



## **Révision des statuts de la Caisse de pension de la Commune de Lausanne (CPCL)**

Préavis N° 2026/59

Lausanne, le 17 septembre 2026

Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs,

### **1. Résumé**

La Municipalité soumet au Conseil communal la proposition de modification des statuts de la Caisse de pension de la Commune de Lausanne (CPCL) en vue de la modernisation de son plan de prévoyance. Le nouveau régime proposé, qui passe d'un système de primauté des prestations à celui de primauté des cotisations, permettra d'améliorer le niveau des rentes et les conditions de départ en retraite anticipée, à tous les niveaux de revenus. Il propose également plusieurs avantages : suppression du montant de coordination et adaptation du taux de cotisation en conséquence, amélioration des conditions de prévoyance pour les temps partiels et les bas salaires, amélioration des conditions de retraite pour tous les niveaux de revenus ainsi que des prestations de retraite anticipée, en cas de décès ou d'invalidité. Enfin, des garanties importantes ont été introduites pour cadrer les compétences du Comité de la CPCL : les taux de cotisation employeur/employés demeurent fixés par le Conseil communal, l'objectif de rémunération de 2.5 % est inscrit dans les statuts votés par le Conseil communal, un fonds de réserve, d'une dotation initiale d'environ 70 millions, est créé et sera alimenté par une cotisation employeur de 0.5 %.

Le projet a aussi fait l'objet de négociations avec les partenaires sociaux qui se sont conclues par une consultation de tous les assurés et assurées qui ont soutenu le projet à 76%.

Le projet ici présenté intègre également une réforme des conditions d'assurance du personnel de la catégorie B (feux bleus). Des négociations spécifiques ont été menées avec les organisations syndicales représentatives à ce sujet et se concluent par un accord qui a permis le financement et le maintien des prestations actuelles.

Si la modification des statuts est acceptée par le Conseil communal, le nouveau régime entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2027.

### **2. Objet du préavis**

Par le présent préavis, la Municipalité soumet au Conseil communal le projet de modification des statuts de la CPCL en vue de la modernisation de son plan de prévoyance. Les modifications proposées permettent également de mettre en conformité les statuts avec les récentes évolutions du cadre légal et permettent d'anticiper certaines évolutions futures.

### 3. Modernisation du plan de prévoyance de la CPCL

#### 3.1 La CPCL aujourd'hui

Au 31 décembre 2025, la CPCL gère la prévoyance de 20 entités, dont la Commune de Lausanne. Elle compte 8'761 assurées et assurés actifs et verse des rentes à 4'899 personnes. Son degré de couverture s'élève à 80.5%. Largement supérieur au chemin de recapitalisation (70.9%), ce taux permet à la Caisse de bénéficier d'une réserve de fluctuation de valeur (RFV) constituée à 70% de son objectif, soit près de CHF 350 millions. Elle est administrée par un Comité paritaire de 10 membres (5 représentantes ou représentants des employeurs, 5 représentantes ou représentants des employés).

#### 3.2 Deux recapitalisations successives

La situation financière de la CPCL était, au début des années 2000, très inquiétante. Son degré de couverture n'atteignait pas l'objectif de 60% fixé par le cadre légal et une première recapitalisation s'est avérée inéluctable. Plusieurs mesures principalement liées au financement sont entrées en vigueur en 2009 (rapport-préavis N° 2008/59). Toutefois, l'effondrement des marchés financiers en 2008 a fait chuter le degré de couverture de la CPCL au-dessous de 40% (38.8% au 31 décembre 2008).

Un nouvel assainissement s'imposait et a conduit à un second train de mesures impactant durablement les prestations des assurés (rapport-préavis N° 2012/18). Les entrées en vigueur simultanées des modifications de la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP) sur le financement des institutions de prévoyance de corporations de droit public (2014) et de la réforme structurelle (2012) sont venues ajouter encore à la complexité de la situation et ont été prises en compte dans l'adaptation des statuts de l'époque. Cela a notamment conduit à une séparation des tâches inaliénables du Comité (article 51a LPP) de celles du Conseil communal, toujours en vigueur à ce jour conformément aux exigences fédérales (article 50 LPP).

#### 3.3 Pourquoi un nouveau plan de prévoyance ?

Le plan de prévoyance actuellement en vigueur est issu des mesures d'assainissement et de recapitalisation mises en œuvre au cours des quinze dernières années. Ces adaptations successives ont contribué au rétablissement de la situation financière de la Caisse, aujourd'hui jugée saine, mais elles ont également entraîné une diminution des prestations, une complexification du système et une évolution progressive de ses modalités de fonctionnement.

Dans ce contexte et après plusieurs années de travaux, le Comité de la CPCL propose une révision intégrale du plan. Cette réforme est entreprise dans une situation financière favorable et présente plusieurs améliorations.

Pour la première fois depuis les mesures de recapitalisation et d'assainissement engagées depuis le début des années 2000, le nouveau plan permettra en effet d'améliorer le niveau des rentes, et également les conditions de départ en retraite anticipée, à tous les niveaux de revenus. Les temps partiels et les bas salaires verront enfin une amélioration significative de leurs rentes grâce à la suppression du montant de coordination et à une cotisation perçue dès le 1<sup>er</sup> franc. Les prestations en cas de décès ou d'invalidité seront également renforcées. Quant au statut de concubine ou concubin, il sera enfin reconnu en cas de décès d'une personne assurée.

Ces améliorations sont rendues possibles par le passage à la primauté des cotisations et la suppression de la pénalisation actuelle des collaboratrices et collaborateurs de moins de 47 ans due à des transferts vers les personnes plus âgées. Dans le plan actuel, il existe en effet un transfert d'épargne important entre générations. Avec une cotisation uniforme, la cotisation théoriquement nécessaire pour financer les prestations selon les principes applicables à la primauté des prestations est plus faible pour les jeunes assurés et augmente avec l'âge. Une partie des cotisations versées au début de la carrière contribue ainsi au financement des prestations des personnes plus âgées. Dans un modèle de carrière complète auprès de la CPCL, ce mécanisme pouvait en grande partie s'équilibrer au cours de la vie professionnelle, une même personne passant progressivement de

contributrice à bénéficiaire. Avec une mobilité accrue, il avantage en revanche les personnes entrant tardivement dans la Caisse et pénalise celles qui y entrent jeunes mais la quittent avant d'avoir bénéficié de cette redistribution, le point de bascule se situant autour de 47 ans. Pour le dire plus simplement, les assuré-e-s de la CPCL financent aujourd'hui par leurs cotisations le manquo de la prestation de libre-passage apportée par les travailleuses et travailleurs qui rejoignent la CPCL en cours de carrière. La suppression de cet élément libère des fonds importants qui permettent d'améliorer les prestations en faveur de toutes et tous les assurés. A l'inverse, les employé-e-s rejoignant un employeur affilié à la CPCL seront pénalisés ; c'est donc à elles ou à eux qu'il reviendra par des rachats ou une cotisation augmentée (voir chapitre 4.2) de combler un éventuel manque de capital de libre passage initial.

Le plan actuel présente également plusieurs limites qui ne sont pas directement liées au principe de primauté, mais que le Comité de la CPCL a souhaité corriger dans le cadre d'une adaptation du plan. Le montant de coordination réduit proportionnellement davantage le salaire assuré des personnes à revenus modestes ou travaillant à temps partiel ; aucune couverture n'est actuellement prévue en dessous du seuil d'entrée ; la rente d'invalidité dépend de la situation de prévoyance acquise et non directement du salaire ; enfin, aucune rente de survivant n'est versée au concubin ou à la concubine d'une personne assurée active.

### 3.4 La primauté des cotisations, qu'est-ce que ça change ?

La réforme propose de passer d'un régime de primauté des prestations à la primauté des cotisations. Dans le plan actuel, un objectif de rente est défini sur la base du salaire moyen de carrière et les cotisations doivent permettre de financer cette prestation.

Dans le nouveau plan, chaque assuré dispose d'un avoir de vieillesse alimenté par ses cotisations d'épargne, celles de son employeur, les éventuels apports et les intérêts crédités. À la retraite, le capital ainsi constitué est transformé en rente au moyen d'un taux de conversion déterminé en fonction de l'âge et des bases actuarielles.

Ce changement de régime est l'un des éléments importants du nouveau plan proposé par la CPCL. Il a aussi fait l'objet de nombreux échanges au sein du Comité de la caisse et dans les discussions conduites avec les partenaires sociaux (voir chapitre 5). Il revêt toutefois surtout une composante symbolique tant les régimes sont en réalité proches l'un de l'autre.

Bien qu'il reste formellement organisé selon le principe de la primauté des prestations, le plan actuel n'en présente en effet plus toutes les caractéristiques et fonctionne, sur plusieurs aspects, à la manière d'un régime en primauté des cotisations. Ceci s'explique pour deux raisons principales :

- d'une part, comme indiqué ci-dessus, les prestations à la CPCL ne sont pas calculées sur le dernier salaire mais sur un salaire de carrière. Par conséquent, les prestations garanties se fondent très largement sur les cotisations versées tout au long de la carrière.
- d'autre part, la loi impose aujourd'hui, quel que soit le régime de primauté, à tout organe de prévoyance d'être en mesure de financer les prestations offertes. En d'autres termes, et la CPCL en a fait plusieurs fois l'expérience, en cas de déficit de financement, le Comité de la Caisse a l'obligation de prendre des mesures d'assainissement. C'est notamment cette situation qui a contraint il y a quelques années le Comité à revoir à la baisse les conditions de départ en retraite anticipée. Qu'importe donc qu'on soit en régime de primauté de cotisations ou de prestations, en cas de sous-financement, tout organe de prévoyance doit revoir les prestations à la baisse pour les adapter à ses capacités financières.

Néanmoins, pour sécuriser le passage à la primauté des cotisations, plusieurs garde-fous ont été intégrés au projet : objectif de rémunération de 2,5% inscrit dans les statuts, constitution d'une provision de sécurité et mécanismes d'information, voire de consultation, des autorités lausannoises si des mesures affectant les prestations devenaient nécessaires. Les partenaires sociaux ont notamment demandé qu'en cas de déséquilibre structurel ou de mesures correctrices importantes, le Conseil communal puisse se

prononcer et, le cas échéant, choisir un renforcement du financement plutôt qu'une diminution des prestations.

Le seul réel impact porte sur les transferts d'épargne entre générations déjà évoqués au chapitre précédent que la présente réforme permettra de réaffecter au bénéfice de l'ensemble des employés pour améliorer le niveau des prestations.

### 3.5 Avantages, contreparties et adaptations majeures du nouveau plan

Le nouveau plan présente plusieurs avantages structurels.

La principale adaptation concerne le changement de primauté déjà évoqué plus haut. Une seconde adaptation réside dans la suppression de certaines redistributions du plan actuel. Elle améliore l'équité pour les personnes jeunes et mobiles, mais supprime parallèlement le privilège dont bénéficient aujourd'hui les personnes qui rejoignent la CPCL plus tard dans leur carrière (voir chapitre 3.3). Il ne s'agit donc pas d'une réforme avantageuse dans une même mesure pour tous les profils futurs.

La suppression du montant de coordination améliore fortement la couverture relative des bas salaires et des temps partiels. À salaire égal et pour une durée de cotisation identique, l'épargne n'est plus déterminée par l'âge d'entrée dans le plan. Le libre-passage devient ainsi relié à l'épargne effectivement constituée, ce qui est particulièrement important pour les personnes changeant d'employeur avant la fin de leur carrière. Cette suppression a également pour conséquence que les cotisations sont désormais calculées sur l'ensemble du salaire assuré. L'assiette étant plus large, le taux global peut être abaissé de 28% à 22,30% pour le niveau standard, tout en maintenant globalement le montant du financement en francs. Le modèle présenté pour la catégorie A prévoit une cotisation standard de 8,35% à charge de l'assuré et de 13,95% à charge de l'employeur. La partie épargne représente 16% du salaire, dont 6,25% à charge de l'assuré et 9,75% à charge de l'employeur.

Le nouveau régime doit également disposer de moyens de pilotage adaptés à une primauté des cotisations tout en poursuivant l'approche long-termiste qui fait la force du système actuel. Le projet prévoit ainsi l'inscription dans les statuts d'un objectif de rémunération annuelle de 2,5 % des avoirs de vieillesse. Ce taux constitue un objectif de long terme et non une garantie absolue de rémunération annuelle : le taux effectivement crédité dépendra de la situation financière de la Caisse<sup>1</sup>. Le projet prévoit en parallèle la création d'une provision destinée aux assurés actifs afin de sécuriser le niveau des prestations lors des périodes défavorables. Les bons résultats 2025 ont permis de doter cette provision à hauteur d'un montant initial de CHF 70 millions.

---

<sup>1</sup> Tout comme dans le système actuel le taux d'intérêt technique dépend de la situation financière de la Caisse.

La réforme élargit également le champ des prestations. La rente d'invalidité correspond désormais à 45% du salaire, au lieu d'être déterminée par la rente de retraite projetée<sup>2</sup>. Les prestations de survivants sont améliorées et une rente est introduite en faveur du concubin ou de la concubine survivante. Les conditions de retraite anticipée deviennent également plus favorables. Pour une carrière complète, l'objectif de rente à 65 ans atteint 59% du dernier salaire avec le niveau d'épargne standard, contre des taux de remplacement variables en fonction du salaire et globalement plus faibles dans le régime actuel. Le tableau ci-après compare le plan actuel et le nouveau plan pour une carrière complète selon quatre niveaux de revenus<sup>3</sup>.

| Exemple | Salaire initial | Salaire final | Taux d'activité | Rente à 65 ans |              |       | Rente à 62 ans |              |       | Rente à 60 ans |              |       |
|---------|-----------------|---------------|-----------------|----------------|--------------|-------|----------------|--------------|-------|----------------|--------------|-------|
|         |                 |               |                 | Plan actuel    | Nouveau plan | Ecart | Plan actuel    | Nouveau plan | Ecart | Plan actuel    | Nouveau plan | Ecart |
| Ex.1    | 30'000          | 47'888        | 50%             | 18'537         | 28'401       | 53%   | 14'561         | 24'244       | 66%   | 12'210         | 21'265       | 74%   |
| Ex.2    | 50'000          | 79'813        | 100%            | 27'895         | 47'335       | 70%   | 21'998         | 40'406       | 84%   | 18'446         | 35'441       | 92%   |
| Ex.3    | 86'040          | 137'343       | 100%            | 60'451         | 81'455       | 35%   | 47'672         | 69'531       | 46%   | 39'974         | 60'987       | 53%   |
| Ex.4    | 110'000         | 175'589       | 100%            | 82'095         | 104'138      | 27%   | 64'741         | 88'893       | 37%   | 54'286         | 77'970       | 44%   |

### 3.6 Résumé des objectifs et principes du nouveau plan

Le nouveau plan de prévoyance permet d'atteindre les objectifs suivants :

- **mieux couvrir les bas revenus et les temps partiels**, en supprimant le montant de coordination et en adaptant le seuil d'entrée au taux d'activité ;
- **supprimer les transferts d'épargne liés à l'âge**, afin que l'épargne constituée soit davantage liée aux cotisations effectivement versées et à leur durée de placement ;
- **mieux tenir compte de la mobilité professionnelle**, notamment en évitant de pénaliser les personnes quittant la CPCL en cours de carrière ;
- **améliorer les prestations de risque**, en particulier en matière d'invalidité et de décès ;
- **adapter les prestations aux réalités familiales actuelles**, notamment en étendant la rente de survivant aux couples non mariés ;
- **améliorer les conditions de retraite anticipée** ;
- **rendre le plan plus simple et plus flexible**, notamment par l'identification d'un avoir individuel, la transparence du financement et la possibilité, pour l'assuré, de choisir entre plusieurs niveaux d'épargne.

## 4. Impact sur les différentes catégories concernées

### 4.1 Personnes présentes au moment du changement

Le projet a été conçu de manière à éviter que les personnes déjà assurées subissent une diminution de leurs prestations projetées à 65 ans du seul fait du changement de système. Pour celles dont le nouveau mode de calcul serait moins favorable, le Comité prévoit des mesures compensatoires individuelles d'un montant global de l'ordre de CHF 100 millions, intégralement financées par la CPCL. Elles doivent permettre de maintenir les prestations assurées à 65 ans et de limiter l'incidence des nouvelles cotisations sur le salaire net.

La CPCL distingue trois niveaux d'épargne en fonction du revenu lors de la transition : base, standard et maxi. Le mécanisme vise notamment à éviter qu'une suppression du

<sup>2</sup> Ce changement améliore le niveau des rentes d'invalidité pour plus de 80% de l'effectif, les autres bénéficient de garanties.

<sup>3</sup> Ces éléments figurent dans la brochure annexée et ont été mis à jour suite à la consultation (hausse de l'épargne de 15.5% à 16%)

montant de coordination n'entraîne une augmentation disproportionnée de la cotisation des personnes disposant des revenus les plus faibles. Les variations maximales de la cotisation mensuelle des assurés présents sont limitées à CHF 9.- pour les revenus inférieurs à CHF 86'750.-, CHF 21.- pour la tranche intermédiaire et CHF 41.- pour les revenus supérieurs à CHF 141'300.- ; dans de nombreux cas, la cotisation baisse.

Les mesures compensatoires sont financées par la Caisse et attribuées progressivement. Elles sont créditées sur plusieurs années – huit ans selon le dispositif présenté – afin d'éviter qu'une personne quittant rapidement la Caisse n'emporte immédiatement la totalité d'une compensation destinée au maintien de sa rente future auprès de la CPCL.

Les personnes présentes bénéficient aussi d'une garantie en CHF de leurs prestations d'invalidité actuelles lorsque celles-ci sont supérieures aux prestations résultant du nouveau calcul. Les rentes de retraite anticipée sont, quant à elles, améliorées dans toutes les situations.

#### 4.2 Futurs entrants et entrantes

Les personnes qui rejoindront la CPCL après l'entrée en vigueur du nouveau plan seront directement soumises aux nouvelles règles et ne bénéficieront pas des mesures compensatoires, puisqu'elles n'auront aucun droit à préserver dans l'ancien système. Elles bénéficieront en revanche de la suppression du montant de coordination, de la capitalisation de l'épargne dès leur entrée et du choix entre plusieurs niveaux d'épargne.

La réforme est particulièrement favorable aux futurs entrants jeunes, aux personnes disposant de revenus modestes ou travaillant à temps partiel, ainsi qu'aux personnes susceptibles de quitter la CPCL en cours de carrière.

À l'inverse, les personnes rejoignant la CPCL à un âge élevé perdent le privilège du subventionnement générationnel existant et évoqué au chapitre 3.3. La brochure annexée indique que, pour les nouveaux assurés entrant après 47 ans et sur la base des historiques d'entrée observés, la baisse de la prestation à 65 ans est en moyenne d'environ 7% par rapport à ce qu'aurait procuré une entrée dans le régime actuel. Le nouveau plan corrige donc une spécificité du système actuel plutôt qu'il ne maintient chaque situation individuelle future à l'identique.

#### 4.3 Bénéficiaires de rente

Les personnes déjà au bénéfice d'une rente ne sont pas affectées par cette réforme. Les rentes en cours constituent des droits acquis et leur montant ne peut pas être réduit du fait du changement de plan.

Cette distinction est importante : la modernisation concerne principalement la constitution des prestations des personnes actives et des futurs assurés et assurées ; elle ne remet pas en cause les engagements de rente déjà nés.

#### 4.4 Employeurs affiliés

Pour la catégorie A, la réforme est conçue à financement global constant. L'élargissement du salaire soumis à cotisation permet de réduire le taux global sans réduire le montant global de financement recherché. Le taux employeur standard est fixé à 13,95%. Dans les faits, les arrondis opérés sur le taux et la structure des salaires peuvent engendrer de légères variations en CHF pour les employeurs.

La situation financière de la CPCL et la révision du chemin de financement permettent parallèlement de réduire de 1 point de pourcentage la part de cotisation nécessaire à la recapitalisation. Le dispositif retenu prévoit de réaffecter 0,5 point de la part employeur à une provision collective destinée aux assurés actifs et 0.5 point de la part assurée ou assuré au renforcement de la bonification épargne. Le taux total à charge de l'employeur et de l'assurée ou l'assuré ne change donc pas ; c'est l'affectation d'une partie de la cotisation qui est modifiée.

#### 4.5 Catégorie B

S'agissant de la **catégorie B**, qui comprend le personnel « feux bleus », la situation est différente. Ses prestations particulières font l'objet d'un financement spécifique qui n'est plus suffisant aujourd'hui. Les conditions futures ont donc fait l'objet de négociations spécifiques entre la Ville et les partenaires sociaux qui ont été menées à l'été 2026, après le bouclage des négociations sur le régime général et la consultation du personnel. Elles ont abouti à un maintien des prestations actuelles et par conséquent, à une hausse du financement nécessaires à l'atteinte de l'équilibre actuariel. Il a également été décidé que le premier âge de retraite anticipée sera fixé à 58 ans contre 60 ans aujourd'hui.

Comme pour les autres assurées et assurés présents (voir point 4.1), des mesures compensatoires sont prévues pour maintenir le niveau des prestations actuelles

Toutefois, l'adaptation du financement nécessaire au maintien du niveau des prestations engendre une hausse de cotisation pour les assurées et assurés présents et pour l'employeur. Lors des négociations, il a été convenu que la hausse imputable au personnel assuré soit prise en charge temporairement par l'employeur selon les modalités suivantes :

- 100% de la hausse de cotisation de l'assurée ou l'assuré en 2027
- 75% de la hausse de cotisation de l'assurée ou l'assuré en 2028
- 50% de la hausse de cotisation de l'assurée ou l'assuré en 2029
- 25% de la hausse de cotisation l'assurée ou l'assuré en 2030

Le montant pris en charge correspond à la différence en CHF entre la cotisation de l'assurée ou l'assuré selon le plan actuel et celle calculée selon les modalités du nouveau plan. Pour les personnes au bénéfice d'un salaire ayant atteint le maximum de sa classe salariale avant le 31 décembre 2026, l'employeur prend à sa charge l'entier de la différence précitée durant la période transitoire soit jusqu'à la fin de l'année 2030.

Cette mesure, applicable aux personnes présentes lors de l'entrée en vigueur du nouveau régime, vise à éviter une baisse du salaire net suite à l'adaptation du financement. L'objectif étant que l'évolution prévisible des salaires durant les prochaines années compensent l'impact de la hausse de cotisation.

Le document annexé (accord partenaires sociaux / Municipalité) présente les éléments négociés pour la catégorie B.

Une estimation des coûts pour la Ville est indiquée au point 11.2 sur la base des données au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Il est proposé que les dispositions transitoires énoncées ci-avant figurent, à l'instar des éléments liés aux prestations, dans le Règlement d'assurance de la CPCL car ces dernières seront gérées en direct par la Caisse dans le cadre de la facturation des cotisations.

#### 5. Étapes franchies, négociations avec les syndicats, consultation du personnel et suite du processus

Le projet a fait l'objet d'un processus préparatoire de plusieurs années par le Comité durant lesquelles il a été, à plusieurs reprises, présenté aux syndicats mais également aux employeurs. Des premières séances d'information aux assuré.es ont eu lieu en février 2025, puis une fiche comparative entre l'ancien et le nouveau plan a été publiée au printemps. Après adaptation du projet, le Comité a soumis en juin 2025 une proposition de modification des statuts à la Municipalité.

Entre septembre 2025 et mars 2026, la Municipalité a conduit des négociations avec les partenaires sociaux. Celles-ci ont permis de faire évoluer le projet. En particulier, les garde-fous indiqués au chapitre 3.3, relatifs au changement de primauté, ainsi que la création d'une provision visant à garantir le niveau des prestations et sa dotation initiale d'un montant de CHF 70 millions sont des éléments qui sont aussi ressortis des négociations.

L'organisation d'une consultation générale de l'entier du personnel a également été décidée dans ce cadre, en réponse à une revendication des organisations syndicales.

Cette consultation, dont les termes et modalités ont été négociés dans les détails avec les syndicats, s'est déroulée au printemps 2026. Elle s'est adressée à l'ensemble des assuré.es, accompagnée d'informations précises et la prise de position de la Municipalité de Lausanne et de toutes les organisations syndicales qui ont souhaité donner leur avis et émettre un mot d'ordre.

La consultation de l'ensemble des assurés actifs de tous les employeurs affiliés à la CPCL s'est déroulée du 18 mai au 15 juin 2026. Le résultat publié le 18 juin fait état d'une participation de 43% soit 3702 personnes ; 76.01% des votant.es (2814 personnes) se sont prononcé.es en faveur de la modernisation et 23.99% (888 personnes) n'y étaient pas favorables. La question complémentaire relative à l'affectation du 0,5 point de cotisation libéré du besoin de recapitalisation a également abouti à un soutien marqué (82.15% des voix, soit 2'831 personnes) en faveur du renforcement de l'épargne individuelle qui a pu être augmentée de 15.5% à 16% pour le niveau standard.

Après la décision du Conseil communal, la CPCL adaptera formellement les règlements, documents et outils de la Caisse. L'entrée en vigueur du nouveau plan est prévue au 1<sup>er</sup> janvier 2027.

## **6. Éléments sur lesquels le Conseil communal doit formellement se prononcer**

La modernisation du plan nécessite une révision des statuts de la CPCL, lesquels fixent explicitement le financement de la Caisse.

Le Conseil communal est appelé à approuver les statuts révisés dans leur ensemble, et non uniquement le changement de primauté. Plusieurs modifications statutaires constituent toutefois les éléments déterminants permettant la mise en œuvre du nouveau plan de prévoyance.

En premier lieu, le nouvel article 5 inscrit formellement dans les statuts que le plan de prévoyance principal est un plan en primauté des cotisations au sens de la législation fédérale sur le libre passage. La possibilité pour la Caisse d'instituer à l'avenir d'autres types de plans est également introduite, notamment pour répondre à des besoins spécifiques de certains employeurs ou catégories de personnel.

En deuxième lieu, les statuts déterminent les principaux éléments du financement. Le nouvel article 15 prévoit que les cotisations sont calculées sur la base du « salaire cotisant », celui-ci étant rattaché au salaire déterminant AVS selon les modalités précisées dans le Règlement d'assurance. Cette nouvelle formulation accompagne la disparition du montant de coordination. Le détail des éléments de rémunération compris ou exclus du salaire cotisant est renvoyé au niveau réglementaire pour coïncider avec les exigences fédérales et conserver l'approche actuelle.

Pour la catégorie A, le nouvel article 16 fixe une cotisation ordinaire totale de 22,30% du salaire cotisant, répartie à raison de 8,35% à charge des assurés et 13,95% à charge des employeurs. Les taux applicables à la catégorie B ont été arrêtés à l'issue des négociations et sont indiqués à l'article 17. La cotisation ordinaire totale est de 26.60% du salaire cotisant, répartie à raison de 9.95% à charge des assurés et 16.65% à charge des employeurs. Ces taux remplacent les taux actuels appliqués à un salaire réduit du montant de coordination.

Le Conseil communal approuve également, au travers des statuts :

- le seuil d'entrée adapté au taux d'activité, destiné notamment à améliorer l'accès à la prévoyance des bas revenus et des personnes à temps partiel ;
- le principe selon lequel, lorsqu'une personne exerce plusieurs activités auprès d'employeurs affiliés, les salaires concernés peuvent être pris en compte globalement ;
- les règles relatives aux conditions générales et aux conditions spéciales d'assurance ;
- le nouveau cadre applicable à l'affiliation des employeurs et à la garantie publique ;

- les règles de gestion financière, d'équilibre et de recapitalisation de la Caisse ;
- les principes statutaires encadrant le taux d'intérêt crédité aux avoirs de vieillesse.

S'agissant de ce dernier point, le projet prévoit un objectif d'au moins 2,5 % lorsque la situation financière le permet. Conformément aux tâches inaliénables du Comité, ce dernier est responsable de la fixation annuelle du taux d'intérêt crédité, sur recommandation de l'expert en prévoyance professionnelle. En conformité avec les exigences légales en la matière, tant que le chemin de recapitalisation est respecté, le taux crédité ne devra pas être inférieur au taux minimal LPP ; une rémunération inférieure reste possible, sous certaines conditions et pour une durée limitée, en cas de non-respect du chemin de recapitalisation ou de découvert.

Il convient enfin de rappeler clairement les compétences. En approuvant les statuts, le Conseil communal fixe le cadre institutionnel et financier dans lequel le plan doit fonctionner. Les prestations concrètes et leurs paramètres techniques restent en revanche de la compétence du Comité, organe suprême de la Caisse qui édicte les règlements et directives nécessaires.

## **7. Un devoir d'information renforcé vis-à-vis du Conseil communal**

Pour le Conseil communal, la décision ne consiste donc pas seulement à valider le passage d'une primauté des prestations à une primauté des cotisations. La révision proposée précise le cadre statutaire dans lequel s'articulent les compétences du législatif, de la Municipalité et de l'organe suprême de la CPCL.

Le changement de primauté modifie la manière dont sont répartis les risques liés à l'évolution de la prévoyance. Dans le nouveau système, les cotisations alimentent un avoir individuel dont la valeur dépend notamment de la rémunération créditée ; la rente résulte ensuite de la conversion de cet avoir selon les paramètres actuariels applicables. Cette architecture permet une plus grande transparence de l'épargne et supprime certains transferts du système actuel, mais rend également plus importante la qualité du pilotage financier et des mécanismes permettant de réagir en cas de détérioration durable de la situation de la Caisse.

Le projet de statuts renforce à ce titre les mécanismes d'information du Conseil communal. Le nouvel article 19 maintient une information annuelle portant sur le respect des exigences fédérales, les projections financières et leurs éventuels impacts. En cas de déséquilibre financier structurel prévisible à long terme, attesté par l'expert en prévoyance professionnelle, le Comité doit immédiatement en informer la Municipalité. La Caisse doit alors établir un rapport présentant les différentes mesures envisageables pour rétablir l'équilibre, accompagné du préavis de l'expert, et le transmettre à la Municipalité à l'attention du Conseil communal.

Cette procédure est particulièrement importante dans la mesure où certaines réponses à un déséquilibre peuvent relever des compétences respectives du Comité et du Conseil communal. Une adaptation des prestations relève en principe de l'organe suprême, alors qu'une modification du financement inscrit dans les statuts nécessite l'intervention du législatif. Le mécanisme proposé permet ainsi de replacer les différentes options dans leur contexte avant que les organes compétents ne prennent les décisions relevant de leurs attributions respectives.

Lorsqu'il s'agit de mesures correctrices ou d'assainissement au sens de la législation fédérale, le nouvel article 20 prévoit que le Comité informe ou consulte la Municipalité selon la situation ; la Municipalité en informe le Conseil communal ; puis, après avoir recueilli l'avis de la Municipalité, le Comité choisit les mesures appropriées sur la base du rapport de l'expert.

Le rôle du Conseil communal demeure donc avant tout celui d'autorité compétente pour le cadre statutaire et le financement, complété par un droit renforcé à l'information en cas de difficultés financières. La révision maintient l'autonomie que le droit fédéral reconnaît au Comité en sa qualité d'organe suprême de l'institution de prévoyance.

Les statuts révisés établissent un équilibre satisfaisant entre trois impératifs : donner au Comité les instruments nécessaires pour gérer et adapter la prévoyance dans le respect du droit fédéral ; maintenir la responsabilité politique du législatif sur les éléments de financement qui relèvent de sa compétence ; et garantir une information suffisamment précoce des autorités communales lorsque l'évolution de la situation financière est susceptible d'affecter durablement le financement ou les prestations de la CPCL.

## **8. Révision des statuts de la CPCL**

La modernisation du plan a été mise à profit pour procéder à une refonte beaucoup plus large des statuts. Le projet annexé au présent rapport-préavis ne se limite ainsi pas aux dispositions strictement nécessaires au changement de primauté : il réorganise et complète le cadre juridique de la Caisse afin de mieux distinguer les règles relatives à son statut, aux employeurs affiliés, aux assurés, à son organisation, à son financement et à sa gestion financière.

### **8.1 Principes généraux et changement de primauté**

Les premiers articles sont entièrement restructurés. Un nouvel article définit l'objet des statuts, tandis que la nature juridique de la CPCL est précisée : elle est qualifiée, comme le veut la loi, d'établissement de droit public indépendant et autonome sur les plans organisationnel, financier et juridique, doté de la personnalité juridique. Le but de la Caisse fait désormais l'objet d'un article spécifique et la primauté des dispositions impératives du droit fédéral est explicitement rappelée.

Le changement central pour la modernisation figure dans le nouvel article 5, qui inscrit la primauté des cotisations du plan principal. La référence à la primauté des prestations disparaît donc de la définition générale de la Caisse. Parallèlement, les statuts ouvrent la possibilité de mettre en place d'autres types de plans, permettant à la CPCL de différencier certaines solutions de prévoyance en fonction des besoins.

### **8.2 Employeurs affiliés et garantie**

Le chapitre relatif aux employeurs est également largement remanié. La Ville et ses entités sont affiliées d'office, tandis que les autres employeurs susceptibles de rejoindre la CPCL sont définis plus précisément. L'accord du Conseil communal demeure en principe nécessaire pour les affiliations conventionnelles, mais le projet prévoit une délégation à la Municipalité pour les employeurs comptant au maximum 20 personnes actives, avec information ultérieure du Conseil communal. Cette modification vise à simplifier le traitement des affiliations de petite taille.

Les conditions d'affiliation et le contenu des conventions font désormais l'objet d'articles distincts. En particulier, les nouveaux employeurs doivent disposer d'une garantie de la Ville ou d'une autre corporation de droit public et transférer à la CPCL 100% des capitaux de prévoyance de leurs assurés, indépendamment du taux de couverture de leur ancienne institution. La garantie publique portant notamment sur les prestations de retraite, de risque et de sortie est pour l'essentiel reprise du droit actuel et réorganisée dans un article spécifique.

### **8.3 Personnel assuré**

Les modifications relatives au personnel assuré traduisent directement plusieurs objectifs de la modernisation. Le seuil d'entrée LPP est désormais adapté au taux d'activité, ce qui améliore la couverture des personnes travaillant à temps partiel. Lorsque plusieurs revenus sont réalisés auprès d'employeurs affiliés à la CPCL, ils peuvent également être pris en compte ensemble. Le projet introduit en outre la possibilité d'une assurance facultative dans les conditions définies par le Règlement d'assurance.

Les statuts maintiennent la distinction entre conditions générales et conditions spéciales, tout en la précisant : la catégorie B devient un exemple de conditions spéciales plutôt que la seule forme possible. Pour le personnel de la Ville de Lausanne, la désignation des fonctions soumises aux conditions spéciales continue de nécessiter l'approbation du Conseil communal.

#### 8.4 Organisation et répartition des compétences

Un nouveau chapitre décrit expressément les organes de la Caisse et précise les compétences du Comité, nouveau terme utilisé pour l'actuel Conseil d'administration. Celui-ci est expressément désigné comme organe suprême au sens de la LPP. Il assure la conduite générale de la Caisse, définit ses objectifs et principes stratégiques, veille à sa stabilité financière, surveille sa gestion et édicte les règlements nécessaires. Il est en outre consulté et préavise les futures modifications statutaires.

La composition paritaire du Comité est soulignée. Quelques adaptations sont apportées à son fonctionnement, notamment la limitation de la durée totale des mandats à quinze ans et le renvoi de son organisation interne à un règlement édicté par le Comité.

#### 8.5 Financement du nouveau plan

Le chapitre consacré au financement est profondément revu. Les sources de financement de la Caisse sont désormais énumérées explicitement. Le salaire cotisant devient la base de calcul des cotisations et est rattaché au salaire déterminant AVS tel que précisé par le Règlement d'assurance. Cette approche remplace le dispositif actuel fondé sur un traitement de base diminué d'un montant de coordination.

La notion de montant de coordination est ainsi entièrement supprimée des statuts. Pour la catégorie A, le nouveau taux total de 22,30%, réparti entre 8,35% pour l'assuré et 13,95% pour l'employeur, est inscrit directement dans le texte statutaire. Pour la catégorie B, le nouveau taux total est de 26.60%, réparti entre 9.95% pour l'assuré et 16.65% pour l'employeur.

#### 8.6 Gestion financière et mécanismes de sécurité

Le principe de la capitalisation partielle de la CPCL reste inchangé. Le projet simplifie toutefois les dispositions relatives au chemin de financement en se concentrant sur l'objectif légal d'un taux de couverture de 80% au 1<sup>er</sup> janvier 2052. La disposition rappelle que le plan de financement doit être validé par le Comité sur recommandation de l'expert et approuvé par l'autorité de surveillance.

Les principales nouveautés concernent la formalisation des procédures applicables en cas de déséquilibre structurel, de mesures correctrices ou d'assainissement. Elles précisent les rôles respectifs du Comité, de la Municipalité et du Conseil communal et renforcent l'information des autorités politiques. Les statuts introduisent également les principes régissant la fixation annuelle du taux d'intérêt crédité. Le Comité reste compétent pour le fixer, mais son pouvoir est encadré par la situation financière, le chemin de recapitalisation, et un objectif de rémunération d'au moins 2,5 % lorsque les conditions le permettent.

#### 8.7 Autres adaptations

La refonte introduit enfin diverses dispositions destinées à moderniser le fonctionnement institutionnel de la Caisse : principes relatifs à l'administration de la fortune, affiliation de nouveaux employeurs, règles particulières pour d'éventuels autres plans de prévoyance, obligation de renseigner, devoir de discrétion et de confidentialité, responsabilité des organes et indication de la voie de droit applicable.

Les dispositions finales formalisent la pratique actuelle et clarifient la compétence du législatif à l'avenir.

#### 8.8 Commentaires article par article

Le présent point détaille et commente les articles du projet des nouveaux statuts de la CPCL. Les nouveaux statuts sont disponibles en annexe, de même qu'un tableau-miroir des modifications entre les statuts actuels et les nouveaux.

##### Article 1, Objet (nouvel article)

Article introductif, permettant de définir l'objet des statuts

##### Article 2, Nature juridique et siège

Le but de la Caisse fait dorénavant l'objet d'un article distinct (article 3)

La mention du régime de primauté est supprimée et traitée dans un autre article.

Mention de l'inscription au sein de deux registres importants pour le public : le registre de la prévoyance professionnelle et le registre du commerce.

#### Article 3. But de la Caisse (nouvel article)

Pour mieux préciser la mission de la Caisse, celle-ci est décrite maintenant dans un article à part entière.

#### Article 4. Primauté de la loi fédérale (nouvel article)

Article qui permet d'établir le lien et la hiérarchie avec la loi fédérale.

#### Article 5. Types de plans (nouvel article)

Mention du nouveau régime de primauté des cotisations.

L'alinéa 2 permet à la Caisse d'introduire d'autres plans, permettant de différencier et nuancer les besoins de ses employeurs affiliés et de ses assurés. On peut citer à titre d'exemple un éventuel futur plan pour le personnel auxiliaire de la Commune qui n'est aujourd'hui pas assuré auprès de la CPCL.

#### Article 6. Employeurs-Principe

Modifications visant à simplifier et clarifier l'état actuel.

Il est proposé que les entités détenues intégralement par la Commune soient à terme affiliées à la CPCL sans passer par l'établissement d'une convention. Cela permet d'assurer le personnel avec les mêmes conditions que les membres de l'administration.

La notion de convention d'affiliation fait l'objet d'un article séparé (article 7).

La pratique montre que lorsque de petites entités d'utilité publique souhaitent s'affilier à la CPCL, la procédure de validation par le CC engendre un important délai et la mobilisation de ressources alors qu'un accord de la Municipalité serait plus rapide. Ainsi, l'alinéa 3 propose l'obligation de requérir l'unique accord de l'exécutif, pour les employeurs affiliés dont l'effectif ne dépassent pas vingt personnes actives.

#### Article 7. Employeurs-Convention d'affiliation (nouvel article)

Cet article permet d'annoncer les corps de règles par lesquels les employeurs sont liés à la Caisse.

#### Article 8. Employeurs-conditions d'affiliation (nouvel article)

Cet article permet de déterminer clairement les conditions auxquelles les employeurs peuvent se lier à la Caisse et ouvre la possibilité d'une garantie totale ou partielle octroyée par une autre corporation de droit public.

#### Article 9. Garantie

Légère reformulation et déplacement du contenu de l'actuel article 15.

#### Article 10. Personnes assurées

Introduction de la notion du seuil d'entrée dépendant du taux d'activité permettant de mieux couvrir les petits revenus.

Meilleure vision des salaires à assurer.

Introduction de la notion d'assurance facultative à des conditions qui restent à déterminer au niveau du règlement d'assurance.

Elargissement du cercle de l'assurance à des conditions spéciales à l'image de l'actuelle catégorie B, laquelle pourrait à l'avenir être complétée par d'autres catégories spéciales.

L'alinéa 6 ne concerne que les conditions spéciales pour le personnel de la Commune de Lausanne.

Précision de l'actuel alinéa 5 à l'alinéa 7 par rapport à la création de conditions spéciales par d'autres employeurs que la Commune. Dans de tels cas, c'est l'employeur concerné qui doit donner son accord et les modalités sont réglées dans la convention.

#### Article 11, Organes de la Caisse (nouvel article)

Cet article énonce pour mieux les mettre en évidence les différents organes fondamentaux de la Caisse.

#### Article 12, Compétences du Comité (nouvel article)

Enoncé des rôles et aperçu des compétences du Comité, organe suprême de la Caisse.

#### Article 13, Composition du Comité

L'alinéa 1 apporte quelques précisions sur la composition de cet organe.

L'alinéa 2 propose une harmonisation de la durée maximale pour les membres du Comité entrés en cours de législature. Cette adaptation a également été effectuée par le Comité dans son règlement d'organisation.

#### Article 14, Sources de financement (nouvel article)

Permet une meilleure compréhension des différentes ressources financière de la Caisse.

#### Article 15, Salaire cotisant

Dans la LPP, le salaire cotisant est défini selon le salaire déterminant AVS. Toutefois, les dispositions légales (LPP et OPP2) permettent aux institutions de prévoyance d'exceptionnellement s'écarter du salaire déterminant AVS comme base de calcul du salaire sous plusieurs conditions :

- respect des principes de collectivité, d'égalité de traitement et de prévisibilité de la prévoyance ;
- couverture et prestations au moins égales à celles calculées selon le minimum LPP ;
- dérogation du principe de la LPP au niveau du Règlement en désignant clairement les éléments du salaire assurés, ou ceux qui ne le sont pas (la disposition générale figurant actuellement dans les statuts n'est pas admissible selon le droit actuel).

La CPCL propose de conserver le principe actuel mais de détailler et formaliser les exclusions au sein du Règlement d'assurance. Une attention particulière devra être portée sur l'exclusion des indemnités forfaitaires et régulières, qui selon le droit en vigueur et les principes applicables dans les autres caisses publiques romandes font partie intégrante du salaire déterminant AVS. Régler cela par voie réglementaire améliore la mise en œuvre graduelle après analyse complète des éléments en collaboration avec les parties sans devoir réviser les statuts.

Concernant l'ancien alinéa 3, ce dernier n'est plus d'actualité depuis l'introduction de la nouvelle grille salariale de la Ville de Lausanne (Equitas) et de ses indexations. De plus, les nouveaux membres de la Municipalité sont assurés auprès de la CPCL depuis 2021 et leur salaire dépasse le maximum de l'échelle de la Commune tout comme certaines fonctions d'autres entités affiliées. Il est par conséquent proposé d'assurer l'entier du salaire du personnel des employeurs affiliés et de supprimer cette mention dans les statuts.

#### Article 16, Cotisations pour la catégorie A

Les taux des cotisations ont été adaptés vu la suppression du montant de coordination. Le taux et la répartition sont inscrits pour chacune des catégories A et B dans un article distinct.

#### Article 17, Cotisations pour la catégorie B (nouvel article)

Les taux des cotisations et la répartition pour la catégorie B font l'objet d'un article spécifique. Les taux retenus visent à maintenir les dispositions actuelles dans le nouveau plan conformément aux négociations intervenues entre la Municipalité et les partenaires sociaux entre le 17 et le 24 août 2026.

#### Article 18, Système financier

Très légère mise à jour et indication du taux de couverture de 2052 uniquement (figurant à l'article 72a LPP).

#### Article 19, Equilibre financier

Alinéa 1 et 2 : Modifications mineures.

Les nouveaux alinéas 3 et 4 fixent la procédure en cas de déséquilibre financier et les différents rôles des organes notamment celui du Conseil Communal. Cette disposition a été présentée lors de la négociation entre la Municipalité et les partenaires sociaux et a été validée par les parties.

#### Article 20, Mesures correctrices d'assainissement (nouvel article)

Il s'agit ici de fixer la procédure en cas de prise de mesures d'assainissement ou correctrices et les différents rôles des organes notamment celui du Conseil Communal. Cette disposition a été présentée lors de la négociation entre la Municipalité et les partenaires sociaux et a été validée par les parties.

#### Article 21, Principes généraux en matière de fixation du taux d'intérêt annuel crédité (nouvel article)

Définition des règles de la fixation du taux d'intérêt pour plus de transparence et une meilleure compréhension.

#### Article 22, Administration de la fortune (nouvel article)

Description des grands principes qui régissent l'administration de la fortune d'une caisse de pension selon la LPP.

#### Article 23, Gestion financière des autres types de plans (nouvel article)

Diverses dérogations portant sur la gestion financière des autres types de plan pouvant être institués par la Caisse.

#### Article 24, Obligation de renseigner (nouvel article)

Principe essentiel à une bonne exécution de la mission de la Caisse.

#### Article 25, Devoir de discrétion (nouvel article)

Principe essentiel qui prend tout son sens à l'ère d'une protection des données globalement renforcée.

#### Article 26, Responsabilité (nouvel article)

Rappel de la responsabilité que portent toutes les personnes impliquées dans les activités de la Caisse ou pilotant d'une manière ou d'une autre cette dernière.

#### Article 27, Voie de droit (nouvel article)

Ajout de la notion de la voie de droit pour faciliter l'accès à la justice.

#### Article 28, Modification des statuts

Disposition usuelle prévoyant que l'organe qui édicte les statuts a également les compétences de les modifier.

Permet de formaliser la pratique actuelle (article 7 alinéa 4 du Règlement d'organisation).

#### Article 29, Entrée en vigueur

L'entrée en vigueur est prévue au 1<sup>er</sup> janvier 2027.

## 9. Impact sur le climat et le développement durable

Ce préavis n'a aucun impact sur le développement durable.

## 10. Impact sur l'accessibilité des personnes en situation de handicap

Ce préavis n'a aucun impact sur l'accessibilité des personnes en situation de handicap.

## 11. Aspects financiers

### 11.1 Incidences sur le budget d'investissement

Ce préavis n'a pas d'incidence sur le budget d'investissement de la Ville.

### 11.2 Incidences sur le budget de fonctionnement

Le tableau ci-après présente les variations, découlant de la présente réforme, attendues ces prochaines années calculées sur la base des salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

La hausse du taux de cotisation ordinaire de la catégorie B pour financer les prestations particulières dont les assuré.es bénéficient entraîne une hausse en CHF des cotisations de l'employeur d'environ CHF 915'000.- par an sur la base des données salariales connues au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

L'employeur ayant prévu une prise en charge de la part assuré.e de manière dégressive durant 4 ans, le coût de cette mesure passera d'un peu moins de CHF 600'000.- en 2027 à CHF 0.- en 2031.

|                                                                   | 2027           | 2028           | 2029           | 2030           | 2031         | Total          |
|-------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|--------------|----------------|
| Différence de cotisation employeur cat. B                         | 915,7          | 915,7          | 915,7          | 915,7          | 915,7        | 4'578,5        |
| Total cotisation assuré.e cat. B prises en charge par l'employeur | 590,5          | 498,8          | 407,2          | 315,6          | 0,0          | 1'812,1        |
| <b>Total charges suppl.</b>                                       | <b>1'506,2</b> | <b>1'414,5</b> | <b>1'322,9</b> | <b>1'231,3</b> | <b>915,7</b> | <b>6'390,6</b> |

## 12. Conclusions

Eu égard à ce qui précède, la Municipalité vous prie, Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir prendre les résolutions suivantes :

Le Conseil communal de Lausanne,

vu le préavis N°2026 /59 de la Municipalité, du 17 septembre 2026 ;

ouï le rapport de la commission nommée pour examiner cette affaire ;

considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour,

décide :

1. D'adopter les statuts de la Caisse de pension du personnel de la Commune de Lausanne, tels que présentés en annexe.

Au nom de la Municipalité

Le syndic  
Grégoire Junod

Le secrétaire  
Simon Affolter

### Annexes (selon l'ordre de mention dans le préavis)

- Brochure Modernisation du plan de prévoyance – Consultation
- Nouveaux statuts de la CPCL
- Tableau-miroir