

# Réponse de la Municipalité au postulat de Guillaume Labouchère et consorts intitulé « Etat des lieux de la caisse de pension de la ville de Gland »

---

**Date proposée pour la séance de la commission :**

**mercredi 13 novembre 2019 à 19h00**

**Montoly - Salle Mont-Blanc - 2<sup>e</sup> étage**

Municipal responsable : M. Gérald Cretegny, Syndic

Monsieur le Président,

Mesdames, Messieurs les Conseillers,

Dans sa séance du 27 juin 2019, le Conseil communal acceptait la prise en considération de ce postulat et le transmettait à la Municipalité pour étude et rapport. La teneur du postulat de Messieurs Guillaume Labouchère, Michel Girardet, Vincent Simon et Laurent Dorand est la suivante :

*« La commune a, ces dernières années, informé à plusieurs reprises le conseil communal de l'évolution de la caisse de pension de ses employés.*

*Cette information s'inscrit parmi les nombreuses discussions et évolutions de la prévoyance au niveau suisse. La plupart des caisses de pension publiques du pays sont d'ailleurs passées d'une primauté des prestations à une primauté des cotisations. Quelques rares cas restent encore en primauté des prestations, notamment la Caisse intercommunale de pensions (CIP) à laquelle est affiliée la ville de Gland, comme indiqué par notre syndic. Si une caisse privée supporte les risques d'une sous-couverture de sa caisse de pension, une caisse publique est garantie par le contribuable. Pour cette dernière, en cas de sous-capitalisation, la caisse doit être recapitalisée à un minimum de 80% d'ici à 2052.*

*Au niveau fédéral et cantonal, de nombreux exemples de recapitalisation ou tentatives peuvent être cités, dont :*

*- Les CFF en 2011 avec un refinancement de leur caisse à hauteur CHF 1.15 milliard (après CHF 12.6 milliards en 1999)*

*- La caisse de pension de l'Etat de Genève où le canton devra injecter CHF 4.6 milliards tout en restant en primauté des prestations*

*- La caisse de pension de l'Etat de Vaud, qui a vu une injection de CHF 1.44 milliards en 2013, somme qui 4 ans plus tard ne s'avérait toujours pas suffisante, conservant elle aussi la primauté des prestations*

*Ces exemples montrent bien que les systèmes basés sur des modèles dépassés ne sont plus viables, car il y a de moins en moins d'actifs et de plus en plus de retraités.*

*A Gland, les dépenses annuelles pour la caisse de pension et la prévoyance se montent à environ CHF 1.5 million, soit une hausse de 123% depuis 2010 pour un coût du personnel d'environ CHF 9.8 millions, en hausse de 60% sur la même période (budget 2019).*

*La CIP, à fin 2018, avait un degré de couverture de 68.3%, 304 employeurs affiliés, CHF 3.24 milliards de fortune totale au bilan ([www.cipvd.ch](http://www.cipvd.ch)).*

*Ce postulat a pour but d'obtenir une étude précise et actualisée de la situation de la caisse de pension de notre commune et demande notamment de développer les éléments suivants :*

*- Historique de la caisse de pension à Gland*

*- Résumé des modifications apportées au règlement depuis son affiliation*

*- Coûts actuels et futurs générés par la CIP avec indication des montants concernant l'assainissement en cours de même que les scénarii si les objectifs sont atteints avant 2052 ou s'ils ne le sont pas à cette date*

*- Possibilités de modifications du règlement de la caisse de pension des employés de la ville de Gland*

*- Possibilités de sorties de la caisse de pension et conséquences pour la commune et les employés*

*- Mise en place de possibilités transitoires comme une affiliation à une caisse de pension basée sur la primauté des cotisations pour tout nouvel employé*

*En outre, à titre de comparatif, il serait utile d'avoir un résumé des statistiques des caisses de pensions avec primauté des prestations vs primauté des cotisations au niveau fédéral (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/securite-sociale/prevoyance-professionnelle/institutions-assures-actifs.html>), idem pour les caisses communales des villes vaudoises.*

*En sus des éléments énumérés ci-dessus, deux questions complémentaires sont posées à la municipalité :*

*- La municipalité partage-t-elle l'analyse selon laquelle la CIP fait peser un poids financier croissant sur la commune et les contribuables?*

*- La municipalité estime-t-elle que le système de primauté des prestations est justifié à l'heure actuelle?*

*Les engagements pris par la commune au niveau de la caisse de pension sont trop importants pour être négligés. Il convient d'avoir aujourd'hui des renseignements clairs pour établir une stratégie qui permettra à sa caisse de pension d'atteindre une stabilité le plus tôt possible en minimisant les risques pour ses affiliés et leurs impacts sur les contribuables. »*

## REPONSE DE LA MUNICIPALITE

### Introduction

Depuis quelques années, le financement à terme des promesses de rente du deuxième pilier est régulièrement questionné. L'espérance de vie s'allonge, la législation actuelle ne permet pas de diminuer les rentes en cours et les rendements des placements sont, depuis des années, insuffisants (disparition du « tiers cotisants »). Tout cela conduit à un effet de transfert des coûts liés aux prestations de prévoyance sur les générations actives. Il est donc légitime que les institutions de prévoyance songent à adapter leurs plans de retraite.

### Historique de la caisse de pension à Gland et résumé des modifications apportées au règlement depuis son affiliation

La Commune de Gland a adhéré à la Caisse intercommunale de pensions (CIP) au 1<sup>er</sup> janvier 1964. Selon les Statuts en vigueur à cette époque, les contributions ordinaires à l'assurance de base étaient de 15 % et 17,5 % selon la catégorie d'assuré.

Une contribution extraordinaire, destinée à financer les augmentations de salaire, était perçue sur toute augmentation de traitement cotisant. Cette contribution était fixée en % de l'augmentation du traitement cotisant et variait selon l'âge de l'intéressé.

De plus, les « personnes devant tout leur temps à leur fonction » (secrétaire municipal et chefs de service) étaient tenues de verser une cotisation supplémentaire pour financer le supplément temporaire. L'employeur prenait à sa charge au moins la moitié des contributions susmentionnées.

Au 1<sup>er</sup> janvier 1980, sont entrés en vigueur des nouveaux Statuts prévoyant une contribution de base de 24% pour l'ensemble des assurés à l'exception des agents de police (possibilité d'être soumis à des conditions spéciales 27% ou 30%). La contribution de base était composée d'une contribution ordinaire de 16%, répartie de manière paritaire, et d'une contribution spéciale entièrement à la charge de l'employeur.

Le régime particulier prévu pour les agents de police a pris fin lors de l'entrée en vigueur des Statuts de 1988. Pour le reste, le financement de la Caisse n'a pas été modifié. Le financement par le biais d'une cotisation moyenne générale de 24% a ensuite été maintenu jusqu'au 31 décembre 2013.

Le 13 juin 2013, l'Assemblée des délégués de la CIP a adopté des nouveaux Statuts, qui sont entrés en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2014. Cette révision totale des Statuts était motivée principalement par les deux raisons suivantes :

- l'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2012 de la nouvelle législation fédérale applicable aux institutions de prévoyance de droit public, en vertu de laquelle la CIP devait élaborer un plan de financement qui garantisse son équilibre financier à long terme et lui permette d'atteindre un degré de couverture global de 80% le 1<sup>er</sup> janvier 2052 au plus tard ;
- la nécessité d'adapter les bases techniques de la Caisse et de prendre des mesures structurelles pour compenser l'augmentation de l'espérance de vie et les perspectives de rendements moindres afin d'assurer l'équilibre financier sur le long terme.

Le plan de prévoyance entré en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2014 respectait une répartition équitable des efforts financiers consentis par les employeurs et les assurés. Il maintenait notamment un objectif de retraite à 60% du salaire assuré.

Les principales modifications introduites en 2014 étaient les suivantes :

- Augmentation de la durée d'assurance de 36 ans à 40 ans ;
- Possibilité de prendre la retraite entre 58 et 70 ans. Tout départ à la retraite avant l'âge de 63 ans (âge terme) est assorti d'une diminution pour anticipation ;
- Salaire assuré pour la retraite correspondant à la moyenne des salaires cotisants des dix dernières années (moyenne sur trois années auparavant) ; et
- Paiement d'une contribution de recapitalisation de 3% par les employeurs pendant 17 ans.

L'évolution du contexte macro-économique et la baisse des espérances de rendement à long terme depuis l'entrée en vigueur des nouveaux Statuts ont ensuite obligé le Conseil d'administration à prendre de nouvelles mesures pour assurer la pérennité de la Caisse.

La dernière révision du plan de prévoyance avait pour but d'assurer l'équilibre financier de la Caisse à long terme et de présenter à l'Autorité de surveillance LPP et des fondations de Suisse occidentale (As-So) un plan de financement atteignant les objectifs fixés par le droit fédéral. Conformément au droit fédéral, l'As-So doit en effet vérifier tous les 5 ans que ces objectifs pourront être respectés et autoriser la poursuite de la gestion de la Caisse en capitalisation partielle.

L'Assemblée des délégués s'est prononcée en faveur de la révision partielle des Statuts engendrée par la proposition de nouveau plan de prévoyance lors d'une séance extraordinaire le 14 septembre 2017. Le nouveau plan de prévoyance est entré en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Les principales modifications introduites en 2019 sont les suivantes :

- Augmentation de la durée d'assurance de 40 ans à 42 ans ;
- Passage de l'âge terme de 63 à 64 ans ;
- Augmentation progressive de 2% de la cotisation moyenne générale et pérennisation de la contribution de recapitalisation de 3% à la charge des employeurs.

**Tableau 1 – Comparaison du plan de 2014 et du nouveau plan entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019**

Paramètres	Plan actuel	Nouveau plan				
Entrée en vigueur des mesures	1 <sup>er</sup> janvier 2014	1 <sup>er</sup> janvier 2019				
Financement	Primauté des prestations	Primauté des prestations				
Taux technique	3,25 %	2,25 %				
Âge d'entrée (plan ordinaire)	23 ans	22 ans				
Durée d'assurance	40 années	42 années				
Âge terme	63 ans	64 ans				
Taux de rente (en % du salaire assuré)	60 % (maximum) 1,5 % (annuel)	60 % (maximum) 1,429 % (annuel)				
Taux de cotisation	<b>Modèle 1</b>	<b>2014-18</b>	<b>Modèle 1</b>	<b>Dès 2019</b>	<b>Dès 2020</b>	<b>Dès 2022</b>
	Assuré	8 %	Assuré	9 %	9,5 %	10 %
	Employeur	16 %	Employeur	19 %	19 %	19 %
	Employeur recapitalisation	3 %	<b>Modèle 2</b>	<b>Dès 2019</b>	<b>Dès 2020</b>	<b>Dès 2022</b>
			Assuré	10 %	10,5 %	11 %
			Employeur	18 %	18 %	18 %
			<b>Modèle 3</b>	<b>Dès 2019</b>	<b>Dès 2020</b>	<b>Dès 2022</b>
			Assuré	9 %	9 %	9 %
			Employeur	19 %	19,5 %	20 %

Lors du passage au nouveau plan l'employeur avait le choix entre trois modèles de cotisations, tels que décrits ci-dessus. Dans l'ancien plan du 1<sup>er</sup> janvier 2014, la Commune de Gland était dans le modèle 1 avec une cotisation de 8% du salaire coordonné pour l'assuré et de 19% pour l'employeur (16% de cotisations ordinaires, plus une cotisation de recapitalisation de 3%). La Municipalité a opté pour le modèle 3 du nouveau plan entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019. Celui-ci prévoit un partage paritaire des cotisations supplémentaires. La cotisation de l'assuré est ainsi passée de 8% à 9% du salaire coordonné dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019, alors que la cotisation de l'employeur passera graduellement à 19,5% le 1<sup>er</sup> janvier 2020 puis 20% au 1<sup>er</sup> janvier 2022. Dans sa décision, la Municipalité a considéré ce partage équitable compte tenu des autres efforts consentis par les assurés, à savoir une baisse du taux technique de 3,25% à 2,25%, l'abaissement de l'âge d'entrée de 23 ans à 22 ans, la hausse de la durée d'assurance de 40 ans à 42 ans et la hausse de l'âge terme de 63 ans à 64 ans en plus de la hausse d'un point de pourcentage susmentionnée. Lors de la précédente modification du plan au 1<sup>er</sup> janvier 2014, la durée d'assurance était déjà passée de 36 ans à 40 ans et d'autres efforts avaient été consentis par les assurés pour assainir la situation financière.

Des informations détaillées ainsi que divers documents concernant les révisions de 2013 et 2019 sont de surplus disponibles en **Annexe 1** et sur le site [www.cipvd.ch](http://www.cipvd.ch).

**Coûts actuels et futurs générés par la CIP avec indication des montants concernant l'assainissement en cours de même que les scénarios si les objectifs sont atteints avant 2052 ou s'ils ne le sont pas à cette date**

Comme susmentionné, le taux de cotisation employeur était de 16.0% jusqu'au 31 décembre 2013, de 19.0% du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2019, puis passera progressivement à 19.5% le 1er janvier 2020 et 20.0% dès le 1er janvier 2022. Les coûts annuels sont présentés ci-après. Leur augmentation croissante est la conséquence d'un accroissement de la masse salariale ainsi que du coût de la recapitalisation. Les coûts de la prévoyance professionnelle ont en effet connu une hausse significative passant de CHF 762'620.- en 2013 à CHF 1'337'228.- en 2018. Ils devraient atteindre CHF 1'509'607.- en 2019 et augmenter encore progressivement jusqu'à CHF 1'626'040.- en 2022 à périmètre constant (sans expansion de la masse salariale). S'il est vrai que la progression des coûts de prévoyance professionnelle est de +123% depuis 2010, le coût du personnel est de CHF 10'328'400.- selon budget 2019, car il convient de considérer les vacances de la Municipalité, également assurée auprès de la CIP. L'expansion de la masse salariale, Municipalité incluse, était de +61.3% sur cette période (cf. Tableau 2 \*\*).

La cotisation supplémentaire de 3% d'assainissement à charge de l'employeur, introduite au 1er janvier 2014, a coûté CHF 901'707.- de 2014 à 2018. Sa charge est estimée à CHF 965'418.- pour la période allant de 2019 à 2022 pour une masse salariale similaire de 2020 à 2022.

Par ailleurs, il convient de noter que les employés auxiliaires dont le taux d'activité n'excède pas 50% par an sont affiliés aux Retraites populaires (cf. Tableau 2 \*). Dans ce plan minimum LPP, les cotisations sont paritaires et dépendent de l'âge de l'assuré. Les Retraites populaires gèrent également la CIP et les assurés passent automatiquement d'un plan à l'autre en fonction du taux d'activité.

**Tableau 2 – Evolution des coûts de la CIP de 2013 à 2022 (projections) avec indication de la recapitalisation**

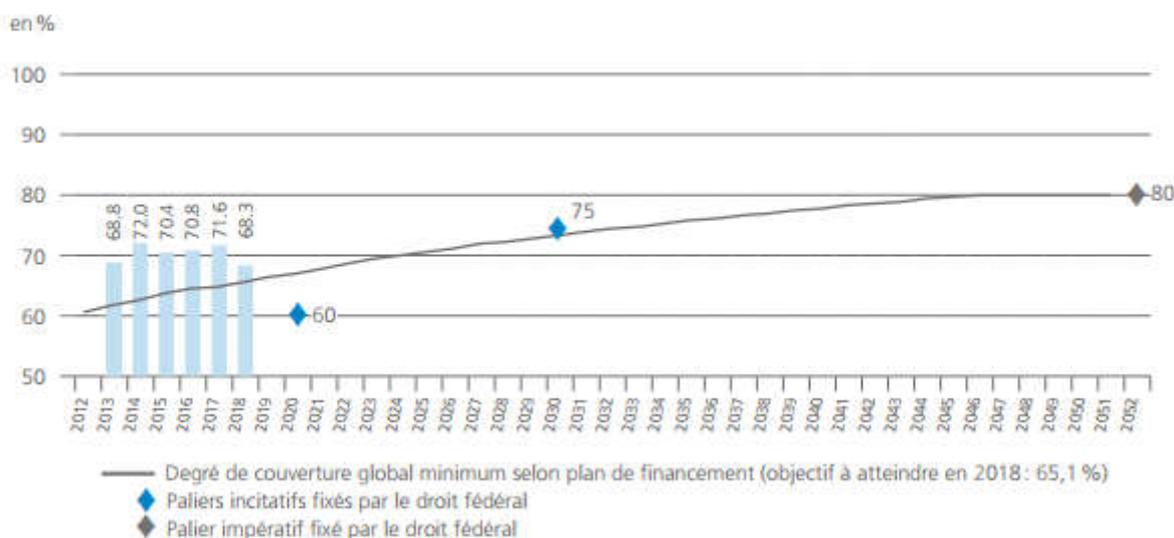
Années	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
CIP part employeur	753'270	1'046'764	1'037'189	1'122'433	1'176'536	1'328'459	1'500'859	1'578'288	1'578'288	1'618'757
Taux employeur CIP	16%	19%	19%	19%	19%	19%	19%	19.5%	19.5%	20%
RP* part employeur	9'351	8'669	9'478	11'053	4'912	8'769	8'748	7'283	7'283	7'283
<b>Total CIP + RP</b>	<b>762'620</b>	<b>1'055'433</b>	<b>1'046'668</b>	<b>1'133'486</b>	<b>1'181'448</b>	<b>1'337'228</b>	<b>1'509'607</b>	<b>1'585'571</b>	<b>1'585'571</b>	<b>1'626'040</b>
Coût recapitalisation	-	165'279	163'767	177'226	185'769	209'757	236'978	242'814	242'814	242'814
Taux employeur	0%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%
Masse salariale**	7'227'655	7'657'692	7'951'394	8'358'362	8'656'873	9'556'822	10'328'400	10'675'350	10'675'350	10'675'350
Variation	5.2%	5.9%	3.8%	5.1%	3.6%	10.4%	8.1%	3.4%	0.0%	0.0%

En tant que caisse de pensions publique, la CIP n'est pas tenue d'avoir un degré de couverture de 100 % (c'est pourquoi on parle de « capitalisation partielle » au sens de l'art. 72a LPP). Cette exception à l'obligation de couverture des engagements de prévoyance des caisses de pensions privées, strictement encadrée par l'autorité de surveillance, est possible grâce à la garantie de financement contractuelle donnée par les communes membres. Néanmoins, la législation fédérale impose d'atteindre un degré de couverture minimum de 80 % d'ici à 2052.

Le plan de financement de la CIP permet d'assurer à long terme son équilibre financier. Ce système garantit notamment la couverture intégrale des engagements pris envers les rentiers ainsi que le maintien des taux de couverture initiaux au sens de l'art. 72b LPP tant pour les assurés actifs que pour l'ensemble de l'institution.

Afin d'atteindre un taux de couverture global de 80% en 2052, le plan de financement prévoit également des taux de couverture minimaux variant chaque année. Les différents taux de couverture initiaux et minimaux sont atteints au 31 décembre 2018.

**Graphique 1 - Evolution du degré de couverture de la CIP au 31 décembre 2018**



La CIP, à fin 2018, avait un degré de couverture de 68.3%, le découvert était de CHF 1'626'189'326.- pour une de fortune totale au bilan CHF 3'239'787'960.-.

En 2013, le Conseil d'administration, en accord avec l'expert agréé, a adopté un plan de financement afin d'assurer à long terme l'équilibre financier de la Caisse et de maintenir la fortune de prévoyance à un niveau permettant :

- de couvrir intégralement les engagements pris envers les bénéficiaires de pension ;
- de maintenir les taux de couverture au moins à leur valeur initiale pour l'ensemble des engagements de la Caisse, ainsi que pour les engagements envers les assurés actifs.

Le plan de financement doit en outre permettre à la Caisse d'atteindre un taux de couverture global d'au moins 80 % dans les 40 ans à compter du 1er janvier 2012.

En 2017, le plan de financement a été revu avec effet au 1er janvier 2019 et le chemin de recapitalisation a été adapté.

Par ailleurs, le Conseil d'administration maintient une politique de placement prudente et diversifiée, exerce un suivi attentif de l'évolution des marchés financiers ainsi qu'un suivi des facteurs environnementaux (longévité, droit fédéral, inflation). Des mesures d'assainissement sont prises, cas échéant.

En outre, tel que susmentionné l'autorité de surveillance As-So doit vérifier tous les 5 ans que les objectifs de la Caisse pourront être respectés et autoriser la poursuite de la gestion de la Caisse en capitalisation partielle, soit la prochaine fois en 2022.

### **Possibilités de modifications du financement de la Caisse**

La CIP est une caisse organisée sous la forme d'une institution commune (et non pas collective). De ce fait, l'ensemble des employeurs affiliés sont soumis à la même réglementation.

Les plans de prévoyance de la Caisse sont réglementés par les Statuts et le règlement de prévoyance de manière uniforme pour l'ensemble des employeurs affiliés et ils ne peuvent pas faire l'objet d'adaptations ou de modifications pour un ou plusieurs employeurs déterminés. Concernant en particulier les modalités de financement du plan ordinaire, l'employeur doit choisir parmi les modèles de répartition de la cotisation moyenne générale prévus par les Statuts (actuellement au nombre de trois).

Une modification des règles sur le financement de la Caisse implique une révision partielle des Statuts. Conformément à l'article 51 des Statuts, la révision des Statuts est de la compétence de l'Assemblée des délégués et doit être adoptée par une majorité des deux tiers des votes exprimés.

### **Possibilités de sortie de la caisse de pension et conséquences pour la Commune et les employés**

Conformément à l'article 7 des Statuts, un employeur peut dénoncer son contrat d'affiliation moyennant une demande écrite adressée au Conseil au moins une année à l'avance pour la fin d'une année. La dénonciation est subordonnée à l'accord des deux tiers des assurés au service de l'employeur.

En raison du système de capitalisation partielle appliqué par la Caisse, lequel est fondé sur la pérennité des effectifs assurés, la résiliation du contrat d'affiliation engendre l'obligation de payer un montant de compensation en cas de sortie même lorsque les conditions d'une liquidation partielle ne sont pas remplies. Dans ce cas, l'obligation découle directement des Statuts et du contrat d'affiliation, en particulier l'article 12 de ce dernier.

Selon cet article, en cas de résiliation, la Caisse continue à assumer le service des pensions en cours et verse les prestations de sorties dues. En contrepartie, l'employeur est tenu de verser à la Caisse le montant correspondant au coût occasionné à la Caisse par sa sortie.

Le montant de compensation est calculé conformément aux dispositions du règlement de liquidation partielle (article 7) et correspond en substance à la part non capitalisée des engagements de prévoyance à l'égard des assurés actifs.

Les modalités de calcul du montant de compensation en cas de sortie sont définies à l'article 6 du règlement pour la liquidation partielle. Le calcul s'effectue en principe sur la base du degré de couverture de la Caisse au 31 décembre de l'exercice qui précède celui au cours duquel l'affiliation prend fin. Une adaptation des montants pris en considération est toutefois possible si des modifications significatives devaient intervenir jusqu'au moment du transfert des fonds.

Selon la CIP, le montant de compensation s'élèverait à **CHF 11'909'800.-** pour une sortie effective de la caisse au 31 décembre 2019. En effet, le prix à payer découle de l'écart entre le degré de couverture effectif du capital de prévoyance des assurés actifs de 37.4% au 31 décembre 2018 et un degré de couverture théorique de 100%. Ce manco de financement total de la CIP de CHF 1'626'189'326.- (au 31 décembre 2017, dernier chiffre publié) est ramené au pro rata du nombre d'affiliés glandois par rapport au total des assurés actifs de la CIP.

Le ticket de sortie étant chiffré à CHF 11'909'800.- et en admettant que le nouveau plan de prévoyance soit 10% moins cher pour l'employeur que le plan actuel, il faudrait plus de 60 ans pour amortir le coût de la compensation (respectivement 30 ans si les cotisations de la nouvelle caisse étaient 20% moins onéreuses). Il faudrait en outre

considérer d'autres facteurs que le simple taux de cotisations (par exemple, le niveau de prestations, le degré de couverture, le taux technique, le taux de rémunération des capitaux, les frais administratifs, la structure des placements, les conditions contractuelles et réglementaires, etc, etc). Sans compter qu'il faut convaincre deux tiers des assurés actifs.

### **Mise en place de possibilités transitoires comme une affiliation à une caisse de pension basée sur la primauté des cotisations pour tout nouvel employé**

Conformément aux articles 6 des Statuts et 7 du contrat d'affiliation de la commune de Gland, l'employeur doit assurer à la CIP tout son personnel qui remplit les conditions d'affiliation prévues par les Statuts et le règlement de prévoyance.

Le Conseil peut autoriser, à titre exceptionnel, un employeur à assurer une partie de son personnel à une autre institution de prévoyance uniquement si le personnel restant assuré par la Caisse ne constitue pas un cercle d'assurés fermé.

Une affiliation des nouveaux employés de la Commune de Gland auprès d'une autre institution de prévoyance, telle qu'envisagée dans le postulat du 25 juin 2019, aurait pour conséquence que le personnel restant assuré auprès de la CIP constituerait un cercle fermé.

Par conséquent, en raison du système de capitalisation partielle appliqué par la Caisse, lequel est fondé sur la pérennité des effectifs assurés, une telle opération devrait être assimilée à une résiliation du contrat d'affiliation par la Commune de Gland, entraînant un cas de liquidation partielle au sens du règlement pour la liquidation partielle et l'obligation, pour la Commune, de verser à la CIP le montant de compensation en cas de sortie.

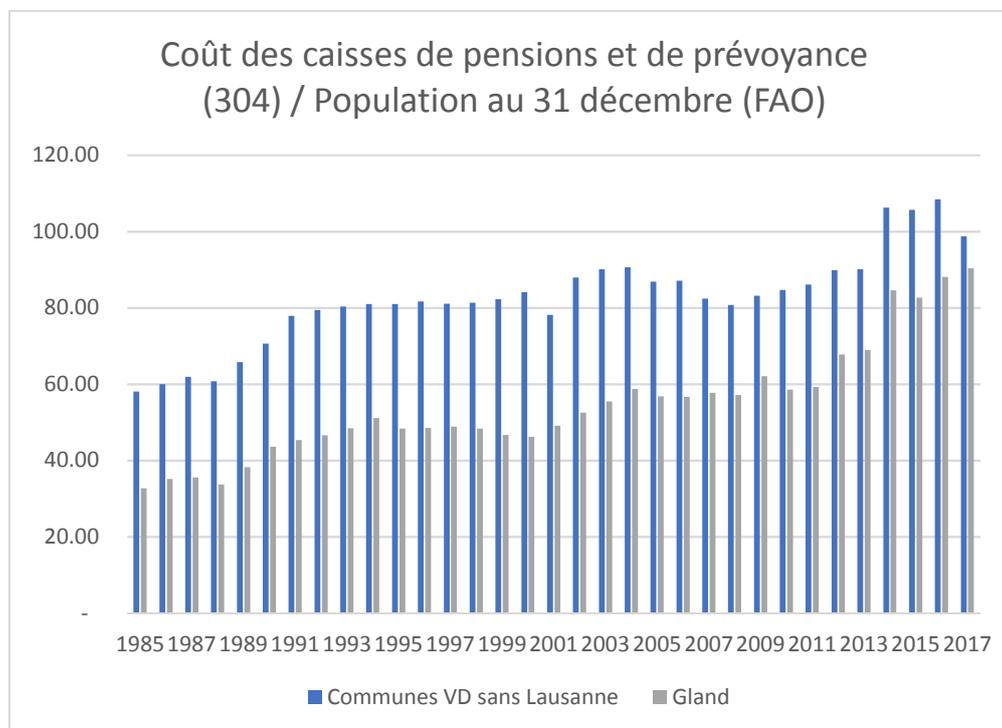
### **La municipalité partage-t-elle l'analyse selon laquelle la CIP fait peser un poids financier croissant sur la commune et les contribuables ?**

Il est en effet indéniable que les mesures d'assainissement pour recapitaliser la CIP font peser un poids financier croissant sur la Commune. L'évolution des cotisations de l'employeur présentée ci-dessus le démontre.

Toutefois, il convient de mettre ces chiffres en perspective. Comme évoqué en préambule, à l'instar des autres institutions de prévoyance, la CIP à laquelle la Commune de Gland est affiliée fait face à une double problématique : l'augmentation de l'espérance de vie et les rendements des capitaux faibles. Le choix du modèle - primauté de cotisations ou primauté de prestations - ne résout pas ces problématiques pas plus que celle de la capitalisation partielle. Il convient de noter que c'est le changement de législation fédérale exigeant l'atteinte d'un degré de couverture de 80% minimum en 2052 qui a poussé le Conseil d'administration à prendre des mesures de recapitalisation coûteuses à l'employeur mais aussi aux employés.

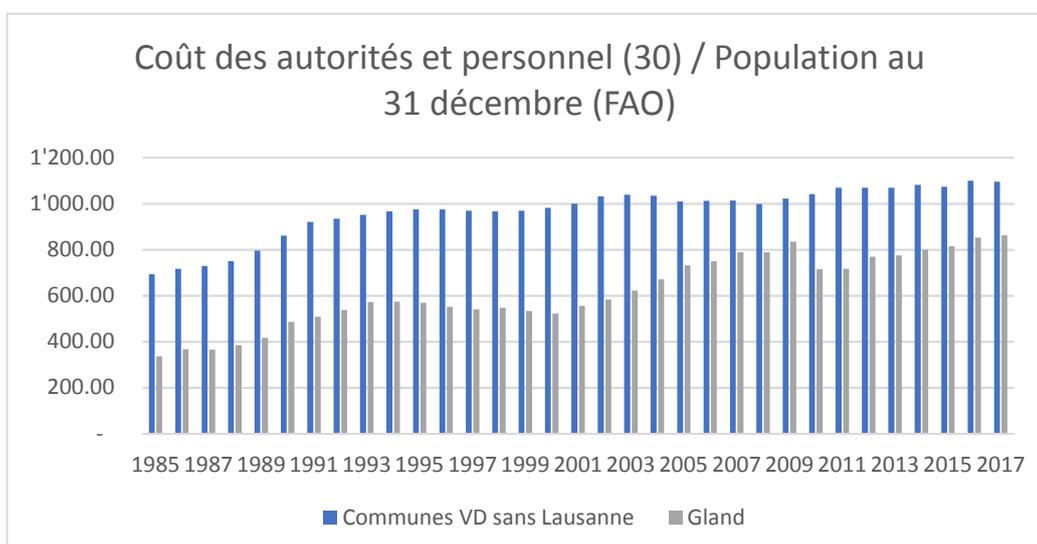
La révision du plan de prévoyance résulte justement du système de capitalisation partielle, lequel est fondé sur la pérennité des effectifs assurés, ainsi que la structure d'âge des assurés, l'allongement de la durée de vie des pensionnés et les faibles rendements sur les marchés des capitaux. Il faut garder à l'esprit que ces problématiques de long terme ne disparaîtront pas en changeant d'institution de prévoyance ou en optant pour un plan à primauté de cotisations.

**Graphique 2 - Evolution du coût des caisses de pensions par rapport au nombre d'habitants de 1985 à 2017 (en CHF / hab.)**



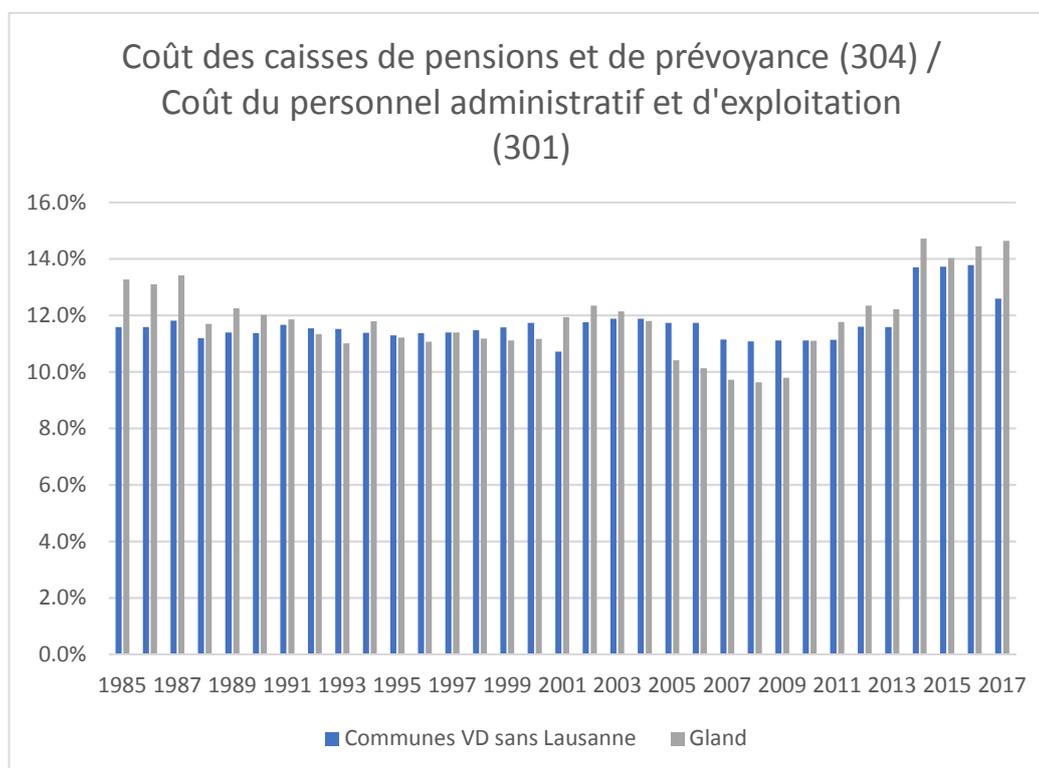
En comparaison des autres communes vaudoises, les coûts de la prévoyance professionnelle (comptes de nature 304 dans le plan comptable) de la Commune de Gland sont dans la norme. Le coût par habitant était d'une trentaine de francs dans les années huitante pour Gland contre une soixantaine de francs par habitant pour l'ensemble des communes vaudoise sans la Ville de Lausanne (dans les nonantes francs par habitant avec Lausanne). Les coûts de la LPP par habitant ont toutefois progressivement convergé puisqu'ils étaient de CHF 90.- pour Gland contre CHF 98.- en moyenne pour l'ensemble des communes vaudoises sans Lausanne (CHF 158.- par habitant avec Lausanne). Le coût par habitant demeure toutefois inférieur à Gland.

**Graphique 3 - Evolution du coût des autorités et du personnel par rapport au nombre d'habitants de 1985 à 2017 (en CHF / hab.)**



Deuxième constat dans la comparaison des statistiques cantonales, le coût des autorités et du personnel (comptes de nature 30) par habitant a été en moyenne de CHF 620.- à Gland tandis qu'il était de CHF 967.- dans l'ensemble des communes vaudoises sans la capitale vaudoise, soit 1.6 fois le coût par citoyen glandois. Au début des années 2000, alors que le coût des autorités et du personnel dans l'ensemble des communes vaudoises sans Lausanne franchissait la barre des CHF 1'000.- par habitant, il était à Gland de CHF 555.- par habitant. On peut en conclure que la Commune de Gland n'est pas excessivement dotée en personnel. Concernant cet agrégat aussi, nous assistons à une convergence puisqu'en 2017 il était de CHF 862.- à Gland contre CHF 1'095.- dans les autres communes vaudoises (1'639.- par habitant avec Lausanne).

**Graphique 4 - Evolution du coût des caisses de pensions et de prévoyance par rapport au coût des autorités et du personnel (en %)**



Le taux patronal de cotisations LPP pourrait être approximé par la relation entre le coût des caisses de pensions et de prévoyance (comptes de nature 304) et le coût des autorités et commissions (comptes de nature 300) additionné du coût du personnel administratif et d'exploitation (comptes de nature 301). Il s'agit là d'une estimation car certains municipaux sont assurés en LPP auprès de la CIP, tandis que d'autres ne l'étaient pas ; la CIP tolérant certaines exceptions selon la situation professionnelle de l'assuré en dehors de sa représentation de l'autorité. De plus, les conseillers communaux, non assurés en LPP sont englobés dans cette nature de comptes. Par ailleurs, le coût du personnel administratif et d'exploitation comprend également des employés auxiliaires et gains accessoires non soumis à la LPP qui peuvent biaiser la statistique. Toutefois, à défaut de données comparatives plus robustes, les données suivantes peuvent être considérées comme la meilleure approximation possible.

Le taux de cotisations LPP a été de 11.1% à Gland en moyenne de 1985 à 2017. Il était en moyenne de 10.9% pour l'ensemble des communes vaudoises sans la Ville de Lausanne et de 12.1% avec Lausanne. En 2017, le taux de cotisations fût de 13.5% à Gland, 11.6% pour l'ensemble des communes vaudoises sans Lausanne respectivement 12.2% avec. Les écarts peuvent provenir des biais expliqués ci-dessus, par exemple, une plus forte proportion d'employés auxiliaires affiliés à Gland et varier d'une commune à l'autre selon le modèle de plan retenu.

Pour conclure cette analyse, les coûts de la prévoyance professionnelle ainsi les coûts des autorités et du personnel par habitant glandois demeurent bien inférieurs à ceux des autres communes vaudoises, malgré leur forte augmentation ces dernières années. Force est de constater qu'il s'agit d'une tendance générale et qu'elle n'est pas le seul fait de la Commune de Gland.

### **La municipalité estime-t-elle que le système de primauté des prestations est justifié à l'heure actuelle?**

Les systèmes de la primauté des cotisations et de la primauté des prestations se distinguent par la manière de calculer les prestations assurées.

Dans le système de la primauté des prestations, les prestations assurées sont exprimées en pourcentage d'un salaire assuré (moyenne des dix dernières années à la CIP). Le niveau des prestations promises détermine le financement nécessaire. Ce système permet d'avoir une bonne visibilité sur les prestations promises.

Dans le système de la primauté des cotisations, les prestations assurées sont exprimées en pourcentage d'un avoir accumulé. Le financement prévu détermine le niveau des prestations attendues. Ce système n'offre aucune garantie sur les prestations futures. Ces dernières dépendent du taux d'intérêt servi et du taux de conversion à l'échéance.

Depuis sa création en 1924, la CIP a toujours fonctionné selon le système de la primauté des prestations, lequel régit actuellement le plan ordinaire et le plan risques en vertu de l'article 12, alinéa 2 des Statuts.

La question du passage au système de la primauté des cotisations a été soumise à l'Assemblée des délégués en juin 2012, par le biais d'une proposition de l'Office du tourisme du canton de Vaud. Cette proposition a été refusée par l'Assemblée à l'unanimité moins 2 voix.

En juin 2013, l'Assemblée a rejeté une nouvelle fois une proposition individuelle dans ce sens à une forte majorité.

Par ailleurs, il convient de noter que le passage de la primauté des prestations à la primauté des cotisations, sans modification du niveau des prestations assurées ou du financement, n'a pas d'influence sur le degré de couverture et ne constitue donc pas une mesure d'assainissement. En effet, le type de primauté est une manière de déterminer les prestations assurées. Le coût de celles-ci dépend en revanche du niveau des prestations assurées ainsi que des bases techniques et financières utilisées.

Au vu de ces éléments, le Conseil d'administration a proposé le maintien du système de la primauté des prestations dans le cadre de la dernière révision des Statuts entrée en vigueur au 1er janvier 2019. Ce choix n'a pas été remis en cause par l'Assemblée des délégués dans le cadre des discussions et du vote à la séance extraordinaire du 14 septembre 2017.

### **Vision et prise de position de la Municipalité**

Compte tenu du coût exorbitant d'une éventuelle sortie de la CIP et de l'impossibilité virtuelle d'en sortir - la dénonciation est subordonnée à l'accord des deux tiers des assurés au service de l'employeur et non d'une décision unilatérale de la Municipalité et considérant l'impossibilité juridique de fermer le plan et d'affilier les nouveaux employés à un autre plan moins onéreux, la Municipalité se résout à rester affiliée à la CIP tout en veillant strictement à l'évolution de la situation financière de la Caisse.

Le plan LPP est certes fort coûteux mais il convient qu'il est hérité d'un passé dans lequel les marchés financiers offraient du rendement et l'allongement de la durée de vie n'apparaissait pas comme une problématique majeure. C'est seulement à la fin des années 2000 que la Confédération prenant conscience des risques de longévité et de taux à forcer la longue marche vers la recapitalisation ; voyage semé d'embûches qui devrait aboutir dans les années 2050.

De plus, la Municipalité considère avec importance le respect du principe d'équité intergénérationnelle : il ne serait pas acceptable de faire payer aux générations actuelles et futures (d'employés communaux et de contribuables) les errances et le fiasco des générations passées par un ticket de sortie de près de douze millions de francs.

La Municipalité relève, par ailleurs, le fait que la Caisse soit en primauté de cotisations ou primauté de prestations n'a que peu d'impact sur sa situation financière en comparaison de l'allongement de la durée de vie, des rendements faibles et de l'obligation légale de recapitalisation.

En outre, des mesures sont prises pour assurer le financement à long terme, des mesures d'assainissement ont été mises en place pour suivre le chemin de la recapitalisation et une surveillance étroite est exercée par le Conseil d'administration, l'organe de révision, l'expert en prévoyance, l'autorité de surveillance As-So. La forte augmentation des cotisations LPP ces dernières années pourraient laisser à penser qu'il n'y a plus de pilote dans l'avion, alors qu'au contraire c'est le fait d'un concept d'assainissement réfléchi et d'une surveillance étroite par des professionnels de la prévoyance et des délégués de la CIP représentant paritairment les employés et l'employeur.

Enfin, la Municipalité considère qu'avoir une bonne caisse de pension est un avantage qui fait partie du paquet de rémunération globale des employés La commune doit être attractive pour attirer de nouveaux employés compétents et fidéliser les employés actuels. Les conditions offertes par la CIP y contribuent.

## Conclusion

Pour ces raisons la Municipalité ne peut que se résoudre à rester affiliée à la CIP et a décidé de soutenir l'effort collectif d'assainissement en optant pour le plan 3 et en absorbant 1% de cotisation supplémentaire tandis que les employés contribuent à l'assainissement par 1% de cotisation supplémentaire ainsi qu'un allongement de la durée réglementaire de cotisation. La Municipalité préconise de garder cette ligne tout en restant vigilante à la situation financière de la Caisse, à la politique du Conseil d'administration en termes de politique de placement prudente et diversifiée, suivi attentif de l'évolution des marchés financiers et des facteurs environnementaux. Si la situation se détériore, d'autres mesures d'assainissement devront être prises, en accord avec l'expert en prévoyance et l'autorité de surveillance As-So. Pour terminer sur une note positive, il convient également de rappeler que dans l'hypothèse où la situation financière de la Caisse s'améliorait grâce, par exemple, à une reprise de la croissance et une stabilisation de la longévité, les mesures d'assainissement pourront être réduites voire levées.

AU NOM DE LA MUNICIPALITE

Le Syndic :

Le Secrétaire :

G. Cretegnny

J. Niklaus

**ANNEXE 1 – Tableau comparatif des plans de prévoyance en 1964 et 2019.**

**ANNEXE 2 – Complément : primauté de cotisations et primauté de prestations.**

## **SOURCES**

« Rapport de gestion 2018 », Caisse intercommunale de pensions CIP

« Primauté de cotisations et primauté de prestations : où est la différence? », Fédération des entreprises romandes, Genève

« Des avantages de la primauté des cotisations » ; « Des avantages de la primauté des prestations », Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat du Valais

« Gros plan sur la prévoyance professionnelle / Comprendre ce qui n'est pas dans les livres », magazine Disclose, PricewaterhouseCoopers SA

« Etude sur les caisses de pension en Suisse en 2018 », Swisscanto Prévoyance SA

## **REMERCIEMENTS**

La Municipalité remercie vivement la CIP pour les informations techniques et historiques.

**ANNEXE 1 – Tableau comparatif des plans de prévoyance en 1964 et 2019.**

Paramètres	Plan selon Statuts 01.01.1961 (en vigueur au 01.01.1964)	Plan au 01.01.2019																																				
Financement	Primauté des prestations	Primauté des prestations																																				
Taux technique	3,5 %	2,25 %																																				
Age d'entrée (plan ordinaire)	20 ans + nommé à titre définitif + occupation à 100 % + pas d'autres IP	22 ans																																				
Durée d'assurance	35 années	42 années																																				
Âge de retraite	Âge minimum Hommes - 60 ans Femmes - 55 ans  Âge maximum Hommes – 65 ans Femmes – 60 ans	Dès 58 ans -retraite anticipée (avec réduction) 64 ans – âge terme 65 ans – âge maximum (prolongation à 70 ans)																																				
Taux de rente (en % salaire assuré)	60 % (maximum) 30 % (minimum) 2 % (annuel)	60 % (maximum) 1,429 % (annuel)																																				
Salaire cotisant	90 % salaire annoncé	Salaire annoncé diminué de la déduction de coordination (CHF 14'220.00 à 100 %)																																				
Salaire assuré prestation de retraite	Moyenne 36 mois	Moyenne 120 mois																																				
Taux de cotisation	Hommes Assuré 7,5 % Employeur 7,5 %  Femmes Assuré 8,75 % Employeur 8,75 %  + contribution extraordinaire lors d'une augmentation de salaire  + cotisation supplémentaire pour supplément temporaire (employés à 100 %)	<table border="0"> <tr> <td>Modèle 1</td> <td>Dès 2019</td> <td>Dès 2020</td> <td>Dès 2022</td> </tr> <tr> <td>Assuré</td> <td>9 %</td> <td>9,5 %</td> <td>10 %</td> </tr> <tr> <td>Employeur</td> <td>19 %</td> <td>19 %</td> <td>19 %</td> </tr> <tr> <td>Modèle 2</td> <td>Dès 2019</td> <td>Dès 2020</td> <td>Dès 2022</td> </tr> <tr> <td>Assuré</td> <td>10 %</td> <td>10,5 %</td> <td>11 %</td> </tr> <tr> <td>Employeur</td> <td>18 %</td> <td>18 %</td> <td>18 %</td> </tr> <tr> <td>Modèle 3</td> <td>Dès 2019</td> <td>Dès 2020</td> <td>Dès 2022</td> </tr> <tr> <td>Assuré</td> <td>9 %</td> <td>9 %</td> <td>9 %</td> </tr> <tr> <td>Employeur</td> <td>19 %</td> <td>19,5 %</td> <td>20 %</td> </tr> </table>	Modèle 1	Dès 2019	Dès 2020	Dès 2022	Assuré	9 %	9,5 %	10 %	Employeur	19 %	19 %	19 %	Modèle 2	Dès 2019	Dès 2020	Dès 2022	Assuré	10 %	10,5 %	11 %	Employeur	18 %	18 %	18 %	Modèle 3	Dès 2019	Dès 2020	Dès 2022	Assuré	9 %	9 %	9 %	Employeur	19 %	19,5 %	20 %
Modèle 1	Dès 2019	Dès 2020	Dès 2022																																			
Assuré	9 %	9,5 %	10 %																																			
Employeur	19 %	19 %	19 %																																			
Modèle 2	Dès 2019	Dès 2020	Dès 2022																																			
Assuré	10 %	10,5 %	11 %																																			
Employeur	18 %	18 %	18 %																																			
Modèle 3	Dès 2019	Dès 2020	Dès 2022																																			
Assuré	9 %	9 %	9 %																																			
Employeur	19 %	19,5 %	20 %																																			

## **ANNEXE 2 – Complément : primauté de cotisations et primauté de prestations.**

Le plan d'une caisse avec primauté de cotisations offre des prestations qui sont en lien direct avec le montant des cotisations. Plus on cotise, plus les prestations sont élevées. Ainsi, concrètement, la rente de retraite découlera du capital accumulé, des intérêts qui auront été crédités sur le compte d'épargne, d'éventuels rachats personnels ainsi que du taux de conversion au moment du départ à la retraite, permettant de convertir le capital en rente. Le plan d'une caisse avec primauté de prestations offre, lui, des prestations en pour cent du salaire assuré. Dans un tel plan, la rente de retraite est, elle, fixée en pourcentage du dernier salaire assuré ou d'une moyenne des derniers salaires assurés (sur dix ans par exemple).

Ce pourcentage dépend du taux de rente auquel donne droit une année d'assurance et parfois aussi de l'âge de l'affilié lors de son admission. Dans ce système, on peut dire que la personne assurée connaît, à l'avance, en projetant le nombre d'années de cotisations, le montant des prestations qui lui seront versées, puisque celles-ci sont calculées en pour cent du revenu (final ou moyen) assuré. Un exemple concret? Prenons le cas d'un système qui prévoit que la rente de retraite équivaut à 60% du dernier salaire assuré après quarante ans de cotisation, soit 1,5% par année d'assurance. Si une personne a travaillé pendant trente-cinq ans et que son dernier salaire est de 80 000 francs, elle touchera une rente annuelle de 42 000 francs ( $80\,000 \times 1,5\% \times 35$ ).

Comme le monde du 2e pilier sait être créatif, il existe aussi des plans mixtes ou plans en bi-primauté. Dans ce cas, l'épargne-retraite est en primauté de cotisations (rente calculée en fonction de l'avoir vieillesse constitué), alors que les prestations en cas d'invalidité et de décès sont définies en pour cent du salaire assuré. Les prestations en cas d'invalidité ne sont pas dépendantes du niveau de l'avoir-vieillesse accumulé. Mais le système de primauté de prestations demeure courant dans les institutions de droit public, surtout en Suisse romande, mais pas exclusivement. Selon une étude sur les caisses de pension en Suisse en 2019 de Swisscanto Prévoyance SA, 29% des institutions de prévoyance sont assurés pour toutes les prestations conformément à la primauté des contributions, 62% pour les prestations de risque en primauté des prestations et pour les prestations de vieillesse en primauté des cotisations et 9% en simple primauté des prestations.

Par ailleurs, en cas de découvert (l'engagement de prévoyance dépasse les actifs du plan), la loi oblige l'établissement de prévoyance - qu'il s'agisse d'un plan à primauté de cotisations ou à primauté de prestations - à prendre des mesures pour le résorber dans un délai raisonnable. Outre les réductions des prestations (réduction du taux de conversion, recul de l'âge de la retraite, abaissement du taux d'intérêt de l'avoir de vieillesse), des cotisations d'assainissement à la charge des employés et des employeurs peuvent également être prélevées. La loi prévoit que le montant des cotisations de l'employeur doit être au moins identique à celui des employés. Inversement, cela signifie également qu'un employeur ne sera pas tenu de prendre en charge plus de la moitié du financement d'un découvert. Aux yeux des normes comptables internationales, toutes les institutions de prévoyance suisses sont considérées comme des plans à primauté de prestations en raison d'un capital de prévoyance minimal garanti et de l'obligation d'assainissement de l'employeur.

Bien que le modèle de primauté de cotisations, plus répandu, offre plus de possibilités d'assainissement, il reporte le risque de longévité et le risque d'intérêt sur les épaules des assurés. Ceci présente un désavantage pour les assurés en période d'augmentation de l'espérance de vie et de taux d'intérêt bas, mais peut devenir un avantage en cas de déclin ou de stabilisation de la longévité et dans un environnement de rendements élevés. Ceci inversement du point de vue de l'employeur. Le choix du modèle dépend de la situation dans laquelle on se place mais aussi de l'évolution de l'environnement socio-économique. Ce qui peut paraître comme un choix judicieux à notre époque pourrait ne pas être perçu comme tel dans cinquante ans. Par ailleurs, le plan d'assurance en primauté de prestations est plus facile à expliquer aux assurés et les cotisations ne varient pas en fonction de l'âge comme c'est le cas dans un plan de primauté de cotisations.

**Tableau 3 – Comparaison des avantages et désavantages pour les assurés, l'employeur et la caisse selon la primauté des cotisations ou la primauté des prestations**

	<b>Primauté des cotisations</b>	<b>Primauté des prestations</b>
<b>Point de vue des assurés actifs</b>	<b>Pour les assurés actifs - Avantages</b>	<b>Pour les assurés actifs - Désavantages</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Système simple à comprendre.</li> <li>- Prestations élevées pour les jeunes si l'intérêt crédité est important.</li> <li>- Solidarité souvent moins importante pour les jeunes assurés qu'avec un plan en primauté des prestations (point de vue des jeunes).</li> <li>- Grande transparence pour le financement.</li> <li>- Améliorations directes si bons rendements.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Système moins simple à comprendre pour le calcul des prestations de libre passage.</li> <li>- Prestations moins élevées pour les jeunes si l'intérêt crédité est important.</li> <li>- Solidarité souvent plus importante pour les jeunes assurés qu'avec un plan en primauté des prestations (point de vue des jeunes).</li> <li>- Faible transparence pour le financement. Un financement supplémentaire peut être requis.</li> <li>- Pas d'améliorations, même si très bons rendements.</li> <li>- Le risque de placement et le risque de longévité est supporté par la Caisse, donc à long terme par le collectif des assurés actifs.</li> </ul>
	<b>Pour les assurés actifs - Désavantages</b>	<b>Pour les assurés actifs - Avantages</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'intérêt attribué aux capitaux-épargne dépend du rendement réalisé.</li> <li>- Le risque d'intérêt est transféré à l'assuré, intérêt crédité plus faible si faibles rendements.</li> <li>- Le risque longévité est transféré à l'assuré, baisse du taux de conversion.</li> <li>- Les prestations retraite ne sont connues qu'au jour de la retraite.</li> <li>- Les prestations ne sont pas directement adaptées aux évolutions de salaire.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les prestations ne dépendent pas du rendement réalisé.</li> <li>- Le risque d'intérêt n'est pas directement transféré à l'assuré.</li> <li>- Le risque longévité n'est pas directement transféré à l'assuré. Le taux de la rente est connu d'avance.</li> <li>- Les prestations de retraite sont connues avant le jour de la retraite. Le système est transparent pour les prestations de retraite.</li> <li>- Les prestations sont adaptées aux évolutions de salaire.</li> </ul>
<b>Point de vue de l'employeur</b>	<b>Pour l'employeur - Avantages</b>	<b>Pour l'employeur - Désavantages</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les cotisations sont connues d'avance, il n'y a pas de surprises financières.</li> <li>- Financement souple.</li> <li>- Solidarité modulable.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les cotisations sont connues d'avance mais une recapitalisation peut s'avérer nécessaire.</li> <li>- Financement moins souple.</li> <li>- Solidarité moins modulable.</li> </ul>
	<b>Pour l'employeur - Désavantages</b>	<b>Pour l'employeur - Avantages</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le plan d'assurance n'est pas facile à expliquer aux assurés, surtout la rente de retraite.</li> <li>- Si l'effectif vieillit, les cotisations de l'employeur augmentent si elles sont fixées en fonction de l'âge.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le plan d'assurance est un peu plus facile à expliquer aux assurés, surtout la rente de retraite. Cela peut constituer un argument lors de l'engagement d'un nouveau collaborateur.</li> <li>- Si l'effectif vieillit, les cotisations de l'employeur n'augmentent pas car elles ne sont pas fixées en fonction de l'âge.</li> </ul>

**Tableau 3 – Comparaison des avantages et désavantages pour les assurés, l'employeur et la caisse selon la primauté des cotisations ou la primauté des prestations (suite et fin)**

**Primauté des cotisations**

**Primauté des prestations**

Du point de vue de la caisse	<b>Pour la caisse - Avantages</b>	<b>Pour la caisse - Désavantages</b>
	- Les futures adaptations légales seront plus faciles à prendre en compte, étant donné que la LPP est basée sur la primauté des cotisations. - Les possibilités d'assainissement sont augmentées - Le risque longévité est supporté par les assurés. - En cas de bon rendement, possibilité d'attribution d'un intérêt plus élevé sur les comptes épargnes des assurés et possibilité d'augmentation des rentes en cours.	- Les futures adaptations légales seront plus difficiles à prendre en compte, étant donné que la LPP est basée sur la primauté des cotisations. - Les possibilités d'assainissement sont relativement compliquées. - Le risque longévité est supporté par la caisse. - En cas de bon rendement, il n'y a pas d'attribution d'un intérêt plus élevé sur les comptes épargne des assurés et pas de possibilité d'augmentation des rentes en cours.
	<b>Pour la caisse - Désavantages</b>	<b>Pour la caisse - Avantages</b>
	- Le plan d'assurance n'est pas facile à expliquer aux assurés, surtout la rente de retraite.	- Le plan d'assurance est un peu plus facile à expliquer aux assurés, surtout la rente de retraite.