



Assurance LPP pour le personnel – Affiliation à une institution de prévoyance et sortie de la CIP

Préavis présenté au Conseil communal en séance du 13.09.2021

Municipal concerné : M. Aurel Matthey, municipal



Sommaire	2
1. Préambule	3
1.1. Historique.....	3
1.2. Situation	3
1.3. Base légale.....	4
2. Etude et création d'un plan de prévoyance	5
3. Choix du plan et de la caisse de pension.....	5
3.1. Critères	5
3.2. Points principaux du plan du Groupe Mutuel.....	5
3.3. Avantages du plan.....	6
3.4. Taux de couverture	6
3.5. Système des primes de cotisations.....	6
4. Financement.....	7
4.1. Coûts pour la commune	7
4.2. Amélioration des prestations pour les employés	8
4.3. Financement.....	8
4.4. Rendement et influence sur la marge d'autofinancement.....	8
5. Synthèse	9
6. Conclusion	9



Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs les Conseillers,

1. Préambule

1.1. Historique

Depuis le 25 novembre 2018, date mémorable lors de laquelle la population de nos six villages a accepté d'unir son destin à celui des villages voisins, les autorités de nos six villages n'ont eu de cesse d'étudier un nombre incalculable de dossiers afin de recenser les différentes pratiques et les harmoniser au mieux lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle commune le 1^{er} juillet 2021.

L'un de ces dossiers consistait à étudier les différents plans de prévoyance LPP dans lesquels le personnel est assuré et déterminer quelle serait la meilleure variante, tant pour les employés que pour la commune.

Cette situation nous donne une occasion unique d'entreprendre une réflexion globale et la solution qui en découle doit être pensée sur le moyen-long terme.

Le CoPro, composé des 6 Syndics ainsi qu'un groupe de délégués du personnel se sont réunis à plusieurs reprises afin de trouver une solution qui soit acceptée de tous.

Pour les soutenir et les conseiller dans cette démarche, le CoPro a fait appel à Mme Saïd, du bureau Finalta, actuaire et conseil en prévoyance professionnelle.

1.2. Situation

Le personnel des six communes est affilié à quatre institutions de prévoyance différentes et ce, jusqu'au 30.09.2021 :

- Apples est affiliée à la Caisse Intercommunale de Pensions (CIP)
- ACIC, Pampigny et Reverolle sont affiliées à Swisslife
- Cottens était affiliée à Swisslife (employés retraités)
- Bussy-Chardonney était affiliée à la Fondation LPP de la Banque Cantonale Vaudoise (employée retraitée)
- Sévery est affiliée aux Retraites Populaires.

Ces institutions offrent des prestations calculées selon deux systèmes complètement différents appelés « primauté de prestations » (CIP) et « primauté de cotisations » (les trois autres instituts).

Ces différences majeures s'expliquent comme suit :

- Primauté de prestations :

Le montant des prestations est fixé d'avance en % du dernier salaire assuré ou de la moyenne des derniers salaires assurés. Les cotisations sont définies de manière à satisfaire le plan prévu. Le montant des cotisations résulte des montants des prestations avec pour conséquence que si une caisse ne peut plus financer les prestations prévues, les cotisations sont augmentées.

- Primauté de cotisations :

Le financement est fixé sous la forme d'une cotisation dont la part vieillesse appelée bonification est versée sur le compte d'épargne de l'assuré. S'ajoutent à ce capital les intérêts que la caisse



crédite chaque année en fonction de ses résultats annuels. A la retraite, le capital ainsi constitué est converti en rente à l'aide d'un taux de conversion. Ce taux de conversion peut fluctuer en fonction de l'espérance de vie des assurés. Il affecte le montant de la rente et non de la prime.

1.3. Base légale

Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP) :

- Art. 7 al 1

Les salariés auxquels un même employeur verse un salaire annuel supérieur à CHF 21'510.- sont soumis à l'assurance obligatoire pour les risques de décès et d'invalidité dès le 1er janvier qui suit la date à laquelle ils ont eu 17 ans et, pour la vieillesse, dès le 1er janvier qui suit la date à laquelle ils ont eu 24 ans.

- Art. 11

al 1 : Tout employeur occupant des salariés soumis à l'assurance obligatoire doit être affilié à une institution de prévoyance inscrite dans le registre de la prévoyance professionnelle.

al 3bis : La résiliation de l'affiliation et la réaffiliation à une nouvelle institution de prévoyance par l'employeur s'effectuent après entente avec son personnel, ou, si elle existe, avec la représentation des travailleurs. L'institution de prévoyance doit annoncer la résiliation du contrat d'affiliation à l'institution supplétive (art. 60).

Un employeur a l'obligation d'assurer son personnel dans un seul et unique institut de prévoyance. Toutefois, certaines décisions devant être soumises pour acceptation au Conseil Communal, la Municipalité a obtenu un délai transitoire au 30.09.2021 de la part des instituts de prévoyance qui ont accepté de couvrir les employés jusqu'à cette date.

Pour la commune de Hautemorges, la convention de fusion mentionne :

- Art. 17

Le personnel en fonction au jour de la fusion, occupé à plein temps ou à temps partiel, est transféré à la nouvelle commune, aux conditions en vigueur au moment de la fusion.

- Art. 21

Les règlements communaux suivants, y compris les taxes et émoluments, s'appliquent sur l'ensemble du territoire de la nouvelle commune dès le 1^{er} juillet 2021. Ils devront être revus par la nouvelle commune dans un délai de deux ans :

- Le règlement sur le personnel de la commune d'Apples du 20 juin 2016 et son annexe, ainsi que le règlement d'application du personnel du 30 mai 2016.

Le règlement du personnel de la commune d'Apples stipule :

- Art. 48

Le collaborateur est affilié obligatoirement à la Caisse Intercommunale de Pensions conformément aux statuts de cette caisse de prévoyance.

- Art. 52, lettre d, 1^{er} tiret

Le contrat de travail du collaborateur prend fin à l'initiative de la Municipalité ou à la demande du collaborateur dans les cas suivants : mise à la retraite anticipée conformément aux statuts de la Caisse Intercommunale de Pensions



Bien que le droit fédéral prime, la Municipalité a entamé les démarches nécessaires afin de revoir le règlement du personnel. Ceci fera l'objet d'un préavis qui sera présenté au Conseil communal lors d'une prochaine séance.

2. Etude et création d'un plan de prévoyance

Comme mentionné précédemment, la Municipalité, en collaboration avec les représentants du personnel, a étudié et comparé durant de longs mois divers plans de prévoyance comportant diverses variantes possibles, y compris la possibilité d'affilier tous les salariés à la CIP.

La volonté première était qu'aucun collaborateur ne soit pénalisé par le changement de caisse de pension, pour des coûts pareils voire inférieurs.

Il a été tenu compte autant des prestations fournies à la retraite, que des prestations risques décès-invalidité, que du coût et de la « souplesse » des divers plans de prévoyance.

3. Choix du plan et de la caisse de pension

3.1. Critères

Les critères principaux pris en compte dans le choix de l'institution de prévoyance sont la situation financière et la situation structurelle de l'institution, les primes, le coût d'entrée et la reprise des bénéficiaires de rentes. Le plan de prévoyance retenu, aussi bien par les salariés que par la Municipalité est le plan de prévoyance du Groupe Mutuel (ci-après le « plan »). Ce plan propose non seulement le meilleur rapport prix-prestations, mais il offre également une très bonne sécurité à moyen-long terme ainsi qu'un degré de couverture de la caisse élevé.

3.2. Points principaux du plan du Groupe Mutuel

Conditions	Plan
Age d'entrée Risques / Epargne	18 / 25 ans
Salaire assuré	Salaire AVS
Taux de bonifications de vieillesse (en % du salaire assuré)	25 - 44 13 % 45 - 65 18 %
Rente invalidité	40 % du salaire AVS
Capital-décès avant la retraite	100 % du salaire AVS
Répartition des cotisations employeur/employé	65 % / 35 %
Plans à choix pour les assurés	3 plans à choix



3.3. Avantages du plan

Par ce plan la commune démontre sa volonté d'offrir à ses employés une bonne couverture de prévoyance tout en lissant la courbe des cotisations entre les jeunes et les moins jeunes salariés.

Financée conjointement par l'employeur et le salarié, la bonification de vieillesse est créditée annuellement sur le compte de vieillesse de l'assuré. Son montant est calculé en pourcentage du salaire assuré et dépend de l'âge de celui-ci.

Les taux de bonifications de vieillesse des instituts de prévoyance actuels (hors CIP) sont fixés ainsi :

25-34 ans entre 7 et 8 %

35-44 ans entre 10-12 %

45-54 ans entre 14-16 %

55-65 ans entre 16-18 %

Il apparaît clairement que plus l'âge des employés augmente, plus les cotisations à payer augmentent.

La volonté de la Municipalité étant de lisser cet écart de cotisations entre les plus jeunes et les plus âgés sur l'ensemble de leur carrière, elle a retenu le taux de 13% pour les 25-44 ans et 18% pour les 45-65 ans pour ce plan. Ce taux, bien qu'un peu plus élevé pour les jeunes, ne pénalisera toutefois pas trop ceux qui ont une famille à charge ou qui se perfectionnent encore dans leur profession.

Ce plan offre, pour autre avantage, le fait que la couverture de décès-invalidité est calculée en pourcentage du salaire assuré et non plus sur la base du capital retraite. Le personnel, ayant sollicité un versement anticipé du 2^e pilier pour la propriété du logement ou ayant d'autres lacunes de prévoyance, sera ainsi couvert comme les autres, sur la base du salaire assuré.

Autre point positif, la possibilité pour le salarié de choisir entre le retrait de son capital ou le versement d'une rente à la retraite (ou combinaison des deux).

3.4. Taux de couverture

Le taux de couverture est l'un des indicateurs de la situation financière de la caisse de pension et désigne le rapport entre la fortune disponible et le montant nécessaire au financement des prestations (engagements de prévoyance). Un taux de 100% permet de couvrir l'intégralité des engagements. Il est calculé chaque année par un expert. S'il est inférieur à 100 % l'institut de prévoyance est en sous-couverture et doit dès lors la résorber en prenant des mesures d'assainissement.

Dans le cadre de l'institut choisi, le taux de couverture est de 115.65% au 31.12.2020.

3.5. Système des primes de cotisations

Les primes des cotisations sont constituées des bonifications vieillesse (prime épargne qui s'accumule sur le compte individuel de chaque employé), de la prime pour risque (couvre les risques invalidité et décès) et de la prime pour les frais (couvre les frais de la caisse).

Dans le plan choisi par la Municipalité et le personnel, ces cotisations sont prises en charge par l'employé à raison de 35% et l'employeur à raison de 65%.



La répartition des taux de cotisations entre l'employé et l'employeur avec les instituts qui assurent les six communes jusqu'au 30 septembre 2021 sont :

- de 50-50% ou de 40-60%, selon les instituts, pour les employés-employeur
- d'env. 31.03% pour les employés et de 68.97% pour l'employeur à la CIP

4. Financement

4.1. Coûts pour la commune

Lorsqu'un employeur quitte une caisse LPP, il n'y a en règle générale aucune prime de sortie à payer, hormis pour les caisses qui se trouvent fortement en sous-couverture, ce qui est le cas pour la CIP dans laquelle sont affiliés les salariés de l'ex-commune d'Apples. En effet, la CIP présente un degré de couverture au 31 décembre 2020 de 74.8%. Il est également à relever que les prestations dues aux rentiers étant obligatoirement couvertes à 100% dans une institution de prévoyance de droit public, le taux de couverture des capitaux des actifs est par conséquent inférieur (51.2% au 31 décembre 2020).

Le règlement de liquidation partielle de la CIP précise que la Caisse applique un système de capitalisation partielle fondé sur la pérennité des effectifs assurés. De plus, les prestations dues par la Caisse sont garanties par les employeurs affiliés. Conformément aux dispositions légales, statutaires, réglementaires et contractuelles applicables, la garantie des employeurs affiliés est mise en œuvre en cas de liquidation partielle, dont les conditions et la procédure sont fixés dans le règlement. Par ailleurs, en vertu des Statuts et du contrat d'affiliation, l'employeur est tenu de verser à la Caisse le montant correspondant au coût occasionné par sa sortie en cas de résiliation du contrat d'affiliation même lorsque les conditions d'une liquidation partielle ne sont pas remplies.

Pour la commune d'Apples, la compensation de sortie à verser à la CIP pour couvrir la sous-couverture des salariés sortant se chiffrait, selon la CIP, à CHF 1'256'543.00. Cette valeur effective au 31 décembre 2019 sera réadaptée lors de la sortie confirmée de la CIP en fonction des actifs et des capitaux assurés ainsi que des comptes bouclés de la CIP.

A ce titre, si le taux de couverture de la CIP est passé de 72.6% au 31 décembre 2019 à 74.8% à fin 2020, une baisse de la compensation de sortie n'est pas garantie, les actifs et capitaux assurés ayant augmenté dans le courant de l'année 2020.

La Municipalité relève deux éléments principaux justifiant la pertinence de sortir de la CIP malgré le montant de compensation élevé à payer.

Tout d'abord, le degré de couverture de la CIP inférieur au taux exigé par la législation fédérale engendre un risque important pour les employeurs affiliés de se voir imposer, à terme, de nouvelles mesures pour recapitaliser la CIP. Ces mesures d'assainissement pourraient se traduire par une augmentation des cotisations - déjà élevées actuellement - ou le versement unique d'un capital, la diminution des prestations offertes aux collaborateurs. Il est dès lors indéniable que le risque financier supporté jusqu'à la fusion par l'ex-commune d'Apples ne sera qu'augmenté pour la commune de Hautemorges en raison de l'affiliation du personnel provenant des autres communes.

Il est certain qu'à terme, les incidences financières des mesures qui devront être prises pour assainir la CIP seront largement plus importantes que le montant de compensation à payer aujourd'hui.



Le second élément légitimant une sortie est constitué par les cotisations payées. A ce titre, une simulation des cotisations à payer tant à la CIP qu'à l'institution de prévoyance du Groupe Mutuel a été établie. Le résultat est le suivant :

	CIP		Groupe Mutuel		Différence
	Montant	Taux	Montant	Taux	
Cotisation à charge de l'employeur	327'600	69%	236'300	65%	91'300
Cotisation à charge des employés	147'400	31%	127'300	35%	20'100
Cotisation totale	475'000	100%	363'600	100%	111'400

Comme on peut le constater, la sortie de la CIP permet à la Commune de Hautemorges d'économiser plus de CHF 91'000.- de cotisations par année. De même, les collaborateurs sont favorisés par le choix du Groupe Mutuel, puisque malgré un coût amoindri, leur prévoyance est améliorée.

Cette diminution de cotisations pour la commune de Hautemorges permettrait ainsi d'amortir la compensation de sortie en 15 ans environ. De plus, si la masse salariale assurée devait augmenter à l'avenir, des charges supplémentaires seraient ainsi évitées.

4.2. Amélioration des prestations pour les employés

Une projection a été calculée pour chaque salarié. En optant pour le plan du Groupe Mutuel, nous avons pu constater que tous les salariés étaient gagnants hormis deux d'entre-eux qui étaient légèrement perdants.

La Municipalité a opté pour la compensation intégrale de ces deux montants qui se chiffre à un total d'un peu moins de CHF 6'500.-. Cette somme leur sera versée sous forme d'un montant unique.

4.3. Financement

La Municipalité propose de financer ce coût de sortie par un emprunt de CHF 1'400'000.- auprès d'un établissement de crédit, négocié au meilleur taux possible (actuellement 0%) ou par les liquidités courantes, si celles-ci le permettent.

Bien que la diminution des cotisations LPP permette de couvrir cet investissement sur 15 ans, la Municipalité propose de réduire la période d'amortissement à 10 ans au maximum, ceci afin de se conformer aux dispositions du règlement sur la comptabilité des communes.

4.4. Rendement et influence sur la marge d'autofinancement

Ajoutée aux autres investissements à réaliser en 2022, cette compensation de sortie entraînera probablement une insuffisance d'autofinancement nécessitant un recours à l'emprunt.

Toutefois, les taux d'intérêt très bas proposés actuellement pour des prêts par différentes institutions nous permettent d'escampter une incidence financière sur les intérêts passifs assez faible.

L'amortissement de l'investissement sur 10 ans se traduira par une augmentation de nos charges de fonctionnement de CHF 140'000.- par année.

Toutefois, la diminution des cotisations LPP d'environ CHF 91'000.- par année compensera en partie cet accroissement de charges et entraînera une hausse de notre marge d'autofinancement d'autant.



5. Synthèse

En validant la solution proposée par la Municipalité, les salariés verront leurs prestations liées au 2^{ème} pilier améliorées ou égales aux prestations actuelles, pour un financement moindre et une plus grande sécurité. Une commune se doit de penser ces investissements sur le moyen à long terme et pour la Municipalité, il s'agit clairement de la meilleure option pour la commune de Hautemorges et ses collaborateurs.

6. Conclusion

En conclusion et au vu de ce qui précède, nous vous prions, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Conseillers, de bien vouloir voter les conclusions suivantes :

Le Conseil communal de Hautemorges

- Vu le préavis no 03/2021
- Oui le rapport de la Commission des finances
- Oui le rapport de la Commission du personnel
- Considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour,
décide

- de valider le choix d'affilier tous les salariés à la Fondation LPP Groupe Mutuel avec son plan tel que présenté. En complément de l'art. 17 et 21b de la convention de fusion, l'art. 48, 52 lettre d 1^{er} tiret, et 57 ne sont pas applicables jusqu'à l'adoption du nouveau règlement du personnel ;
- d'autoriser le paiement de la compensation de sortie à la CIP, dont le montant sera arrêté après la sortie définitive de cette institution de prévoyance ;
- d'autoriser la Municipalité à emprunter au maximum un montant de CHF 1'400'000.- aux meilleures conditions auprès de l'établissement financier de son choix ou de le financer par les liquidités courantes si celles-ci le permettent ;
- d'autoriser la comptabilisation de cette dépense sur un compte d'investissement durant l'exercice 2022, amortissable de manière linéaire sur une durée de 10 ans au maximum;

Adopté par la Municipalité en séance du 16 août 2021.

POUR LA MUNICIPALITE

La syndique

Le secrétaire

M.-C. Gilliéron

J. Urben