vor, dass die Anfangsdeckungsgrade gleichbleiben oder steigen müssen (vollständige Deckung der Verpflichtungen gegenüber den Rentenbezüglern, Aufrechterhaltung der Deckungsgrade betreffend die gesamthaften Verpflichtungen der Vorsorgeeinrichtung und die Verpflichtungen gegenüber den Aktivversicherten [Art. 72a Abs. 1 Bst. a und b BVG]). **In 40 Jahren wird der Mindestdeckungsgrad zwingend 80% betragen.** Die Pensionskasse wird selbstverständlich sämtliche vom Bundesrat noch zu erlassenden Ausführungsmodalitäten zur neuen Gesetzgebung über die Finanzierung der öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen einhalten.

Der technische Zinssatz, der gegenwärtig 4,5% beträgt, wird in Einklang mit der neuen Bundesgesetzgebung künftig durch den Vorstand bestimmt werden. Dessen Vorschlag geht dahin, den technischen Zinssatz auf 4,25% zu senken. Dies entspricht den Empfehlungen der Schweizerischen Kammer der Pensionskassenexperten. Die Senkung des technischen Zinssatzes führt zu einem tieferen Deckungsgrad. Die im Gesetz festgelegten Ziele

(Mindestdeckungsgrad von 70% und 80% in 40 Jahren) sollten indessen auch so erreicht werden. Der Vorstand kann den technischen Zinssatz gestützt auf die versicherungstechnischen Berichte nach ein paar Geschäftsjahren erforderlichenfalls wieder anpassen.

Die Garantie des Staates Freiburg würde höchstens 30% der Verpflichtungen betreffen und ist in Anbetracht der geringen Wahrscheinlichkeit von deren vollständigen Geltendmachung vertretbar. Diesbezüglich darf nochmals daran erinnert werden, dass die Pensionskasse unter den öffentlich-rechtlichen Pensionskassen der Westschweiz einen der höchsten Deckungsgrade aufweist.

Die Einführung eines fixen Mindestdeckungsgrades erfordert Vorschriften über die **Sanierungsmassnahmen**, die zu ergreifen sind, falls das versicherungstechnisch notwendige Vorsorgekapital unter diesen Wert fallen sollte. Je nach Umfang der Unterdeckung sind unterschiedliche Massnahmen zu ergreifen. Sie werden vom Vorstand beschlossen und umfassen die Reduktion oder den Verzicht auf den Teuerungsausgleich der Alterspensionen, den Abzug befristeter Sanierungsbeiträge (durch den Staatsrat festzulegen und durch den Grossen Rat zu genehmigen, falls sie insgesamt 2% übersteigen), die Erhöhung der monatlichen versicherungstechnischen Kürzung bei Pensionierung vor 60 Jahren, die Kürzung oder den Verzicht auf die Aufwertung der Summe der versicherten Löhne, die Schaffung von Arbeitgeberbeitragsreserven, die Einschränkung oder Verweigerung von Verpfändungen und Vorbezügen für den Erwerb von Wohneigentum oder weitere zusätzliche Massnahmen.

3.12 Übergangsbestimmungen

Die bei Inkrafttreten bereits laufenden Pensionen sind durch das vorliegende Revisionsvorhaben grundsätzlich nicht betroffen.

Da die Alterspension bei Pensionierung künftig nach 65 Jahren weniger stark steigen wird als bisher (vgl. oben Ziff. 3.6), sind reglementarische Übergangsbestimmungen für die Universitätsprofessoren vorgesehen, von welchen eine bestimmte Anzahl das Anrecht hat, bis zum 70. Altersjahr tätig zu sein. Dieselben Bestimmungen werden auch auf die Invaliden- und Hinterlassenenleistungen Anwendung finden. Diese Leistungen werden gegenwärtig gestützt auf ein fiktives Rentenalter von 70 Jahren berechnet (wobei die Leistungen allerdings auf 60% des letzten koordinierten Verdienstes begrenzt sind). Der Reglementsentwurf nimmt hier auf ein tieferes Alter Bezug (vgl. oben Ziff. 3.8). Als Übergangslösung ist vorgesehen, die künftigen Pensionen der Universitätsprofessoren schrittweise und linear zu senken, um nach einer Übergangsperiode von sieben Jahren das neue Rentenniveau zu erreichen. Vorbehalten bleiben die Fälle, in denen das neue Reglement zu besseren oder gleich hohen Leistungen führt.

4. KOMMENTAR ZU DEN EINZELNEN ARTIKELN

Artikel 1

Die Pensionskasse ist eine Einrichtung des öffentlichen Rechts im Sinne von Artikel 48 Abs. 2 BVG. Das Bundesrecht schreibt den öffentlichen Körperschaften nicht vor, in welche Rechtsform sie ihre Vorsorgeeinrichtungen zu kleiden haben. Die Rechtsform bestimmt sich

daher aufgrund des Rechts, das für die jeweilige Pensionskasse gilt. Im Fall der Pensionskasse des Staatspersonals legt das geltende kantonale Gesetz die Rechtsform indessen nicht fest, sondern übernimmt einfach die vom Bundesgesetzgeber gewählte Bezeichnung («öffentlich-rechtliche Einrichtung»). Die Pensionskasse könnte also eine öffentlich-rechtliche Anstalt, Körperschaft oder Stiftung sein. Der vorliegende Entwurf entscheidet sich für die Rechtsform der öffentlich-rechtlichen Anstalt. Die meisten öffentlich-rechtlichen Pensionskassen (z.B. Publica, Pensionskasse des Kantons Waadt, Pensionskasse des Kantons Neuenburg, Bernische Pensionskasse, Pensionskasse des Kantons Solothurn, Pensionskasse Basel-Stadt usw.) haben diese Lösung gewählt. Bereits gemäss geltendem Gesetz besitzt die Pensionskasse eine eigene Rechtspersönlichkeit. Sie erfüllt damit eine durch die neue Bundesgesetzgebung über die öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen vorgesehene Anforderung. Der Gesetzesentwurf sieht zudem vor, dass sich die Pensionskasse ins Handelsregister eintragen lassen kann.

Artikel 2

Dieser Artikel beschreibt zunächst die Hauptaufgabe der Pensionskasse, die alle Aktivitäten im Zusammenhang mit der beruflichen Vorsorge der versicherten Person umfasst. Sodann werden die Vorsorgepläne benannt. Da die Pensionskasse ihre Leistungen frei festsetzen können muss, wenn der kantonale Gesetzgeber Vorschriften zur Finanzierung erlässt (siehe oben Ziff. 3.5), ergibt sich der Inhalt der Vorsorgepläne aus den reglementarischen Bestimmungen der Pensionskasse. Der Gesetzesentwurf beschränkt sich auf die Präzisierung, dass die Pensionskasse mehrere Vorsorgepläne mit unterschiedlichem Primat erstellt, und auf die Festlegung der Finanzierung dieser Vorsorgepläne (siehe Art. 7 ff.).

Artikel 3

Die Pensionskasse ist eine sogenannte «umhüllende» Vorsorgeeinrichtung, die über das BVG-Obligatorium hinaus Leistungen erbringt. Falls eine der Ausführungsbestimmungen zu einer Leistung führen sollte, die tiefer ist als vom BVG vorgesehen, so wird letztere ausbezahlt. Dieser Grundsatz ergibt sich aus der derogatorischen Kraft des Bundesrechts. Der Grundsatz wird in den reglementarischen Bestimmungen der Pensionskasse nochmals wiederholt.

Artikel 4

Absatz 1 statuiert von Gesetzes wegen den Anschluss des Staates als Arbeitgeber an die Pensionskasse. Dieser Anschluss umfasst ausdrücklich auch die Anstalten des Staates mit eigener Rechtspersönlichkeit (Terminologie gemäss dem Gesetz über das Staatspersonal). Zwischen dem Staat und der Pensionskasse wird folglich kein Anschlussvertrag abgeschlossen. Die Anschlussbedingungen ergeben sich aus dem Gesetz. Die Arbeitnehmer im Dienste des Staates sind obligatorisch bei der Pensionskasse zu deren reglementarischen Bestimmungen versichert.

Der Kreis der versicherten Personen wird in den Reglementsentwürfen sehen diesbezüglich nur geringfügige Änderungen gegenüber der geltenden Regelung vor. Im Pensionsplan sollen Arbeitnehmende im Alter zwischen dem 17. und dem vollendeten 22. Altersjahr ausschliesslich gegen die Risiken Tod und Invalidität versichert

werden. Ferner werden die Bedingungen für eine externe Versicherung präzisiert.

Wie bereits heute können sich die in *Absatz 2* definierten externen Institutionen der Pensionskasse anschliessen. Derzeit legt die Verordnung des Staatsrates vom 9. November 2004 über den Anschluss von auswärtigen Institutionen an die Pensionskasse des Staatspersonals (SGF 122.73.12) die Anschlussmodalitäten fest. Diese Regelungszuständigkeit wird der Pensionskasse übertragen (*Absatz 3*). Der entsprechende Reglementsentwurf der Pensionskasse übernimmt diese Verordnung in einer angepassten Fassung. Dabei ist auf folgende Punkte hinzuweisen: Der Anschluss wird durch eine von den Parteien unterzeichnete Vereinbarung geregelt. Die angeschlossenen Institutionen müssen den sie betreffenden Anteil der bestehenden Unterdeckung (gemäss Artikel 44 BVV2) tragen. Im Rahmen des Anschlusses verpflichten sie sich, sich an einer möglichen Rekapitalisierung entweder durch eine Erhöhung der Beiträge oder durch eine Kapitalzahlung zu beteiligen. Künftig entscheidet der Vorstand über den Anschluss einer neuen externen Institution an die Pensionskasse, der Staatsrat behält jedoch ein Vetorecht.

Artikel 5

Absatz 1: Die geltende Gesetzgebung enthält keine Bestimmungen zum Vermögen der Pensionskasse. Der Entwurf enthält die entsprechenden spezifischen Regeln. Die vorgeschlagene Formulierung stützt sich namentlich auf die Rechnungslegungsvorschriften Swiss GAAP FER 26, die gemäss Artikel 47 Abs. 2 BVV 2 und Artikel 44 BVV 2 anzuwenden sind. Die Wertschwankungsreserve ist integraler Bestandteil des Vermögens. Der Überschuss entspricht dem verfügbaren Nettogewinn, der eine Erhöhung des Deckungsgrades der Pensionskasse ermöglicht. Der Überschuss kann negativ sein.

Absatz 2: Der einfacheren Verwaltung wegen führt die Pensionskasse für die verschiedenen Vorsorgepläne ein gemeinsames Konto.

Absatz 3: Dieser Absatz verweist auf die diesbezüglich sehr detaillierte Gesetzgebung des Bundes. Es ist insbesondere den Rechnungslegungsvorschriften Swiss GAAP FER 26 Rechnung zu tragen.

Artikel 6

Dieser Artikel verweist auf die Gesetzgebung des Bundes und wiederholt die Anlagegrundsätze. Gegenüber dem BVG gewichtet der Entwurf die Sicherheit stärker als den Ertrag. Die Bewertung in der Bilanz richtet sich heute nach der Rechnungslegung Swiss GAAP FER 26.

Artikel 7

Der Entwurf sieht die Beibehaltung der geltenden Vorsorgepläne und die Einführung eines neuen Ergänzungsplans für Kaderpersonen vor (siehe oben Ziff. 3.2). In Anbetracht der sich aus der Wahl des Primats ergebenden finanziellen Auswirkungen stellt diese Bestimmung die entsprechenden Grundsätze für jeden Vorsorgeplan auf. Der Inhalt dieser Vorsorgepläne wird hingegen von der Pensionskasse bestimmt. Für den Pensionsplan und den BVG-Plan wurden die reglementarischen Bestimmungen bereits erarbeitet. Für den Ergänzungsplan für Kaderpersonen müssen sie noch ausgearbeitet werden. *Buchstabe c* legt fest, dass die Finanzierung (namentlich die Höhe der Beiträge und deren Aufteilung zwischen Arbeitgeber und

den versicherten Personen) dieses Vorsorgeplans nicht vorteilhafter sein darf als jene des Pensionsplans.

Artikel 8

Siehe Ziff. 3.11.

Artikel 9

Siehe Ziff. 3.11.

Ein strukturelles Ungleichgewicht auf der Finanzierungsebene (*Absatz 5*) bedeutet nicht unbedingt eine vorhersehbare oder tatsächliche Unterdeckung. Es handelt sich um eine Situation, in der das Gleichgewicht zwischen Beiträgen und Leistungen mittelfristig nicht mehr gegeben ist. Sie ist also nicht mit dem in Artikel 14 behandelten Fall (vorhersehbare oder tatsächliche Unterdeckung aus konjunkturellen oder strukturellen Gründen) zu verwechseln; im letzteren Fall wird davon ausgegangen, dass das finanzielle Gleichgewicht durch Sanierungsmassnahmen korrigiert werden kann.

Artikel 10

Siehe Ziff. 3.11 und Artikel 13 weiter oben.

Artikel 11

Siehe Ziff. 3.11.

Artikel 12

Absatz 1: Die Begriffe «versicherter Lohn» und «massgebender AHV-Lohn» sind derzeit auf Gesetzesebene definiert. Sie werden nun in den reglementarischen Bestimmungen der Pensionskasse erläutert. Der Koordinationsabzug wird im nachfolgenden Absatz festgelegt.

Absatz 2: Mit der ersten BVG-Revision wurde der Koordinationsabzug im BVG-Obligatorium von 100% der maximalen AHV-Rentenaltersrente auf 87,5% gesenkt. Im Pensionsplan betrug der Koordinationsabzug bis anhin 90%. Es ist geplant, dem Bundesgesetzgeber zu folgen und den Koordinationsabzug von 90% auf 87,5% zu senken. Mit dieser Senkung steigt der versicherte Lohn, was wiederum zu höheren Beiträgen und Leistungen führt. Mit der Anpassung des Koordinationsabzugs im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad können die Teilzeitbeschäftigten und die Beschäftigten mit niedrigem Einkommen in den von der Pensionskasse gebotenen sozialen Versicherungsschutz eingeschlossen werden.

Artikel 13

Der Entwurf sieht eine Erhöhung der geltenden Beiträge und eine leichte Veränderung von deren Aufteilung zwischen dem Arbeitgebenden und den Arbeitnehmenden vor (*Absätze 1 und 2*, siehe Ziff. 3.5). Die Beiträge der externen Institutionen entsprechen denjenigen des Staates. Im Ergänzungsplan für Kaderpersonen werden der Beitrag sowie die Aufteilung zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmenden vom Staatsrat festgelegt (*Absatz 3*).

Artikel 14

Absatz 1: Die Festlegung der Beitragshöhe im Gesetz (siehe Art. 8) hat zur Folge, dass für die Erhebung von Sanierungsbeiträgen eine Gesetzesänderung erfolgen müsste, was die Sanierung wohl verzögern würde. Es wird daher vorgeschlagen, einen maximalen Sanierungs-

beitrag vorzusehen. Sollte dieser ungenügend sein, wird der Grosse Rat angerufen.

Absatz 2: Der Beitragssatz von 2% bezieht sich auf die gesamten Beiträge (Arbeitgeber + Arbeitnehmer) und nicht nur auf den Arbeitgeberanteil.

Artikel 15

Im *ersten Absatz* wird das Rentenziel von Artikel 113 Abs. 2 lit. a der Bundesverfassung und Artikel 1 Abs. 1 BVG wiederholt. Die Anspruchsvoraussetzungen und die Berechnung der Leistungen werden durch die Pensionskasse definiert (*Absatz 2*; siehe oben Ziff. 3.5). In materieller Hinsicht bleibt das Rentenziel gegenüber der geltenden Gesetzgebung unverändert. Die von der Pensionskasse ausgerichtete Alterspension sollte zusammen mit der maximalen AHV-Altersrente ungefähr 80% des früheren Bruttoeinkommens ersetzen. Dabei handelt es sich jedoch um einen Durchschnittswert. So spiegelt die für die Leistungshöhe wichtige Aufwertung der Summe der versicherten Löhne die durchschnittliche Lohnerhöhung des Staatspersonals wider. Das oben erwähnte Rentenziel kann demnach nicht von allen Versicherten erreicht werden. Das in Absatz 1 abstrakt formulierte Rentenziel sollte dagegen für alle Versicherten erreichbar sein.

Artikel 16

Absatz 1: Gemäss der Botschaft zum Entwurf der neuen Gesetzgebung über die öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen liegt die Zuständigkeit, das Rentenalter festzulegen, bei der politischen Behörde (BBI 2008 8457). Davon ist Gebrauch zu machen, handelt es sich doch um ein wichtiges personalpolitisches Instrument. Der Gesetzesentwurf will das Mindestalter, das Anspruch auf eine ordentliche Alterspension gibt, von 60 auf 62 Jahre anheben. Personen, die über dieses Alter hinaus arbeiten, haben gemäss Reglementsentwurf der Pensionskasse Anspruch auf eine versicherungstechnisch erhöhte Alterspension (siehe oben Ziff. 3.6). Die vorzeitige Pensionierung ist ab dem 58. Altersjahr möglich. Derzeit kann der Ruhestand nicht vor dem 60. Altersjahr angetreten werden. Wie weiter oben bereits dargelegt, wird ferner die Aufwertungsformel angepasst (siehe oben Ziff. 3.6).

Absatz 2: Diese Bestimmung erweist sich angesichts der Besonderheiten des BVG-Plans als notwendig. In diesem Vorsorgeplan sind vor allem Personen versichert, die für weniger als ein Jahr lang angestellt sind. Die Versicherungsbedingungen ähneln denjenigen des BVG. Das vom BVG vorgesehene Rentenalter entspricht dem AHV-Rentenalter (64 Jahre für die Frauen, 65 Jahre für die Männer). Diese Regelung wird auch für die im BVG-Plan versicherten Personen gelten. Es würde kaum Sinn machen, für Personen, die für weniger als ein Jahr angestellt sind, den flexiblen Altersrücktritt (siehe Absätze 1 und 2) vorzusehen.

Artikel 17

Die Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Pensionierung vor dem AHV-Rentenalter und allenfalls an den von den versicherten Personen getätigten Einkäufen wird vom Gesetz über das Staatspersonal (StPG; SGF 122.70.1) und seinem Ausführungsreglement (StPR; SGF 122.70.11) festgelegt. Siehe für die Einzelheiten weiter unten Artikel 32.

Artikel 18

Das geltende Gesetz bezeichnet die Organe der Pensionskasse nicht explizit. Der Entwurf führt diese nun auf. Es handelt sich um den Vorstand und um die Verwaltung. Diese wird durch den Verwalter vertreten.

Artikel 19

Die Zusammensetzung und die Organisation des Vorstandes der Pensionskasse erfahren keine wesentlichen Veränderungen. Die Zahl der Vorstandsmitglieder beträgt weiterhin 12, und die paritätische Vertretung von Arbeitgeber und Arbeitnehmenden wird selbstverständlich beibehalten. Der Finanzdirektor oder die Finanzdirektorin und der Vorsteher oder die Vorsteherin des Amtes für Personal und Organisation des Staates werden fix als Vertreter oder Vertreterin des Arbeitgebers bezeichnet.

Der Gesetzesentwurf bringt gleichwohl einige kleine Änderungen an, die nachfolgend erläutert werden.

Gemäss *Absatz 3* organisieren die Föderation der Personalverbände der Staatsangestellten des Kantons Freiburg (FEDE) und die Vereinigung der Magistraten und höheren Beamten der Freiburger Kantonsverwaltung die Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Vorstand. Die durch die FEDE zu organisierende Wahl muss allen im Dienste des Staates stehenden Beschäftigten offen stehen. Im Rahmen der durch die FEDE zu organisierenden Wahl werden fünf Vorstandsmitglieder gewählt, in jener der Vereinigung der Magistraten und höheren Beamten der Freiburger Kantonsverwaltung ein Vorstandsmitglied.

Die Regeln zur Vertretung der verschiedenen Arbeitnehmerkategorien im Vorstand sind derzeit in einem Beschluss des Staatsrates festgehalten (SGF 122.73.13). Nach dem vorliegenden Gesetzesentwurf soll diese Kompetenz beim Staatsrat verbleiben (*Absatz 5*). Dieser sieht vor, die geltenden Regeln im Wesentlichen zu übernehmen. Die externen Institutionen werden nicht ausdrücklich im Vorstand vertreten sein, stellen sie doch im Verhältnis zum gesamten Bestand eine relativ geringe Zahl an Versicherten; zudem verfügen sie über keinerlei Anspruch auf Anschluss an die Pensionskasse.

Eine weitere Neuerung sieht *Absatz 6* vor. Danach nehmen eine Vertreterin oder ein Vertreter der Pensionsbezügerinnen und -bezüger mit beratender Stimme an den Vorstandssitzungen teil. Die Wahl dieser Vertreterin oder dieses Vertreters wird durch die Rentnervereinigung des Staates Freiburg organisiert werden.

In Einklang mit Art. 51 Abs. 3 BVG wird der Vorstand abwechselungsweise durch einen Arbeitnehmer- und einen Arbeitgebervertreter präsiert. Der Vorstand kann jedoch die Zuordnung des Vorsitzes anders regeln (*Absatz 7*).

Artikel 20

Absatz 1: Der Entwurf beschreibt die Aufgaben des Vorstandes ausführlicher als das geltende Gesetz. Der allgemeinen Umschreibung der Kompetenzen des Vorstandes folgt ein beispielhafter und nicht abschliessender Aufgabenkatalog, welcher der tatsächlichen Aufgabenverteilung zwischen Vorstand und der Verwaltung besser Rechnung tragen soll. So ist der Vorstand zuständig für die Aufsicht, die Kontrolle über die Verwaltung und die Vertretung der Pensionskasse gegen aussen, während die Verwaltung mit der unmittelbaren Verwaltung der Pensionskasse betraut ist.

Absatz 2: Wie bereits im geltenden Gesetz vorgesehen, hat der Vorstand die Befugnis, die Erfüllung bestimmter Aufgaben Dritten zu übertragen.

Artikel 21

Als oberstes Organ der Pensionskasse obliegt es dem Vorstand, die reglementarischen Bestimmungen zu erlassen. Dieser Artikel bezeichnet in nicht abschliessender Weise die Bereiche, in denen der Vorstand reglementarische Bestimmungen zu erlassen hat. Im Folgenden werden die wichtigsten Aspekte der von der Pensionskasse bereits ausgearbeiteten reglementarischen Bestimmungen kurz dargelegt.

Buchstaben a und b: Die Organisation und Vermögensanlage werden im Wesentlichen bereits heute durch den Vorstand geregelt. In diesem Bereich werden einige Anpassungen ans Bundesrecht erforderlich sein. Die entsprechenden Arbeiten sind im Gange.

Buchstaben c und d: Die Bestimmungen über Aufnahme in die Versicherung werden nur geringfügig geändert. Im Pensionsplan sollen die Arbeitnehmenden zwischen dem 17. und dem vollendeten 22. Altersjahr nur für die Risiken Tod und Invalidität versichert werden. Ferner werden die Voraussetzungen für die externe Versicherung präzisiert.

Buchstabe e: Der globale Beitragssatz wird nach einer zweijährigen Übergangszeit 21,5% des versicherten Lohnes betragen. 13% gehen zulasten des Arbeitgebers und 9,5% zulasten des Arbeitnehmenden (vgl. Art. 13). Der Staatsrat kann den Beitragssatz ändern, falls Sanierungsmassnahmen notwendig sind (siehe Art. 14). Gegebenenfalls wird dann auch die Aufteilung zwischen Arbeitgeber und versicherter Person verändert.

Für die im Pensionsplan versicherten Personen im Alter zwischen 17 und 22 Jahren, die nur für die Risiken Tod und Invalidität gedeckt sind, ist ein Beitragssatz von 2.4% vorgesehen. Die versicherungstechnischen Berechnungen haben gezeigt, dass dieser Beitragssatz vorläufig beibehalten werden kann.

Vgl. auch die Ausführungen zu Artikel 13.

Buchstabe f: Die Änderungen bei den Leistungen wurden bereits weiter oben unter Ziffer 3 erläutert. Ergänzend ist namentlich auf die durch die Bundesgesetzgebung nunmehr zwingend vorgeschriebene Möglichkeit der Kapitalzahlung eines Teils der Altersleistung hinzuweisen. Die versicherte Person kann bis zu einem Viertel des Gegenwertes der Alterspension oder der Altersrente als Kapitalleistung beziehen.

Buchstabe g: Die einzige wichtige materielle Änderung bezüglich des versicherten Lohnes betrifft den Koordinationsabzug, welcher der Gesetzgebung des Bundes angepasst wird (siehe Art. 12 Abs. 2).

Buchstabe h: Die Bestimmungen des geltenden Gesetzes über den Einkauf werden im Wesentlichen übernommen.

Buchstabe i: vgl. oben Ziff. 3.7.

Buchstabe j: keine wesentlichen Änderungen vorgesehen.

Buchstaben k und l: keine wesentlichen Änderungen vorgesehen.

Buchstabe m: Es ist vorgesehen, ein Reglement über die Teilliquidation zu erlassen. Dieses Reglement muss von

der Aufsichtsbehörde genehmigt werden, bevor es in Kraft treten kann (Art. 53b Abs. 2 BVG).

Buchstabe h: Die Verwaltungskosten werden durch ein gesondertes Reglement transparent gemacht.

Buchstabe o: keine wesentlichen Änderungen vorgesehen.

Buchstabe p: Die geplanten Sanierungsmassnahmen wurden bereits weiter oben unter Ziff. 3.11 aufgelistet. Es werden drei Interventionsebenen definiert (Defizit bei der Wertschwankungsreserve, geringfügiges Defizit, erhebliches Defizit). Für jede Interventionsebene werden die zulässigen Sanierungsmassnahmen abschliessend aufgeführt. Falls nach Durchführung der Sanierungsmassnahmen eine dauerhafte Überdeckung erreicht wird, kann der Vorstand Kompensationsmassnahmen beschliessen.

Buchstabe q: Die geltenden Regeln werden an die Gesetzgebung des Bundes angepasst, was jedoch keine grösseren Änderungen zur Folge hat.

Buchstabe r: keine wesentlichen Änderungen vorgesehen.

Buchstabe s: Die technischen Rückstellungen bilden Gegenstand eines gesonderten Reglements.

Buchstabe t: vgl. oben Ziff. 3.12.

Buchstabe u: Es ist vorgesehen, die für die externen Institutionen geltenden Bedingungen betreffend Anschluss und dessen Auflösung in einem spezifischen Reglement, das grösstenteils die Verordnung vom 9. November 2004 über den Anschluss von auswärtigen Institutionen an die Pensionskasse des Staatspersonals (SGF 122.73.12) übernimmt, zu regeln.

Artikel 22

Absatz 1: Es ist nicht vorgesehen, eigens reglementarische Bestimmungen für das Verwaltungspersonal der Pensionskasse aufzustellen. Daher geht der Gesetzesentwurf dahin, das Gesetzes über das Staatspersonal auf das Verwaltungspersonal der Pensionskasse für anwendbar zu erklären, so wie dies bereits heute gehandhabt wird. Gleichzeitig wird präzisiert, dass das Personal der Pensionskasse durch ein eigenes Budget finanziert wird.

Absatz 2: Das geltende Gesetz überträgt die Kompetenz «über Leistungsansprüche zu entscheiden» dem Vorstand (Art. 7 lit. f des geltenden Gesetzes). Da die Anspruchsvoraussetzungen bei den meisten Leistungen keinen oder nur wenig Ermessensspielraum lassen, wird diese technische Aufgabe in der Praxis von der Verwaltung übernommen. Diese Funktion der Verwaltung wird künftig in Buchstabe a erwähnt.

Absatz 3: Der Gesetzesentwurf sieht ferner vor, dass die Verwaltung an sämtlichen Sitzungen des Vorstandes und der Kommissionen mit beratender Stimme teilnimmt. Grundsätzlich wird die Verwaltung durch ihren Leiter oder ihre Leiterin an den Sitzungen des Vorstands vertreten, selbstverständlich kann er oder sie aber auch einen Stellvertreter oder eine Stellvertreterin bezeichnen.

Artikel 23

Diese Unvereinbarkeitsregel ist derzeit im internen Organisationsreglement der Pensionskasse enthalten. Sie soll nun auf Gesetzesebene verankert werden. Sie regelt den Fall, dass ein Vorstandsmitglied einem dauerhaften Interessenskonflikt unterliegt. Beschränkt sich der Interessenskonflikt auf eine einzelne Angelegenheit, so kommen

die Ausstandsregeln zur Anwendung (siehe Art. 25). Die Unvereinbarkeitsregel gilt sowohl für die Mitglieder des Vorstands, die bereits im Vorstand Einsitz haben – z. B. wenn ein Mitglied des Vorstands im Laufe der Amtszeit ein unvereinbares Mandat übernimmt – als auch für die designierten Mitglieder.

Absatz 1 sieht eine Informationspflicht der designierten und bereits amtierenden Vorstandsmitglieder vor, wenn sie einem Organ oder der Geschäftsführung eines Unternehmens mit wirtschaftlichem Zweck angehören, das direkt oder indirekt mit der Pensionskasse zu tun hat. Gegebenenfalls entscheidet der Vorstand – selbstverständlich ohne das betroffene Mitglied (siehe Art. 25) – über die Vereinbarkeit des fraglichen Mandats mit dem Amt als Vorstandsmitglied (*Absatz 2*). Bei einer Unvereinbarkeit bezeichnet das zuständige Organ oder die zuständige Behörde einen Ersatzmann oder eine Ersatzfrau (*Absatz 3*).

Artikel 24

In dieser Bestimmung werden die Artikel 21 ff. des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRG) auf die Mitglieder des Vorstands und der Verwaltung sowie auf die Revisionsstelle und den anerkannten Experten oder die anerkannte Expertin für analog anwendbar erklärt. Diese Ausstandsregeln gelten für sämtliche Handlungen, die im Dienste der Pensionskasse getätigt werden.

Artikel 25

Absatz 1: Die in diesem Absatz genannten Personen unterstehen dem Amtsgeheimnis, was bereits im geltenden Gesetz festgehalten wird.

Absatz 2: Die in diesem Absatz verwendeten Begriffe sind dem Bundesrecht entnommen (Art. 52 Abs. 1 BVG).

Artikel 26

Die Pensionskasse übergibt den Geschäftsbericht, die Jahresrechnung, den Bericht der Revisionsstelle und den versicherungstechnischen Bericht des Experten dem Staatsrat. Dieser unterbreitet sie dem Grossen Rat. Die Dokumente dienen der Information der politischen Organe.

Artikel 27

Diese Bestimmung zählt die wichtigsten Aufgaben der Revisionsstelle auf und verweist darüber hinaus auf die massgeblichen Vorschriften in der Bundesgesetzgebung. Die Revisionsstelle prüft insbesondere, ob die Jahresrechnung mit dem Bundesrecht übereinstimmt. Es wurde darauf verzichtet, einen periodischen Wechsel der Revisionsstelle vorzuschreiben. Eine solche Regel könnte sich als zu starr erweisen. Der Vorstand achtet jedoch darauf, dass die Unabhängigkeit der Revisionsstelle gewährleistet ist.

Artikel 28

Diese Bestimmung entspricht den Absätzen 1 und 2 von Artikel 52e BVG, welche die Aufgaben des anerkannten Experten oder der anerkannten Expertin umschreiben.

Artikel 29

Die Rechtsmittel bei Streitigkeiten bezüglich der Anwendung der Gesetzgebung über die Pensionskasse und von deren Reglementen bleiben unverändert. Das Kantons-

gericht entscheidet auf dem Klage- und nicht auf dem Beschwerdeweg.

Artikel 30

Vgl. oben Ziff. 3.5.

Artikel 31

Der Gesetzesentwurf, der ein Rahmengesetz mit Ausführungsreglementen durch die Pensionskasse vorsieht, stellt eine neue Konzeption dar. Das geltende Gesetz ist daher vollumfänglich durch das neue Gesetz zu ersetzen und aufzuheben.

Artikel 32

Die Einführung des flexiblen Altersrücktritts zwischen 58 und 65 Jahren erfordert eine Anpassung der Bestimmungen des Gesetzes über das Staatspersonal.

Artikel 50 StPG: Mit dieser Bestimmung wird es sämtlichen Mitgliedern des Personals ermöglicht, sich ab dem in der neuen Gesetzgebung über die Pensionskasse vorgesehenen Alter (58) pensionieren zu lassen (*Absatz 1*).

Absatz 2 statuiert die Möglichkeit der Teilpensionierung mit Zustimmung des Arbeitgebers. Diese Möglichkeit erweitert die Flexibilität beim Altersrücktritt und entspricht dem Wunsch des Personals, wie einer Umfrage beim Staatspersonal im Rahmen des Programms «Gesundheit am Arbeitsplatz ab 50 Jahren» entnommen werden konnte. Die Teilpensionierung wird durch die Möglichkeit des AHV-Vorschusses, der auch Teilpensionierten gewährt wird, wesentlich erleichtert.

Die massgeblichen Fristen und Modalitäten bleiben unverändert (*Absatz 3*).

Absatz 4 sieht auf Gesetzesesebene den Grundsatz vor, dass sich der Staat bei sämtlichen Mitgliedern des Personals, die sich vollständig oder teilweise vor dem AHV-Rentenalter pensionieren lassen, an der Rückerstattung des AHV-Vorschusses beteiligt. So ist festzustellen, dass praktisch in allen Funktionen die psycho-sozialen Belastungen aus Gründen, die im Rahmen der Antwort des Staatsrates auf die Anfrage Xavier Ganiot zur Pensionierung der Polizeibeamten (QA 3085.07) erläutert wurden, beträchtlich zugenommen haben. Diese Tatsache legt Massnahmen zur Förderung der vorzeitigen Pensionierung für alle Personalkategorien nahe und nicht nur für spezifische Kategorien. Der Entwurf der Ausführungsbestimmungen zum StPG sieht vor, dass der Anteil des Staates an der Rückerstattung höchstens 90% der maximalen AHV-Rente beträgt. Die Voraussetzungen für die staatliche Beteiligung sind dieselben wie die, die heute für den Anspruch auf eine AHV-Überbrückungsrente gelten, d.h. mit einer Reduktion der erforderlichen Jahre im Dienst des Staates von 15 auf 13 und einem zufriedenstellenden Verhalten.

Dieses Frühpensionierungssystem ersetzt die bestehende AHV-Überbrückungsrente, einschliesslich jener für die Polizeibeamten. Mit der Einführung eines allgemeinen AHV-Vorschusses, der zu einem Grossteil vom Arbeitgeber übernommen wird, ist für die Polizeibeamten kein besonderes Frühpensionierungssystem mehr erforderlich. Gemäss den geltenden Bestimmungen haben sich die Polizeibeamten im Alter von 60 Jahren vollständig pensionieren zu lassen. Aus diesem Grund sind sie einer speziellen Reglementierung unterstellt. Gemäss dieser kommen sie in den Genuss einer AHV-Überbrückungs-

rente, die gleich hoch ist wie die maximale AHV-Altersrente. Diese Überbrückungsrente wird durch einen Fonds finanziert, der seinerseits durch die paritätischen Beiträge des Arbeitgebers und der Arbeitnehmenden gespiesen wird. Zusätzlich leistet der Staat für jeden pensionierten Polizeibeamten, der das 62. Altersjahr vollendet hat, eine Zahlung in den Fonds. Mit der Abschaffung des besonderen Frühpensionierungssystems für die Polizeibeamten ergibt sich eine einheitliche Lösung für sämtliche Personalkategorien. Das Vorschussystem ist ausserdem auch mit der Beibehaltung eines unterschiedlichen Höchstalters vereinbar (vgl. zu Art. 51).

Artikel 51 StPG

Das Höchstalter für die Pensionierung entspricht dem Alter, in dem das Dienstverhältnis von Gesetzes wegen endet, ohne dass der Arbeitnehmende eine Kündigung einreichen oder der Arbeitgeber ihm kündigen muss. Die Kompetenz, das Höchstalter festzulegen, liegt beim Staatsrat, so wie es bereits das geltende Recht vorsieht. Dieses sieht für sämtliche Personalkategorien mit Ausnahme der Beamten der Kantonspolizei (60 Jahre) und der Professoren der Universität (zwischen 65 und 70 Jahren) ein Höchstalter von 65 Jahren vor. Für immer mehr Personen ist es vorstellbar und wünschenswert, die Erwerbstätigkeit über ein bestimmtes Mindestalter und sogar über das 65. Altersjahr hinaus weiterzuführen. Die neuen Ausführungsbestimmungen sehen dementsprechend vor, das allgemeine Höchstalter bei 65 Jahren zu belassen, wobei die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter jedoch ihre oder seine Diensttätigkeit mit Einverständnis des Arbeitgebers bis zu 67 Jahren weiterführen kann. Ausserdem behält der Staatsrat die Kompetenz, für einzelne Personalkategorien ein abweichendes Höchstalter festzulegen. Eine entsprechende Verpflichtung besteht indessen nicht. Der Staatsrat wird prüfen, ob bestimmte Tätigkeiten nach einem besonderen Höchstalter verlangen.

Artikel 52

Diese Bestimmung wird an die neuen Regeln bezüglich des Mindestalters für die Pensionierung angepasst. Das Verfahren und die Gründe für die Versetzung in den Ruhestand bleiben unverändert. Es wird festgelegt, dass die körperliche Unfähigkeit zur Ausübung der Funktion die Versetzung in den Ruhestand zu begründen vermag. Absatz 2 stellt den Grundsatz auf, dass eine Versetzung in den Ruhestand gemäss Artikel 43 StPG auch durch Vereinbarung zwischen den Parteien erfolgen kann.

Artikel 54 Abs. 1 StPG

In Übereinstimmung mit dem geltenden Gesetz entsteht mit der Versetzung in den Ruhestand, die nicht aufgrund eines Fehlverhaltens erfolgt, der Anspruch auf Leistungen, welche die Nachteile der vorzeitigen Pensionierung ausgleichen. Dieser Ausgleich erfolgt durch den Auskauf des versicherungstechnischen Abzugs, den die vor dem 60. Altersjahr pensionierte Person hinnehmen muss.

Artikel 55 StPG

Mit der Einführung eines allgemeinen und dauerhaften Frühpensionierungssystems, das die Beteiligung des Staates an der Rückerstattung des AHV-Vorschusses (neuer Art. 50 Abs. 3 StPG) vorsieht, ist Artikel 55 nicht mehr erforderlich und daher aufzuheben.

Artikel 33

Bereits das geltende Gesetz ermöglicht es dem Staatsrat, rasch die erforderlichen Gesetzesanpassungen vorzuneh-

men, wenn dies eine Änderung der Bundesgesetzgebung erforderlich macht. Es wird vorgeschlagen, diese Klausel beizubehalten. Mit dem neuen Gesetz sollte sie zwar nur noch selten in Anspruch genommen werden müssen, es ist aber nicht auszuschliessen, dass auch künftig rasche Gesetzesanpassungen notwendig sein werden.

Artikel 34

Der Staatsrat plant das Inkrafttreten des vorliegenden Gesetzes für den 1. Januar 2012.

5. AUSWIRKUNGEN DES GESETZESENTWURFS

5.1 Finanzielle und personelle Auswirkungen

Auf der Grundlage der Summe der versicherten Löhne im Jahr 2009 ergeben sich für den Staat als Arbeitgeber Kosten im Zusammenhang mit der Beitragserhöhung (geschätzte Kosten von 8 Mio. Franken bei Inkrafttreten des Gesetzes und 4 Mio. Franken zusätzlich zwei Jahre nach dessen Inkrafttreten) und der Erhöhung des versicherten Lohnes im Pensionsplan (Kürzung des Koordinationsabzugs; geschätzte Kosten: 0.8 Mio. Fr.). Seitens der Versicherten verursacht die Beitragserhöhung ebenfalls 8 bzw. 12 Mio. Franken Kosten. Der geringere Koordinationsabzug und die sich dadurch ergebende Ausweitung des versicherten Lohns erhöht die Beitragslast der Versicherten um 0.6 Mio. Franken.

Es ist hervorzuheben, dass bei Beibehaltung des geltenden Gesetzes eine stärkere Beitragserhöhung notwendig wäre.

Bei der Pensionskasse wird die geplante Revision die Entwicklung des Deckungsgrades positiv beeinflussen (Einsparung von 0.5 Beitragspunkten).

Der Entwurf hat keine personellen Auswirkungen.

5.2 Auswirkungen des Gesetzesentwurfs auf die Aufgabenverteilung Staat-Gemeinden

Der vorliegende Gesetzesentwurf hat keine besonderen Auswirkungen auf die Aufgabenverteilung zwischen dem Staat und den Gemeinden.

5.3 Verfassungsmässigkeit, Bundesrechtskonformität und Europarechtsverträglichkeit des Entwurfs

Der Entwurf steht in Einklang mit der Kantonsverfassung und dem Bundesrecht. Er berücksichtigt die Änderungen in der Gesetzgebung des Bundes in der zweiten Säule zu den öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen. Die neue Konzeption (Rahmengesetz und Reglemente) ermöglicht – anders als das geltende Recht – eine flexible und rasche Anpassung an künftige Änderungen der Bundesgesetzgebung.

Der Entwurf ist überdies konform mit dem Abkommen vom 21. Juni 1999 zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft einerseits und der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten andererseits über die Freizügigkeit (FZA; SR 0.142.112.681) und dem Abkommen vom 21. Juni 2001 zur Änderung des Übereinkommens vom 4. Januar 1960 zur Errichtung der Europäischen Freihandelsassoziation (revidiertes EFTA-Übereinkommen; SR 0.632.31), namentlich mit den Be-

stimmungen der beiden Abkommen über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit.

5.4 Referendums Klausel

Das PKG ist dem fakultativen Gesetzesreferendum unterstellt. Hinsichtlich des Finanzreferendums ist Folgendes zu erwägen:

Die mit dem vorliegenden Gesetzesvorhaben verbundenen Ausgaben sind wiederkehrender Natur. In den ersten fünf Jahren nach Inkrafttreten des neuen Gesetzes werden sie sich insgesamt auf brutto 56 Mio. Franken belaufen (52 Mio. durch die Beitragserhöhung und 4 Mio. aufgrund der Senkung des Koordinationsabzugs). Netto, d.h. nach Abzug der an Dritte fakturierte Beteiligungen, entspricht dies 42 Mio. Franken. Der Teil dieser 42 Mio. Franken, der auf die Beitragserhöhung zurückzuführen ist (39 Mio.), ist als gebundene Ausgabe zu qualifizieren. So ist zu beachten, dass der Grosse Rat aufgrund des Ergebnisses des versicherungstechnischen Berichts vom September 2009 und Art. 16 Abs. 3 des geltenden Gesetzes auch ohne das vorliegende Gesetzesvorhaben eine Beitragserhöhung hätte beschliessen müssen, die gar höher ausgefallen wäre als mit dem vorliegenden Entwurf. Dieser bringt gegenüber dem geltenden Gesetz Einsparungen im Umfang von 0,5 Beitragspunkten, was einem jährlichen Betrag von 2 Mio. Franken entspricht. Ausserdem hätte die neue Bundesgesetzgebung betreffend die Finanzierung der öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen mit dem Ziel eines schrittweise zu erreichenden Mindestdeckungsgrades von 80% in 40 Jahren ebenfalls eine Beitragserhöhung erforderlich gemacht, die mindestens derjenigen entsprochen hätte, wie sie durch dieses Gesetzesvorhaben vorgesehen ist. Aufgrund die-

ser Erwägungen müssen die durch die Beitragserhöhung verursachten Kosten als gebundene Ausgaben betrachtet werden. Dieses Gesetz unterliegt deshalb nicht dem obligatorischen Finanzreferendum.

Wir beantragen Ihnen, diesen Gesetzesentwurf über die Pensionskasse des Staatspersonals des Kantons Freiburg anzunehmen.

Beilagen zur Information:

1. Entwurf zur Änderung des Reglements über das Staatspersonal (flexibler Altersrücktritt) und Erläuterungen
 2. Entwurf des Reglements über den Pensionsplan der Pensionskasse des Staatspersonals des Kantons Freiburg (RPP) und Erläuterungen
 3. Entwurf des Reglements über den BVG-Plan der Pensionskasse des Staatspersonals (RBVGP)
 4. Entwurf des Reglements über den Anschluss externer Institutionen an die Pensionskasse des Staatspersonals (Reglement über die externen Institutionen) und Erläuterungen
 5. Entwurf des Reglements über die Teilliquidation der Pensionskasse des Staatspersonals (Reglement über die Teilliquidation) und Erläuterungen
 6. Entwurf des Reglements über die Wohneigentumsförderung mit Mitteln der beruflichen Vorsorge für die Versicherten der Pensionskasse des Staatspersonals
-

Loi

du

sur la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat (LCP)

Le Grand Conseil du canton de Fribourg

Vu la loi fédérale du 25 juin 1982 sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP) et ses dispositions d'exécution;

Vu la loi fédérale du 17 décembre 1993 sur le libre passage dans la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LFLP) et ses dispositions d'exécution;

Vu le message du Conseil d'Etat du 8 février 2011;

Sur la proposition de cette autorité,

Décète:

CHAPITRE 1

Dispositions générales

Art. 1 Statut juridique

¹ La Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat (ci-après: la Caisse) est un établissement de droit public doté de la personnalité morale. Son siège est à Fribourg.

² Elle doit être inscrite dans le registre de la prévoyance professionnelle auprès de l'autorité de surveillance compétente.

³ Elle peut être inscrite au registre du commerce.

Art. 2 But

La Caisse a pour but d'assurer des prestations en cas de retraite, d'invalidité et de décès dans le cadre de la prévoyance professionnelle. Pour atteindre ce but, elle instaure plusieurs régimes de prévoyance à primauté différente.

Gesetz

vom

über die Pensionskasse des Staatspersonals (PKG)

Der Grosse Rat des Kantons Freiburg

gestützt auf das Bundesgesetz vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) und seine Ausführungsbestimmungen;

gestützt auf das Bundesgesetz vom 17. Dezember 1993 über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (FZG) und seine Ausführungsbestimmungen;

gestützt auf die Botschaft des Staatsrats vom 8. Februar 2011;

auf Antrag dieser Behörde,

beschliesst:

1. KAPITEL

Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Rechtliche Stellung

¹ Die Pensionskasse des Staatspersonals (die Pensionskasse) ist eine öffentlich-rechtliche Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit. Ihr Sitz ist in Freiburg.

² Sie wird bei der zuständigen Aufsichtsbehörde in das Register für die berufliche Vorsorge eingetragen.

³ Sie kann ins Handelsregister eingetragen werden.

Art. 2 Zweck

Die Pensionskasse gewährt im Rahmen der beruflichen Vorsorge Leistungen bei Pensionierung, Invalidität und Tod. Zu diesem Zweck erstellt sie mehrere, nach unterschiedlichem Primat funktionierende Vorsorgepläne.

Art. 3 Relation avec la LPP

¹ La Caisse participe à l'assurance obligatoire prévue par la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP).

² Elle fournit des prestations conformément à la présente loi et à ses règlements, mais au moins les prestations prévues par la LPP.

Art. 4 Employeurs affiliés et personnes assurées

¹ L'Etat-employeur – y compris les établissements personnalisés de l'Etat – est affilié d'office à la Caisse. Les personnes salariées au service de l'Etat sont assurées obligatoirement auprès de la Caisse aux conditions prévues dans la réglementation de la Caisse.

² La Caisse, avec l'accord préalable du Conseil d'Etat, peut autoriser l'affiliation de collectivités publiques communales, d'institutions d'utilité publique ayant leur siège et exerçant leur activité dans le canton ou d'institutions qui participent directement ou indirectement à la gestion de la Caisse (ci-après: les institutions externes). Les personnes au service des institutions externes sont assurées aux conditions prévues dans la réglementation de la Caisse.

³ Les conditions et la résiliation de l'affiliation des institutions externes ainsi que la liquidation partielle sont déterminées par la réglementation de la Caisse. L'article 11 est réservé.

⁴ La responsabilité de l'affiliation des personnes salariées appartient à l'employeur. La réglementation de la Caisse définit les devoirs de l'employeur.

CHAPITRE 2

Bases financières

Art. 5 Fortune et comptes

¹ La fortune nette de prévoyance de la Caisse est égale à l'ensemble des actifs à la date du bilan, évalués à leur valeur de marché et diminués des engagements non actuariels et des passifs de régularisation. Elle est alimentée par l'excédent de l'exercice.

² La Caisse tient un compte commun pour les personnes assurées dans les différents régimes de prévoyance.

³ Les comptes de la Caisse, arrêtés au 31 décembre de chaque année, sont établis conformément à la législation fédérale.

Art. 3 Verhältnis zum BVG

¹ Die Pensionskasse führt die obligatorische berufliche Vorsorge gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) durch.

² Sie erbringt die Leistungen gemäss diesem Gesetz und ihren Reglementen, mindestens aber die Leistungen nach BVG.

Art. 4 Angeschlossene Arbeitgeber und versicherte Personen

¹ Der Staat – einschliesslich der staatlichen Anstalten mit eigener Rechtspersönlichkeit – ist als Arbeitgeber von Gesetzes wegen der Pensionskasse angeschlossen. Die Arbeitnehmenden im Dienste des Staates sind zu den in den reglementarischen Bestimmungen der Pensionskasse festgelegten Bedingungen obligatorisch bei der Pensionskasse versichert.

² Die Pensionskasse kann mit der Zustimmung des Staatsrates erlauben, dass sich Gemeinden, gemeinnützige Einrichtungen mit Sitz und Tätigkeit im Kanton und Einrichtungen, die an der Verwaltung der Pensionskasse mittelbar oder unmittelbar mitwirken (externe Institutionen), anschliessen. Die Arbeitnehmenden im Dienste der externen Institutionen werden gemäss den reglementarischen Bestimmungen der Pensionskasse versichert.

³ Die Pensionskasse legt in ihren reglementarischen Bestimmungen die Voraussetzungen für den Anschluss externer Institutionen und für die Kündigung des Anschlusses sowie die Teilliquidation fest. Artikel 11 bleibt vorbehalten.

⁴ Der Arbeitgeber ist verantwortlich für die Versicherung der Arbeitnehmenden. Die Pflichten des Arbeitgebers werden in den reglementarischen Bestimmungen der Pensionskasse festgelegt.

2. KAPITEL

Finanzielle Grundlagen

Art. 5 Vermögen und Rechnung

¹ Das Netto-Vorsorgevermögen der Pensionskasse entspricht den gesamten Aktiven per Bilanzstichtag zum Marktwert, vermindert um die nichtversicherungstechnischen Verbindlichkeiten und die passiven Rechnungsabgrenzungsposten. Es wird durch den Überschuss des Rechnungsjahres gespeist.

² Die Pensionskasse führt für die in den verschiedenen Vorsorgeplänen versicherten Personen ein gemeinsames Konto.

³ Die Jahresrechnung der Pensionskasse wird entsprechend der Gesetzgebung des Bundes erstellt und per 31. Dezember abgeschlossen.

Art. 6 Placement de la fortune

La fortune de la Caisse doit être placée conformément aux dispositions de la LPP de manière à assurer la sécurité, la rentabilité, la répartition appropriée des risques et des liquidités suffisantes. La sécurité prime la rentabilité.

Art. 7 Régimes de prévoyance

La Caisse applique les régimes de prévoyance suivants:

- a) un régime principal fonctionnant en primauté des prestations, fondé sur la somme revalorisée des salaires assurés de carrière («régime de pensions»);
- b) pour les personnes non assurées dans le régime principal, un régime fonctionnant en primauté des cotisations, orienté sur les bonifications de vieillesse LPP («régime LPP»);
- c) un régime complémentaire pour les cadres fonctionnant en primauté de cotisations, dont le mode de financement ne peut être plus avantageux pour les personnes assurées que celui qui est préconisé dans le régime prévu à la lettre a.

Art. 8 Systèmes financiers

¹ Le système financier du régime de pensions est un système financier mixte qui a pour but de garantir, avec la fortune nette de prévoyance correspondante, un fonds de réserves actuarielles égal au moins à 70% du total des engagements actuariels, mais au moins 100% des engagements actuariels en faveur des bénéficiaires de pensions. Dans un délai maximal de quarante ans, le fonds de réserves actuarielles doit être égal au moins à 80% du total des engagements actuariels.

² Le système financier des régimes de prévoyance fonctionnant en primauté de cotisations est celui de la capitalisation intégrale. Il a pour but de garantir, avec la fortune nette de prévoyance correspondante, un fonds de réserves actuarielles égal au moins à 100% des engagements actuariels.

³ Les engagements actuariels comprennent les capitaux de prévoyance des personnes assurées, les capitaux de prévoyance des bénéficiaires et les provisions techniques nécessaires, calculés à la même date que la fortune de prévoyance.

Art. 6 Anlage des Vermögens

Das Vermögen der Pensionskasse wird im Rahmen der Bestimmungen des BVG so angelegt, dass Sicherheit, genügender Ertrag, eine angemessene Verteilung der Risiken und die Deckung des voraussehbaren Bedarfs an flüssigen Mitteln gewährleistet sind. Die Sicherheit der Vermögensanlage geht dem Ertrag vor.

Art. 7 Vorsorgepläne

Die Pensionskasse führt die folgenden Vorsorgepläne:

- a) einen Grundplan mit Leistungsprimat auf der Grundlage der Summe der während der gesamten beruflichen Laufbahn versicherten Löhne («Pensionsplan»);
- b) einen Vorsorgeplan mit Beitragsprimat auf der Grundlage der BVG-Altersgutschriften für Personen, die nicht im Grundplan versichert sind («BVG-Plan»);
- c) einen Ergänzungsplan mit Beitragsprimat für Kaderpersonen, dessen Finanzierungsweise für die versicherten Personen nicht vorteilhafter sein darf als jene des Grundplans gemäss Buchstabe a.

Art. 8 Finanzierungssysteme

¹ Dem Pensionsplan liegt ein gemischtes Finanzierungssystem zugrunde. Es bezweckt, mit dem entsprechenden Nettovorsorgevermögen einen versicherungstechnischen Reservefonds in der Höhe von mindestens 70% der gesamten versicherungstechnischen Verpflichtungen, jedoch mindestens 100% der versicherungstechnischen Verpflichtungen gegenüber den Pensionsbezügerinnen und -bezügern zu garantieren. Nach spätestens 40 Jahren muss der versicherungstechnische Reservefonds mindestens 80% der gesamten versicherungstechnischen Verpflichtungen entsprechen.

² Den Vorsorgeplänen mit Beitragsprimat liegt das integrale Kapitaldeckungsverfahren zugrunde. Es bezweckt, mit dem entsprechenden Nettovorsorgevermögen einen versicherungstechnischen Reservefonds in der Höhe von mindestens 100% der versicherungstechnischen Verpflichtungen zu garantieren.

³ Die versicherungstechnischen Verpflichtungen umfassen die Vorsorgekapitalien der Versicherten, die Vorsorgekapitalien der Leistungsempfänger und die erforderlichen technischen Rückstellungen, die auf denselben Zeitpunkt wie das Vorsorgevermögen berechnet werden.

⁴ Le calcul de la valeur actuelle des capitaux de prévoyance des bénéficiaires se fait en prenant en considération l'adaptation au renchérissement acquise. Ce calcul ne tient pas compte de l'indexation future des pensions et des rentes.

Art. 9 Equilibre financier

¹ Les systèmes financiers de la Caisse doivent être gérés dans le respect du principe de l'équilibre financier.

² L'équilibre financier est mesuré par le degré d'équilibre. Celui-ci est égal au rapport, à une date donnée, entre la fortune nette de prévoyance et le fonds de réserves actuarielles propres au régime de prévoyance concerné.

³ L'équilibre financier de la Caisse est jugé satisfaisant lorsque le degré d'équilibre à une date donnée est au moins égal à 100%. En outre, sur la base de calculs effectués à partir de projections des budgets annuels selon la technique de la caisse ouverte, le degré d'équilibre du régime de pensions atteint au début de la période de projection doit être maintenu au niveau acquis pendant toute la période de financement telle qu'elle est prévue à l'alinéa 4 mais au minimum à 100%.

⁴ La période de financement déterminante est de vingt ans à compter de la date de l'expertise actuarielle.

⁵ Si les calculs projectifs effectués par l'expert ou l'experte agréé-e font apparaître un déséquilibre structurel au niveau du financement de la Caisse, le comité de la Caisse (ci-après: le comité) décide des mesures à prendre pour rétablir l'équilibre. Si ces mesures nécessitent une modification légale, le comité soumet des propositions au Conseil d'Etat, sur le préavis de l'expert ou l'experte agréé-e. Le Conseil d'Etat décide de la suite à donner et, le cas échéant, soumet un projet au Grand Conseil.

⁶ En cas de déséquilibre structurel au niveau du financement, la Caisse informe l'autorité de surveillance et tient compte de l'avis de celle-ci sur les mesures à prendre pour rétablir l'équilibre.

Art. 10 Mesures d'assainissement

¹ Dans le cas d'une insuffisance de couverture prévisible ou effective de l'équilibre financier due à des circonstances conjoncturelles ou structurelles (marchés financiers déficients, sursinistralité passagère, etc.), des mesures d'assainissement doivent être prises.

⁴ Der Barwert der Vorsorgekapitalien der Leistungsempfänger wird unter Berücksichtigung der erworbenen Teuerungsanpassung berechnet. Die zukünftige Indexierung der Pensionen und Renten wird nicht mit einberechnet.

Art. 9 Finanzielles Gleichgewicht

¹ Die Finanzierungssysteme der Pensionskasse werden nach dem Grundsatz des finanziellen Gleichgewichts geführt.

² Das finanzielle Gleichgewicht wird anhand des Finanzierungsgrads gemessen. Dieser entspricht dem Verhältnis zwischen Nettovorsorgevermögen und dem versicherungstechnischen Reservefonds des betreffenden Vorsorgeplans zum gegebenen Zeitpunkt.

³ Das finanzielle Gleichgewicht der Pensionskasse wird als genügend erachtet, wenn der Finanzierungsgrad zum gegebenen Zeitpunkt mindestens 100% beträgt. Der zu Beginn einer Projektionsperiode erreichte Finanzierungsgrad des Pensionsplans muss zudem auf der Grundlage von Berechnungen, die anhand jährlicher Voranschlagsprojektionen nach dem Grundsatz der offenen Kasse vorgenommen werden, während der gesamten Finanzierungsperiode nach Absatz 4 aufrecht erhalten werden; er muss jedoch mindestens 100% betragen.

⁴ Die massgebende Finanzierungsperiode beträgt zwanzig Jahre ab dem Zeitpunkt des versicherungstechnischen Gutachtens.

⁵ Zeigen die Projektionsberechnungen der anerkannten Expertin oder des anerkannten Experten bei der Finanzierung der Pensionskasse ein strukturelles Ungleichgewicht auf, so entscheidet der Vorstand der Pensionskasse (der Vorstand) über die Massnahmen, die ergriffen werden müssen, um das Gleichgewicht wiederherzustellen. Ist eine Gesetzesänderung nötig, so unterbreitet der Vorstand nach Anhören der anerkannten Expertin oder des anerkannten Experten dem Staatsrat Anträge. Der Staatsrat entscheidet über das weitere Vorgehen und unterbreitet dem Grossen Rat gegebenenfalls einen Entwurf.

⁶ Besteht in der Finanzierung ein strukturelles Ungleichgewicht, so informiert die Pensionskasse die Aufsichtsbehörde; sie setzt dabei deren Stellungnahme zu den Massnahmen um, die zur Wiederherstellung des Gleichgewichts zu ergreifen sind.

Art. 10 Sanierungsmassnahmen

¹ Ist ein finanzielles Ungleichgewicht (Unterdeckung) aus konjunkturellen oder strukturellen Gründen (schwache Finanzmärkte, vorübergehendes überdurchschnittliches Auftreten von Schadensfällen usw.), vorherzusehen oder tatsächlich eingetreten, so müssen Sanierungsmassnahmen ergriffen werden.

² Le comité détermine les catégories de mesures d'assainissement et les circonstances dans lesquelles elles doivent être prises.

³ Le comité, en collaboration avec l'expert ou l'experte agréé-e, décide des mesures d'assainissement. Avant leur adoption, celles-ci sont portées à la connaissance du Conseil d'Etat qui donne son avis. Dans ce cadre, le Conseil d'Etat peut consulter la Fédération des associations du personnel des services publics du canton de Fribourg (ci-après: la FEDE) et l'Association des magistrats et des cadres supérieurs de l'Etat de Fribourg. L'article 14 est en outre réservé.

⁴ Le comité informe l'autorité de surveillance et tient compte de l'avis de celle-ci sur les mesures d'assainissement à prendre.

Art. 11 Garantie de l'Etat

¹ L'Etat garantit le paiement des prestations prévues par l'article 72c al. 1 LPP, jusqu'à concurrence de 30% des engagements actuariels au maximum. Avant la mise en œuvre de la garantie de l'Etat, la Caisse est tenue de prendre toutes les mesures nécessaires pour maintenir ou, le cas échéant, rétablir son équilibre financier tel qu'il est prévu à l'article 9.

² En cas de mise en œuvre de la garantie, les institutions externes versent à l'Etat la part qui les concerne. La réglementation de la Caisse fixe les règles de calcul.

CHAPITRE 3

Cotisations

Art. 12 Bases de calcul des cotisations

¹ Le montant des cotisations des personnes assurées et des employeurs affiliés est déterminé sur la base du salaire assuré. Celui-ci est égal au salaire déterminant AVS tel qu'il est défini par la réglementation de la Caisse, diminué d'un montant de coordination.

² Dans le régime de pensions et le régime LPP, le montant de coordination est celui qui est prévu par la LPP. Dans sa réglementation, la Caisse peut prévoir le fractionnement du montant de coordination en fonction du taux d'activité.

² Der Vorstand legt die Kategorien von Sanierungsmassnahmen und die Umstände fest, unter denen solche Massnahmen ergriffen werden müssen.

³ Der Vorstand entscheidet zusammen mit der anerkannten Expertin oder dem anerkannten Experten über Sanierungsmassnahmen. Diese müssen zuvor dem Staatsrat zur Stellungnahme unterbreitet werden. Der Staatsrat kann dabei die Föderation der Personalverbände der Staatsangestellten des Kantons Freiburg (FEDE) und die Vereinigung der Magistraten und höheren Beamten der Freiburger Kantonsverwaltung konsultieren. Im Übrigen bleibt Artikel 14 vorbehalten.

⁴ Der Vorstand informiert die Aufsichtsbehörde; er berücksichtigt deren Stellungnahme zu den notwendigen Sanierungsmassnahmen.

Art. 11 Staatsgarantie

¹ Der Staat garantiert die Leistungen nach Artikel 72c Abs. 1 BVG im Umfang von höchstens 30% der versicherungstechnischen Verpflichtungen. Bevor die Pensionskasse die Staatsgarantie beansprucht, muss sie alle erforderlichen Massnahmen ergreifen, um ihr finanzielles Gleichgewicht aufrechtzuerhalten oder gegebenenfalls nach Artikel 9 wieder herzustellen.

² Wird die Staatsgarantie in Anspruch genommen, so überweisen die externen Institutionen dem Staat den auf sie entfallenden Anteil. Die Pensionskasse legt in ihren reglementarischen Bestimmungen die Berechnungsregeln fest.

3. KAPITEL

Beiträge

Art. 12 Bemessungsgrundlagen für die Beiträge

¹ Die Höhe der Beiträge der Versicherten und der angeschlossenen Arbeitgeber wird auf der Grundlage des versicherten Lohnes bestimmt. Dieser entspricht dem in den reglementarischen Bestimmungen der Pensionskasse festgelegten massgebenden AHV-Lohn, vermindert um den Koordinationsabzug.

² Der Koordinationsabzug im Pensionsplan und BVG-Plan entspricht demjenigen des BVG. Die Pensionskasse kann in ihren reglementarischen Bestimmungen vorsehen, dass der Koordinationsabzug im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad reduziert wird.

Art. 13 Cotisations de l'employeur et des personnes assurées

a) En général

¹ Dans le régime de pensions, la cotisation due à la Caisse est fixée à 22,5% du salaire assuré, dont 9,5% à la charge de la personne assurée et 13% à la charge de l'employeur. L'article 30 est réservé.

² Dans le régime LPP, la cotisation est fixée en pour-cent du salaire assuré en fonction des bonifications de vieillesse prévues par la LPP. La Caisse fixe la part risque et frais administratifs dans sa réglementation. La cotisation est répartie paritairement entre la personne assurée et l'employeur.

³ Dans le régime complémentaire pour les cadres, la cotisation et la répartition entre l'employeur et les personnes assurées sont déterminées par le Conseil d'Etat.

⁴ La réglementation de la Caisse fixe les règles relatives à la perception des cotisations.

Art. 14 b) En cas de découvert

¹ Lorsque des cotisations doivent être perçues au titre de mesure d'assainissement au sens de l'article 10, le Conseil d'Etat peut fixer, pour une durée limitée, des cotisations supplémentaires à celles qui sont prévues à l'article 13, sur la proposition du comité.

² Lorsque le taux des cotisations supplémentaires dépasse au total 2%, le Conseil d'Etat soumet cette augmentation au Grand Conseil pour adoption.

CHAPITRE 4

Prestations

Art. 15 But de rente

¹ La Caisse verse aux personnes qui y sont assurées et à leurs survivants des prestations qui, cumulées avec les prestations de l'assurance-vieillesse, survivants et invalidité fédérale (AVS/AI), leur permettent de maintenir leur niveau de vie de manière appropriée, lors de la réalisation d'un cas d'assurance-vieillesse, décès ou invalidité.

² La réglementation de la Caisse définit les prestations conformément au but de rente défini à l'alinéa 1 et conformément aux articles 16 et 17.

Art. 13 Contributions der Arbeitgeber und der Versicherten

a) Allgemeines

¹ Im Pensionsplan ist der Pensionskasse ein Beitrag in der Höhe von 22,5% des versicherten Lohns zu entrichten. Davon trägt die versicherte Person 9,5% und der Arbeitgeber 13%. Artikel 30 bleibt vorbehalten.

² Im BVG-Plan wird der Beitrag in Prozenten des versicherten Lohns nach Massgabe der BVG-Altersgutschriften festgelegt. Die Pensionskasse legt in ihren reglementarischen Bestimmungen den Beitragsteil für die Risikodeckung und die Verwaltungskosten fest. Der Beitrag wird zwischen der versicherten Person und dem Arbeitgeber paritätisch aufgeteilt.

³ Im Ergänzungsplan für Kaderpersonen legt der Staatsrat den Beitrag und die Aufteilung zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmenden fest.

⁴ In den reglementarischen Bestimmungen der Pensionskasse werden die Regeln festgelegt, nach denen die Beiträge erhoben werden.

Art. 14 b) Bei Unterdeckung

¹ Der Staatsrat legt auf Antrag des Vorstands die zeitlich befristeten Beiträge fest, die als Sanierungsmassnahme im Sinne von Artikel 10 zusätzlich zu den Beträgen nach Artikel 13 erhoben werden.

² Übersteigen die zusätzlichen Beiträge insgesamt 2%, so unterbreitet der Staatsrat diese Erhöhung dem Grosse Rat zum Beschluss.

4. KAPITEL

Leistungen

Art. 15 Rentenziel

¹ Die Pensionskasse zahlt den bei ihr versicherten Personen und ihren Hinterlassenen Leistungen aus, die ihnen beim Eintreten eines Versicherungsfalles (Alter, Tod oder Invalidität) zusammen mit den Leistungen der eidgenössischen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung (AHV/IV) die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise erlaubt.

² Die Leistungen werden in den reglementarischen Bestimmungen der Pensionskasse entsprechend dem Rentenziel nach Absatz 1 und entsprechend den Artikeln 16 und 17 definiert.

Art. 16 Pensions de retraite et rentes de vieillesse

a) Age minimal

¹ Dans le régime de pensions, la personne assurée a droit, au plus tôt dès l'âge de 58 ans révolus, à une pension de retraite.

² Dans le régime LPP, la réglementation de la Caisse fixe l'âge minimal donnant droit aux rentes de vieillesse.

Art. 17 b) Participation de l'employeur

¹ L'Etat participe au financement de la retraite que ses employés prennent avant d'avoir atteint l'âge de la retraite AVS. Il peut en outre participer aux rachats effectués par les personnes assurées.

² Les conditions et l'étendue de la participation de l'Etat sont régies par la législation sur le personnel de l'Etat.

³ La participation des institutions externes pour leur personnel est régie par le contrat d'affiliation.

CHAPITRE 5

Organisation

Art. 18 Organes

Les organes de la Caisse sont:

- a) le comité, composé paritairement conformément à l'article 51 LPP;
- b) l'administration.

Art. 19 Comité

a) Constitution

¹ Le comité se compose de douze membres, dont six représentent l'employeur et six, les personnes salariées. Ces membres sont soumis à la loi réglant la durée des fonctions publiques accessoires.

² En cas de fin des rapports de service d'un membre du comité, salarié de l'Etat, ou en cas de démission, le comité avise l'autorité ou l'organe compétent pour la désignation d'une personne remplaçante.

Art. 16 Alterspension und Altersrente

a) Mindestalter

¹ Im Pensionsplan hat die versicherte Person frühestens ab dem vollendeten 58. Altersjahr Anspruch auf die Alterspension.

² Im BVG-Plan wird das Mindestrentenalter durch die reglementarischen Bestimmungen der Pensionskasse festgelegt.

Art. 17 b) Beteiligung des Arbeitgebers

¹ Der Staat beteiligt sich an der Finanzierung der Renten, die seine Arbeitnehmer vor Erreichen des AHV-Rentenalters beziehen. Er kann sich auch an den Einkäufen beteiligen, die von den Versicherten getätigt werden.

² Die Gesetzgebung über das Staatspersonal legt die Voraussetzungen für die Beteiligung des Staates und deren Umfang fest.

³ Die Beteiligung der externen Institutionen zugunsten ihres Personals wird im Anschlussvertrag geregelt.

5. KAPITEL

Organisation

Art. 18 Organe

Die Organe der Pensionskasse sind:

- a) der Vorstand; dieser wird nach Artikel 51 BVG paritätisch zusammengesetzt;
- b) die Verwaltung.

Art. 19 Vorstand

a) Zusammensetzung

¹ Der Vorstand besteht aus zwölf Mitgliedern, von denen sechs den Staat und sechs die Arbeitnehmenden vertreten. Die Mitglieder des Vorstands unterstehen dem Gesetz betreffend die Dauer der öffentlichen Nebenämter.

² Wird das Dienstverhältnis eines vom Staat entlohnten Vorstandsmitglieds beendet oder tritt ein Vorstandsmitglied zurück, so verständigt der Vorstand die zuständige Behörde oder das zuständige Organ, damit ein Ersatz bezeichnet wird.

³ Les personnes salariées sont représentées au comité par six membres, dont cinq sont élus par l'intermédiaire de la FEDE et un, par l'intermédiaire de l'Association des magistrats et des cadres supérieurs de l'Etat de Fribourg.

⁴ Le conseiller d'Etat-Directeur concerné ou la conseillère d'Etat-Directrice concernée et le ou la chef-fe du Service du personnel et d'organisation représentent l'employeur. Le Conseil d'Etat désigne les quatre autres personnes représentant l'employeur.

⁵ La FEDE ainsi que l'Association des magistrats et des cadres supérieurs de l'Etat de Fribourg organisent l'élection des personnes qui représentent les personnes salariées. Il est tenu compte des diverses catégories de personnes salariées et de l'importance numérique de celles-ci; le Conseil d'Etat fixe les règles de répartition. Quatre des membres représentant les personnes salariées au moins doivent être des personnes assurées de la Caisse.

⁶ Les personnes au bénéfice de pensions de retraite de la Caisse élisent un représentant ou une représentante parmi les anciens collaborateurs ou collaboratrices de l'Etat. Cette personne participe aux séances du comité avec voix consultative.

⁷ La présidence du comité est assurée à tour de rôle par un membre représentant les personnes salariées et un membre représentant l'employeur. Le comité peut toutefois prévoir un autre mode d'attribution de la présidence.

Art. 20 b) Tâches générales

¹ Le comité est l'organe dirigeant suprême; il exerce la surveillance et le contrôle sur la gestion et représente la Caisse à l'extérieur. Il exerce notamment les attributions suivantes:

- a) il élit son président ou sa présidente;
- b) il conclut des conventions d'affiliation;
- c) il engage le personnel de l'administration de la Caisse;
- d) il désigne les personnes qui ont le pouvoir de représentation de la Caisse en matière financière;
- e) il procède, le cas échéant, à l'inscription de la Caisse au registre du commerce;
- f) il désigne l'organe de contrôle et l'expert ou l'experte agréé-e au sens de l'article 53 LPP;
- g) il désigne les experts ou expertes et les commissions qui lui sont rattachés;

³ Von den sechs Vorstandsmitgliedern, die die Arbeitnehmenden vertreten, werden fünf Mitglieder über die FEDE und ein Mitglied über die Vereinigung der Magistraten und höheren Beamten der Kantonverwaltung Freiburg gewählt.

⁴ Die zuständige Direktionsvorsteherin oder der zuständige Direktionsvorsteher und die Chefin oder der Chef des Amtes für Personal und Organisation vertreten den Arbeitgeber. Der Staatsrat bezeichnet die vier weiteren Arbeitgebervertreter.

⁵ Die FEDE und die Vereinigung der Magistraten und höheren Beamten der Freiburger Kantonsverwaltung organisieren die Wahl der Vorstandsmitglieder, die die Arbeitnehmenden vertreten. Dabei sind die verschiedenen Kategorien von Arbeitnehmenden und ihre zahlenmässige Bedeutung zu berücksichtigen; der Staatsrat legt die entsprechenden Regeln fest. Mindestens vier Mitglieder der Arbeitnehmendenvertretung müssen bei der Pensionskasse versichert sein.

⁶ Die Personen, die eine Alterspension der Pensionskasse beziehen, wählen unter den ehemaligen Staatsangestellten eine Vertreterin oder einen Vertreter. Diese Person nimmt mit beratender Stimme an den Vorstandssitzungen teil.

⁷ Präsiert wird der Vorstand abwechslungsweise von einem Mitglied, das die Arbeitnehmenden, und einem Mitglied, das die Arbeitgeber vertritt. Der Vorstand kann den Vorsitz jedoch anders regeln.

Art. 20 b) Allgemeine Aufgaben

¹ Der Vorstand ist das oberste Führungsorgan; er übt die Aufsicht und die Kontrolle über die Geschäftsführung aus und vertritt die Pensionskasse nach aussen. Er hat insbesondere die folgenden Befugnisse:

- a) Er wählt seine Präsidentin oder seinen Präsidenten.
- b) Er schliesst die Anschlussvereinbarungen ab.
- c) Er stellt das Personal der Pensionskasse an.
- d) Er bezeichnet die Personen, die die Pensionskasse in finanziellen Angelegenheiten vertreten.
- e) Er trägt gegebenenfalls die Pensionskasse im Handelsregister ein.
- f) Er bezeichnet die Revisionsstelle und die anerkannte Expertin oder den anerkannten Experten nach Artikel 53 BVG.
- g) Er bezeichnet die Expertinnen und Experten sowie die Kommissionen, die ihm angegliedert sind.

- h) il désigne, au besoin, d'autres organes de contrôle externes pour la vérification de certaines tâches particulières;
- i) il adopte le rapport et les comptes annuels;
- j) il élabore les projets de dispositions d'exécution de la présente loi, qui sont de la compétence d'adoption du Conseil d'Etat;
- k) il décide de l'octroi des prestations;
- l) il gère les biens de la Caisse;
- m) il fixe la rémunération de ses membres.

² Dans le cadre de ses attributions, le comité peut confier certaines tâches à des tiers.

Art. 21 c) Compétences réglementaires

¹ Le comité est chargé d'édicter les dispositions réglementaires qui définissent en particulier:

- a) l'organisation de la Caisse;
- b) les placements;
- c) les conditions, l'étendue, l'acquisition et la perte de l'assurance, ainsi que les restrictions qui l'assortissent;
- d) les droits et obligations liés à l'assurance;
- e) l'obligation de cotiser et les conditions y relatives;
- f) les prestations de la Caisse, leur adaptation au renchérissement, leur cession, leur mise en gage, les versements anticipés, le remboursement, les demandes de restitution, la compensation et l'imputation;
- g) le salaire déterminant AVS et le salaire assuré;
- h) les conditions et modalités du rachat;
- i) les conditions et modalités d'octroi d'une rente anticipée;
- j) la diminution des prestations par suite de surindemnisation;
- k) les droits et obligations de l'employeur;
- l) l'obligation d'informer de l'employeur;
- m) la liquidation partielle;
- n) le report des frais administratifs;
- o) les émoluments dus pour des prestations particulières;
- p) les mesures d'assainissement en cas de découvert;

- h) Er bezeichnet wenn nötig andere externe Revisionsstellen für die Prüfung besonderer Aufgaben.
- i) Er genehmigt den Jahresbericht und die Jahresrechnung.
- j) Er arbeitet die Entwürfe für Ausführungsbestimmungen dieses Gesetzes aus, für deren Erlass der Staatsrat zuständig ist.
- k) Er entscheidet über die Gewährung von Leistungen.
- l) Er verwaltet das Vermögen der Pensionskasse.
- m) Er legt die Entlohnung seiner Mitglieder fest.

² Im Rahmen seiner Befugnisse kann der Vorstand Drittpersonen Aufgaben anvertrauen.

Art. 21 c) Erlass reglementarischer Bestimmungen

Der Vorstand ist mit dem Erlass der reglementarischen Bestimmungen beauftragt; diese regeln insbesondere:

- a) die Organisation der Pensionskasse;
- b) die Vermögensanlage;
- c) die Voraussetzungen für die Versicherung sowie deren Umfang, Beginn, Ende und Einschränkungen;
- d) die mit der Versicherung verbundenen Rechte und Pflichten;
- e) die Beitragspflicht und deren Bedingungen;
- f) die Leistungen der Pensionskasse, deren Anpassung an die Teuerung, die Abtretung, die Verpfändung, die Vorbezüge, die Rückzahlungen, die Rückforderungen, die Verrechnung und die Anrechnung;
- g) den massgebenden AHV-Lohn und den versicherten Lohn;
- h) die Voraussetzungen und Modalitäten für den Einkauf;
- i) die Voraussetzungen und Modalitäten für den vorzeitigen Rentenbezug;
- j) die Kürzung von Leistungen wegen Übererentschädigung;
- k) die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers;
- l) die Meldepflichten des Arbeitgebers;
- m) die Teilliquidation;
- n) die Überwälzung von Verwaltungskosten;
- o) die Gebühren für besondere Dienstleistungen der Pensionskasse;
- p) die Sanierungsmassnahmen bei Unterdeckung;

- q) l'information;
- r) les règles actuarielles;
- s) les provisions techniques;
- t) le régime transitoire relatif au montant des prestations;
- u) les conditions de l'affiliation des institutions externes.

² La réglementation adoptée par le comité est publiée sur le site Internet de la Caisse.

Art. 22 Administration

¹ Le personnel de l'administration de la Caisse est soumis aux dispositions légales relatives au personnel de l'Etat. Sur le plan budgétaire, ce personnel n'est pas compté dans l'effectif du personnel de l'Etat.

² L'administration de la Caisse exerce les attributions suivantes:

- a) elle verse les prestations dues;
- b) elle exécute les décisions du comité;
- c) elle tient les comptes de la Caisse;
- d) elle est chargée de la mise en œuvre de la réglementation de la Caisse.

³ La personne qui dirige l'administration ou, sur délégation de celle-ci, la personne désignée pour la remplacer, participe avec voix consultative aux séances du comité.

CHAPITRE 6

Règles de fonctionnement

Art. 23 Incompatibilité

¹ Les membres du comité qui siègent dans un organe ou un comité directeur d'une entreprise à but lucratif traitant directement ou indirectement avec la Caisse sont tenus d'en informer le comité.

² Le comité décide si ce mandat ou cet engagement est compatible avec la fonction de membre du comité.

³ En cas d'incompatibilité, le comité avise l'autorité ou l'organe compétent pour la désignation d'une personne remplaçante.

- q) die Information;
- r) die versicherungsmathematischen Grundlagen;
- s) die technischen Rückstellungen;
- t) die Übergangsregelung für die Festlegung der Höhe der Leistungen;
- u) die Anschlussbedingungen für externe Institutionen.

² Die vom Vorstand erlassenen reglementarischen Bestimmungen werden auf der Website der Pensionskasse veröffentlicht.

Art. 22 Verwaltung

¹ Das Verwaltungspersonal der Pensionskasse untersteht den gesetzlichen Bestimmungen über das Staatspersonal. Im Voranschlag zählt dieses Personal nicht zum Staatspersonal.

² Die Verwaltung der Pensionskasse hat folgende Befugnisse:

- a) Sie zahlt die geschuldeten Leistungen aus.
- b) Sie vollzieht die Beschlüsse des Vorstands.
- c) Sie führt die Rechnung der Pensionskasse.
- d) Sie setzt die reglementarischen Bestimmungen der Pensionskasse um.

³ Die Leiterin oder der Leiter der Pensionskasse oder die von dieser Person bezeichnete Stellvertretung nimmt mit beratender Stimme an den Sitzungen des Vorstands teil.

6. KAPITEL

Grundsätze für die Vorstandsarbeit

Art. 23 Unvereinbarkeit

¹ Gehört ein Vorstandsmitglied einem Organ oder der Geschäftsführung eines gewinnorientierten Unternehmens an, das direkt oder indirekt mit der Pensionskasse zu tun hat, so muss es dies dem Vorstand melden.

² Der Vorstand entscheidet darüber, ob dieses Mandat oder dieses Anstellungsverhältnis mit dem Amt eines Vorstandsmitglieds vereinbar ist.

³ Sind die ausgeübten Funktionen nicht vereinbar, so verständigt der Vorstand die zuständige Behörde oder das zuständige Organ, damit ein Ersatzmitglied bezeichnet wird.

Art. 24 Récusation

Les règles de récusation selon le code du 23 mai 1991 de procédure et de juridiction administrative (CPJA) sont applicables par analogie aux membres du comité et de l'administration ainsi qu'à l'organe de révision et à l'expert ou l'experte agréé-e.

Art. 25 Secret de fonction et responsabilité

¹ Les membres du comité, des commissions et de l'administration ainsi que les organes de révision et les experts et expertes sont soumis au secret de fonction au sens de l'article 60 de la loi du 17 octobre 2001 sur le personnel de l'Etat (LPers).

² Les membres du comité, les personnes chargées de la gestion et de l'administration ainsi que les experts et expertes répondent du dommage qu'ils causent à la Caisse intentionnellement ou par négligence. L'article 755 CO s'applique par analogie à l'organe de révision.

Art. 26 Transmission des documents

¹ Le comité transmet au Conseil d'Etat le rapport de gestion, les comptes annuels, le rapport de l'organe de révision et le rapport de l'expert ou l'experte agréé-e, aux fins d'information.

² Le Conseil d'Etat transmet au Grand Conseil le rapport de gestion, les comptes annuels, le rapport de l'organe de révision et les conclusions du rapport de l'expert ou l'experte agréé-e, aux fins d'information.

CHAPITRE 7

Contrôle et contentieux

Art. 27 Organe de révision

¹ L'organe de révision exécute les tâches qui lui sont dévolues par la LPP. Il vérifie notamment chaque année la légalité des comptes annuels, des comptes des personnes assurées, de la gestion et des placements de la Caisse.

² Il établit, à l'intention du comité, un rapport écrit sur le résultat de ses vérifications.

Art. 24 Ausstand

Die Ausstandsregeln nach dem Gesetz vom 23. Mai 1991 über die Verwaltungsrechtspflege (VRG) gelten sinngemäss für die Mitglieder des Vorstands und der Verwaltung sowie für die Revisionsstelle und die anerkannte Expertin und den anerkannten Experten.

Art. 25 Amtsgeheimnis und Haftung

¹ Die Mitglieder des Vorstands, der Kommissionen und der Verwaltung sowie die Revisionsstellen und die Expertinnen und Experten unterstehen dem Amtsgeheimnis im Sinne von Artikel 60 des Gesetzes vom 17. Oktober 2001 über das Staatspersonal (StPG).

² Die Mitglieder des Vorstands, die mit der Geschäftsführung und der Verwaltung beauftragten Personen sowie die Revisionsstellen und die Expertinnen und Experten haften für die Schäden, die sie der Pensionskasse absichtlich oder fahrlässig zufügen. Artikel 155 OR gilt sinngemäss für die Revisionsstelle.

Art. 26 Übermittlung von Dokumenten

¹ Der Vorstand übermittelt dem Staatsrat den Geschäftsbericht, die Jahresrechnung, den Bericht der Revisionsstelle und den Bericht der anerkannten Expertin oder des anerkannten Experten zur Information.

² Der Staatsrat überweist dem Grossen Rat den Geschäftsbericht, die Jahresrechnung, den Bericht der Revisionsstelle und den Bericht der anerkannten Expertin oder des anerkannten Experten zur Information.

7. KAPITEL

Kontrolle und Rechtspflege

Art. 27 Revisionsstelle

¹ Die Revisionsstelle führt die ihr durch das BVG übertragenen Aufgaben aus. Insbesondere prüft sie jährlich, ob die Jahresrechnung, die Alterskonten der Versicherten, die Geschäftsführung und die Vermögensanlage der Pensionskasse den gesetzlichen Vorschriften entsprechen.

² Sie erstellt zuhanden des Vorstandes einen schriftlichen Bericht über das Ergebnis ihrer Prüfung.

Art. 28 Expert ou experte

¹ L'expert ou l'experte agréé-e selon l'article 52e LPP est chargé-e de déterminer périodiquement:

- a) si la Caisse offre en tout temps la garantie qu'elle peut remplir ses engagements;
- b) si les dispositions réglementaires de nature actuarielle, relatives aux prestations et au financement, sont conformes aux prescriptions légales.

² Il ou elle soumet des recommandations au comité concernant notamment:

- a) le niveau du taux d'intérêt technique et des autres bases techniques;
- b) les mesures à prendre en cas de découvert.

Art. 29 Voies de droit

¹ En cas de contestation concernant l'application de la présente législation ou de la réglementation de la Caisse, la personne assurée, l'employeur, la Caisse ou tout autre ayant droit peut ouvrir action auprès du Tribunal cantonal.

² Toutefois, avant l'ouverture de l'action, les prétentions doivent être annoncées, ainsi que les motifs, à la Caisse, selon l'article 102 CPJA.

CHAPITRE 8

Dispositions finales

Art. 30 Cotisations

¹ Lors de l'entrée en vigueur de la présente loi, la cotisation due à la Caisse, dans le régime de pensions, est fixée à 21,5% du salaire assuré, dont 9% à la charge de la personne assurée et 12,5% à la charge de l'employeur.

² Deux ans après l'entrée en vigueur de la présente loi, la cotisation due à la Caisse est celle qui est prévue par l'article 13 al. 1.

Art. 31 Abrogation

La loi du 29 septembre 1993 sur la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat (RSF 122.73.1) est abrogée.

Art. 28 Expertin oder Experte

¹ Die anerkannte Expertin oder der anerkannte Experte für berufliche Vorsorge nach Artikel 52e BVG prüft periodisch, ob:

- a) die Pensionskasse jederzeit die Sicherheit dafür bietet, dass sie ihre Verpflichtungen erfüllen kann;
- b) die reglementarischen versicherungstechnischen Bestimmungen über die Leistungen und die Finanzierung den gesetzlichen Vorschriften entsprechen.

² Sie oder er unterbreitet dem Vorstand Empfehlungen insbesondere über:

- a) die Höhe des technischen Zinssatzes und der übrigen technischen Grundlagen;
- b) die Massnahmen, die im Falle einer Unterdeckung einzuleiten sind.

Art. 29 Rechtsmittel

¹ Bei Streitigkeiten über die Anwendung dieses Gesetzes oder der reglementarischen Bestimmungen der Pensionskasse können die versicherte Person, der Arbeitgeber, die Pensionskasse und alle anderen Anspruchsberechtigten beim Kantonsgericht Klage einreichen.

² Bevor die Klage eingereicht wird, müssen der Pensionskasse gemäss Artikel 102 VRG die Ansprüche zusammen mit einer Begründung mitgeteilt werden.

8. KAPITEL

Schlussbestimmungen

Art. 30 Beiträge

¹ Nach Inkrafttreten dieses Gesetzes muss der Pensionskasse im Pensionsplan ein Beitrag von 21,5% des versicherten Lohns entrichtet werden. Davon trägt die versicherte Person 9% und der Arbeitgeber 12,5%.

² Zwei Jahre nach Inkrafttreten dieses Gesetzes muss der Pensionskasse der Beitrag gemäss Artikel 13 Abs. 1 entrichtet werden.

Art. 31 Aufhebung bisherigen Rechts

Das Gesetz vom 29. September 1993 über die Pensionskasse des Staatspersonals (SGF 122.73.1) wird aufgehoben.

Art. 32 Modification

La loi du 17 octobre 2001 sur le personnel de l'Etat (LPers) (RSF 122.70.1) est modifiée comme il suit:

Art. 50 Retraite volontaire

¹ Le collaborateur ou la collaboratrice a le droit de prendre sa retraite dès le début du mois à partir duquel il ou elle a droit à une pension de retraite ou une rente de vieillesse en vertu de la législation sur la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat.

² Avec l'accord de l'autorité d'engagement, il ou elle peut prendre une retraite partielle; le Conseil d'Etat fixe le pourcentage maximal admis pour une retraite partielle.

³ Le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois. Lorsque la spécificité de la fonction l'exige, notamment pour le personnel enseignant, le Conseil d'Etat peut fixer un terme différent à la résiliation.

⁴ En cas de prise de la retraite avant l'âge donnant droit à une rente de vieillesse de l'AVS et à la condition que le collaborateur ou la collaboratrice ait donné satisfaction et compte un nombre suffisant d'années d'activité au service de l'Etat, celui-ci participe au remboursement de l'avance AVS consentie par la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat. L'étendue et les conditions de ce financement sont fixées par le Conseil d'Etat.

Art. 51 Retraite de plein droit

¹ Lorsque le collaborateur ou la collaboratrice atteint l'âge limite de la retraite, les rapports de service cessent de plein droit.

² L'âge limite de la retraite est fixé par les dispositions d'exécution. Il peut différer suivant les catégories de personnel.

³ Le Conseil d'Etat peut, par voie réglementaire, prévoir que le collaborateur ou la collaboratrice a la possibilité de poursuivre son activité au-delà de l'âge limite, avec l'accord de l'employeur. L'alinéa 5 est en outre réservé.

⁴ La cessation de plein droit a lieu dès la fin du mois au cours duquel le collaborateur ou la collaboratrice atteint l'âge limite ou, en cas de prolongation au-delà de cet âge, au terme convenu. Lorsque la spécificité de la fonction l'exige, notamment pour le personnel enseignant, les dispositions d'exécution peuvent prévoir un terme différent pour la cessation de plein droit.

Art. 32 Änderung bisherigen Rechts

Das Gesetz vom 17. Oktober 2001 über das Staatspersonal (StPG) (SGF 122.70.1) wird wie folgt geändert:

Art. 50 Freiwillige Pensionierung

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können zu Beginn des Monats, von dem an sie gemäss der Gesetzgebung über die Pensionskasse des Staatspersonals Anspruch auf eine Alterspension oder eine Altersrente haben, in den Ruhestand treten.

² Mit Einverständnis der Anstellungsbehörde kann sie oder er teilweise in den Ruhestand treten. Der Staatsrat legt fest, bis zu welchem Prozentsatz der teilweise Altersrücktritt höchstens zulässig ist.

³ Die Kündigung erfolgt auf Ende eines Monats unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten. Wenn es die Besonderheit der Funktion erfordert, insbesondere beim Lehrpersonal, kann der Staatsrat einen anderen Kündigungstermin festsetzen.

⁴ Bei einer Pensionierung vor dem AHV-Rentenalter finanziert der Staat einen Teil der Rückerstattung des durch die Pensionskasse des Staatspersonals gewährten AHV-Vorschusses, sofern die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anlass zur Zufriedenheit gab und über genügend Jahre im Dienst des Staates tätig war. Der Staatsrat legt die Voraussetzungen für diese Finanzierung und deren Umfang fest.

Art. 51 Pensionierung von Rechts wegen

¹ Hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Höchstalter für die Pensionierung erreicht, so endet das Dienstverhältnis automatisch.

² Das Höchstalter für die Pensionierung wird in den Ausführungsbestimmungen festgelegt. Es kann für bestimmte Personalkategorien unterschiedlich sein.

³ Der Staatsrat kann reglementarisch festlegen, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter mit dem Einverständnis des Arbeitgebers das Dienstverhältnis über das Höchstalter hinaus weiterführen kann. Absatz 5 bleibt vorbehalten.

⁴ Das Dienstverhältnis endet von Gesetzes wegen am Ende des Monats, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Höchstalter erreicht hat, oder zum vereinbarten Zeitpunkt, wenn das Dienstverhältnis über das Höchstalter hinaus weitergeführt wird. Wenn es die Besonderheit der Funktion erfordert, insbesondere beim Lehrpersonal, können die Ausführungsbestimmungen einen anderen Termin vorsehen.

⁵ Dans des cas particuliers, le Conseil d'Etat peut, en accord avec le collaborateur ou la collaboratrice, retarder la cessation des rapports de service au-delà de l'âge limite fixé selon l'alinéa 2, mais pas au-delà de l'âge de 70 ans.

Art. 52 Mise à la retraite
a) En cas d'insuffisance

¹ L'autorité d'engagement peut procéder à une mise à la retraite lorsque les conditions cumulatives suivantes sont remplies:

- a) le collaborateur ou la collaboratrice ne répond pas ou plus aux exigences de la fonction sous l'angle des prestations, du comportement ou des aptitudes, notamment en cas de difficultés physiques;
- b) le collaborateur ou la collaboratrice a atteint un âge donnant droit à une pension de retraite au sens de la législation sur la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat.

² Les règles sur le licenciement ordinaire sont applicables. La mise à la retraite peut toutefois être également prononcée sur la base d'une entente réciproque (art. 43).

Art. 54 al. 1

¹ Le Conseil d'Etat édicte les dispositions nécessaires à la prise en charge adéquate par l'employeur des désavantages résultant de la mise à la retraite avant l'âge donnant droit à une rente de vieillesse de l'AVS. La prise en charge est au moins équivalente aux prestations octroyées au personnel qui prend volontairement sa retraite avant l'âge donnant droit à une rente de vieillesse de l'AVS.

Art. 55

Abrogé

Art. 33 Dérogations

Le Conseil d'Etat est habilité à adopter provisoirement des dispositions dérogatoires à la présente loi dans la mesure où la législation fédérale l'exige.

⁵ In besonderen Fällen kann der Staatsrat im Einvernehmen mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter die Beendigung des Dienstverhältnisses über das Höchstalter nach Absatz 2 hinaus, längstens aber bis zum 70. Altersjahr verschieben.

Art. 52 Versetzung in den Ruhestand
a) Bei Unzulänglichkeit

¹ Die Anstellungsbehörde kann eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter in den Ruhestand versetzen, wenn die folgenden Bedingungen kumulativ erfüllt sind:

- a) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erfüllt die Anforderungen der Funktion wegen mangelnder Leistungen, aufgrund des Verhaltens oder aufgrund mangelnder Fähigkeit, insbesondere im Falle körperlicher Probleme, nicht mehr.
- b) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat ein Alter erreicht, ab dem im Sinne der Gesetzgebung über die Pensionskasse des Staatspersonals Anspruch auf eine Alterspension besteht.

² Die Vorschriften über die ordentliche Kündigung sind anwendbar. Die Versetzung in den Ruhestand kann indes auch im gegenseitigen Einvernehmen erfolgen (Art. 43).

Art. 54 Abs. 1

¹ Der Staatsrat erlässt die notwendigen Bestimmungen für einen angemessenen Ausgleich durch den Arbeitgeber für die Nachteile, die aus der Versetzung in den Ruhestand vor Erreichen des AHV-Rentenalters entstehen. Der Ausgleich durch den Arbeitgeber entspricht mindestens den Leistungen, die dem Personal gewährt werden, das freiwillig vor dem AHV-Rentenalter in den Ruhestand tritt.

Art. 55

Aufgehoben

Art. 33 Abweichungen

Erfordert es die Bundesgesetzgebung, so kann der Staatsrat Bestimmungen erlassen, die einstweilig von diesem Gesetz abweichen.

Art. 34 Referendum et entrée en vigueur

¹ La présente loi est soumise au referendum législatif. Elle n'est pas soumise au referendum financier.

² Le Conseil d'Etat fixe la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

Art. 34 Referendum und Inkrafttreten

¹ Dieses Gesetz untersteht dem Gesetzesreferendum. Es untersteht nicht dem Finanzreferendum.

² Der Staatsrat bestimmt das Inkrafttreten dieses Gesetzes.