Accord de niveau de service Prestations générales (SLA P)

(état au 1er janvier 2025)

afférent au contrat d'affiliation de la Caisse de prévoyance des Organisations affiliées (CP Oa)

du 25 juin 2015

1 Objet

Le présent SLA P fait partie intégrante du contrat d'affiliation. Il régit:

- les prestations que PUBLICA est tenue de fournir aux employeurs et employeuses (ch. 2);
- les obligations d'annoncer et d'informer liant PUBLICA et les employeurs et employeuses (échange de données), y compris celles concernant les conséquences financières résultant de la transmission d'informations erronées et/ou de la transmission tardive d'informations, ainsi que la procédure applicable en cas de désaccord relatifs à l'échange de données (ch. 3);
- les obligations particulières d'annoncer des employeurs et employeuses envers PUBLICA (ch. 4);
- les obligations particulières d'annoncer de PUBLICA (ch. 5);
- l'établissement et la facturation des frais d'administration dont les employeurs et employeuses sont tenus de s'acquitter envers PUBLICA pour les prestations qu'elle leur fournit (ch. 6 et 7);
- la facturation des cotisations d'épargne et des primes de risque (ch. 8);
- le paiement des cotisations au Fonds de garantie (ch. 9);
- les dépenses générées par l'Assemblée des délégués et l'organe paritaire (ch. 10).

2 Prestations de PUBLICA

2.1 Prestations destinées aux employeurs et employeuses

[1] Les prestations que PUBLICA est tenue de fournir aux employeurs et employeuses se subdivisent en prestations de base et prestations spéciales. La prime pour frais couvre en principe les dépenses effectives liées aux prestations de base et aux prestations spéciales.

[2] Outre ces prestations, PUBLICA fournit également des prestations aux personnes assurées et aux bénéficiaires de rentes et les leur facture directement. Ces prestations font l'objet d'un règlement distinct concernant les frais, qui est édicté par la Commission de la caisse.

2.2 Prestations de base

Les prestations de base sont celles qui doivent nécessairement être fournies pour mettre en œuvre la prévoyance professionnelle selon les bases légales déterminantes (LPP, LPers[1], LPUBLICA et dispositions d'exécution correspondantes).

Constituent des prestations de base:

[1] Ne vaut que pour les employeurs et employeuses soumis à la LPers.

2.2.1 Administration de la prévoyance

a. le traitement des données personnelles des personnes assurées et bénéficiaires de rentes, y compris toutes les opérations ayant trait à une éventuelle compensation du renchérissement en faveur des bénéficiaires de rentes;
b. la gestion des dossiers des personnes assurées et bénéficiaires de rentes;
c. l'examen des conditions du droit aux prestations;
d. le calcul et le versement des prestations conformément aux règlements applicables;
e. la tenue du compte individuel des personnes assurées;
f. la tenue du compte témoin LPP;
g. l'établissement, une fois par an, d'un certificat pour chaque personne assurée, ainsi qu'en cas de modification du droit aux prestations, notamment à la suite d'un rachat, d'un versement anticipé EPL, d'un divorce ou de la dissolution judiciaire d'un partenariat enregistré;[2]
h. la tenue de tout autre compte requis pour la prévoyance professionnelle, tel que le compte de réserve de cotisations de l'employeur;
i. l'établissement, une fois par an, d'une attestation de rentes pour chaque bénéficiaire de rente;
j. le décompte concernant l'impôt à la source;
k. les annonces aux autorités fiscales des retraits en capital;
l. le traitement courant des données relatives aux personnes assurées et des mutations annoncées par les employeurs et employeuses;
m. la tenue d'une comptabilité en bonne et due forme de la caisse de prévoyance;
n. l'établissement d'un rapport annuel de la caisse de prévoyance;
o. le calcul des cotisations d'épargne, de la prime de risque et de la prime pour frais;
p. le décompte périodique des cotisations, y compris l'établissement d'une attestation détaillée pour chaque personne assurée; sur demande, un décompte distinct est réalisé pour chaque unité organisationnelle;
q. la mise à disposition périodique de chiffres clés à l'intention de l'organe paritaire;
r. l'administration éventuelle de la réassurance interne;
s. le décompte concernant le Fonds de garantie;
t. le décompte concernant l'autorité de surveillance;
u. le calcul et l'imputation des transactions individuelles;
v. la gestion de l'échange de données.

2.2.2 Prestations en matière d'information

a. la publication du rapport de gestion;
b. la rédaction et l'envoi du magazine clients aux personnes assurées et bénéficiaires de rentes;
c. l'information régulière des services du personnel;
d. la gestion et la maintenance du site Internet;
e. l'élaboration et la maintenance des programmes de simulation;
f. l'élaboration et l'actualisation de brochures et notices explicatives portant sur des thèmes spécifiques.

2.3 Prestations spéciales

[1] Les prestations spéciales sont celles que fournit PUBLICA en plus des prestations de base.

[2] Constituent notamment des prestations spéciales:

a. les formations à l'intention des employeurs et employeuses;

---

[2] Nouvelle teneur selon la décision de l'organe paritaire du 13 juin 2017, en vigueur depuis le 1er janvier 2019.

b. l'organisation de colloques, séminaires et présentations à l'occasion de réunions tenues à la demande d'employeurs et d'employeuses à l'intention de leurs employés, des spécialistes de leurs services du personnel et d'autres groupes d'intérêts;

c. les prestations en réponse à toute demande particulière d'un employeur ou d'une employeuse ou encore d'un organe paritaire;

d. les liquidations partielles;

e. les éventuelles prestations fournies en cas de plan social;

f. les éventuelles mises en invalidité professionnelle;

g. les éventuels examens de santé.

[3] Avant de fournir les prestations visées à l'art. 2, let. c, PUBLICA rend les employeurs et employeuses ainsi que les organes paritaires attentifs au fait qu'il s'agit de prestations spéciales.

3. Echange de données

3.1 Gestion de l'échange de données

[1] PUBLICA transmet les documents et informations par voie électronique, factures exceptées, ou les met en ligne sur son site Internet, dans un domaine protégé auquel ont accès les employeurs et employeuses. Comme PUBLICA, les employeurs et les employeuses sont tenus de respecter les dispositions légales en matière de protection des données.

[2] Si l'échange des données relatives aux personnes assurées intervient par voie électronique entre les systèmes de gestion des salaires des employeurs et employeuses et le système de PUBLICA dédié à la gestion des données des personnes assurées, les dispositions supplémentaires suivantes s'appliquent:

a. les interfaces entre les systèmes de gestion des salaires des employeurs et employeuses et le système de PUBLICA, telles qu'elles ont été définies entre PUBLICA et les employeurs et employeuses, ainsi que les processus de travail qui ont été convenus, doivent être respectés.

b. PUBLICA s'engage à organiser périodiquement des réunions avec les responsables des interfaces salariales des employeurs et employeuses.

c. PUBLICA et les employeurs et employeuses collaborent pour:
   1. planifier et réaliser les travaux en lien avec le traitement annuel des salaires;
   2. assurer le suivi et la maintenance des interfaces salariales;
   3. établir le plan de production annuel;
   4. planifier et réaliser les changements de logiciels (*releases*).

d. les services techniques spécialisés de PUBLICA peuvent conclure des accords de collaboration spécifiques avec les employeurs et employeuses.

3.2 Dépenses supplémentaires générées par la gestion de l'échange de données

Si les employeurs et employeuses ou PUBLICA, ou leurs systèmes respectifs, annoncent des données erronées qui nécessitent des corrections rétroactives ou s'il y a violation des obligations d'annoncer et d'informer (ch. 3.1 et 4), tant les employeurs et employeuses que PUBLICA peuvent facturer les dépenses supplémentaires en résultant à la partie qui les a occasionnées.

3.3 Procédure en cas de désaccords relatifs à l'échange de données et procédure d'escalade

En cas de différend sur les conséquences financières au sens du ch. 3.2 ou de mésentente sur la gestion de l'échange de données entre les parties, la procédure d'escalade suivante s'applique:

a. Service du personnel des employeurs et employeuses[3] / Gestion du marché de PUBLICA;

[3] En ce qui concerne la Caisse de prévoyance du domaine des EPF, le premier échelon de la procédure est remplacé par la direction de l'EPF ou la direction de l'établissement de recherche et le second échelon par le président du Conseil des EPF.

b. Direction des employeurs et employeuses[4] / Direction de PUBLICA.

4 Obligations particulières d'annoncer incombant aux employeurs et employeuses

Les employeurs et employeuses communiquent à PUBLICA, dans les délais prescrits, les données énumérées ci-dessous:

a. les nouvelles entrées, au plus tard 30 jours après le début des rapports de travail ou de l'obligation d'être soumis à la prévoyance;
b. les modifications relatives aux cotisations d'épargne supplémentaires;
c. le taux d'occupation moyen, au plus tard un mois avant la sortie pour cause de départ à la retraite de la personne assurée et en cas d'invalidité professionnelle;
d. le nombre actuel de personnes employées, avec mention des salaires déterminants pour la mise en œuvre de la prévoyance et compte tenu de la collaboration convenue au ch. 3.1, let. c et d, au début de chaque année;
e. les cas d'incapacité de travail totale ou partielle des personnes assurées, dès le 60e jour de maladie, mais au plus tard après 90 jours de maladie;
f. les sorties, dès qu'elles sont connues;
g. les départs à la retraite, 90 jours avant le début du droit à la rente de vieillesse;
h. les mises en invalidité, dès qu'elles sont connues;
i. les annonces d'invalidité professionnelle;
j. les cas de décès, dès qu'ils sont connus;
k. les modifications de salaire, au plus tôt le 1er du mois, mais au plus tard avant le décompte de salaire qui précède l'entrée en vigueur effective de la modification;
l. les autres faits déterminants pour la mise en œuvre de la prévoyance (notamment, changements d'état civil ou de nom, naissance d'un enfant), dès qu'ils sont connus;
m. les modifications des bases juridiques relatives au maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident, avant leur entrée en vigueur;
n. le versement ou la fin du versement de cotisations d'épargne supplémentaires par les employeurs et employeuses en faveur des personnes appartenant à des catégories particulières de personnel, au plus tard avant que la modification du plan de prévoyance n'entre en vigueur.[5]

5 Obligations particulières d'annoncer de PUBLICA

5.1 Cas de risque

[1] PUBLICA calcule les primes nécessaires pour l'assurance des risques de décès et d'invalidité, en se fondant sur ses bases techniques.

[2] Au besoin, elle informe les employeurs et employeuses de l'évolution des cas de risque. Elle leur notifie les informations relatives:

a. au nombre de mises en invalidité totale ou partielle;
b. au montant total de la somme sous risque (part couverte et part non couverte);
c. à la modification de la prime de risque que doivent verser les employeurs et employeuses.

5.2 Modification de la prime de risque

[1] Concernant les prestations d'assurance perçues au titre de la réassurance (interne) de PUBLICA, la Commission de la caisse fixe le montant des primes ainsi que les principes applicables en cas de redistribution éventuelle d'excédents.

---

[4] En ce qui concerne la caisse de prévoyance de la Confédération, c'est le directeur ou la directrice de l'OFPER qui constitue le second échelon de la procédure d'escalade.

[5] Ne s'applique qu'à la caisse de prévoyance de la Confédération.

[2] Le montant de la prime de risque des caisses de prévoyance qui ne sont pas réassurées de manière congruente est fixé par l'organe paritaire de la caisse de prévoyance concernée.

[3] Toute décision entraînant la modification des primes est communiquée aux employeurs et employeuses avant son entrée en vigueur.

5.3 Evolution des cotisations des employeurs et employeuses[6]

[1] La masse salariale assurable selon l'art. 32*g* LPers peut être communiquée en tout temps à PUBLICA. Cette dernière vérifie si les fourchettes de cotisations selon l'art. 32*g*, al. 1, LPers ont été respectées par le passé. Lorsque la fourchette de cotisations n'a pas été atteinte ou a été dépassée, les employeurs et employeuses ainsi que l'organe paritaire en sont informés. Cette communication se fonde au besoin sur une expertise.

[2] Les employeurs et employeuses rendent une décision définitive fixant les mesures requises dans les 18 mois (période d'évaluation) qui suivent la réception de la communication.

[3] Les modifications de la structure des cotisations ou des prestations pour parvenir à l'équilibre financier doivent avoir été mises en œuvre concrètement au plus tard le 1er janvier qui suit la période d'évaluation de 18 mois. Demeurent réservées les dérogations à ce délai justifiées par des raisons particulières, telles que la nécessité d'un assainissement pour cause de découvert, le respect de délais transitoires juridiquement requis et prévus dans les règlements de prévoyance ou la soumission au Parlement par le Conseil fédéral d'un projet de modification de loi.

6 Frais d'administration

6.1. Prime pour frais

[1] Le montant forfaitaire de la prime pour frais s'élève à 160 francs par an, par personne assurée ou bénéficiaire de rente.[7] Le nombre de personnes assurées et bénéficiaires de rentes correspond à celui des effectifs publiés dans le rapport de gestion.

[2] Les primes pour frais qui ont été acquittées sont comparées aux frais d'administration effectivement occasionnés pour les prestations de base et les prestations spéciales servies (selon les ch. 2.2 et 2.3). Les excédents sont portés au crédit des provisions non techniques de la caisse de prévoyance pour fluctuations des frais. Les frais d'administration non couverts sont financés par ce biais.

[3] Les objectifs de constitution des provisions non techniques pour fluctuations des frais sont fixés par la Commission de la caisse.

6.2 Frais de gestion de la fortune

Les frais de gestion de la fortune correspondent au coût effectif. Ils sont imputés sur le résultat des placements.

7 Facturation de la prime pour frais

[1] La prime pour frais est facturée à la fin de chaque trimestre.

[2] Les factures relatives à la prime pour frais sont à régler dans les 30 jours qui suivent la date de la facture. Un intérêt moratoire de 5% est prélevé en cas de retard de paiement. Passé le délai de paiement, le débiteur est mis en demeure.

8 Facturation des cotisations d'épargne et des primes de risque

[1] Les cotisations d'épargne et les primes de risque sont facturées chaque mois.

[2] Les factures relatives aux cotisations d'épargne et aux primes de risque sont à régler dans les 20 jours qui suivent la date de la facture. Un intérêt moratoire de 5% est prélevé en cas de retard de paiement. Passé le délai de paiement, le débiteur est mis en demeure.

---

6 Ce chiffre ne s'applique qu'aux employeurs et employeuses soumis à la LPers.

7 Nouvelle teneur selon la décision de l'organe paritaire du 15 avril 2025, en vigueur depuis le 1er janvier 2025.

9 Fonds de garantie

Les cotisations au Fonds de garantie sont à la charge de la caisse de prévoyance et les éventuels subsides pour structure d'âge défavorable sont portés au crédit de celle-ci.

10 Assemblée des délégués et organe paritaire

Les dépenses générées par l'Assemblée des délégués et l'organe paritaire sont à la charge de la caisse de prévoyance.

11 Entrée en vigueur

Le présent SLA P remplace celui du 7 avril 2008 et entre en vigueur en même temps que le contrat d'affiliation du 25 juin 2015.

12 Abréviations utilisées

Abréviation	Signification
LPers	Loi sur le personnel de la Confédération, RS 172.220.1
LPP	Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité, RS 831.40
LPUBLICA	Loi fédérale régissant la Caisse fédérale de pensions, RS 172.222.1
PUBLICA	Caisse fédérale de pensions PUBLICA
SLA P	Accord de niveau de service (Service Level Agreement) Prestations générales