

Proposition 1- amélioration des prestations

Mesdames et Messieurs,

La diminution de la cotisation de l'employeur de 0.5% correspond au coût de la prestation temporaire d'invalidité qui n'est plus versée depuis le 1^{er} janvier de cette année aux employeurs. Une proposition de modification des statuts est soumise à votre vote avec une baisse de la cotisation de 0,5% appliquée uniquement sur la base de la cotisation employeur qui s'élèverait désormais à 28.5%.

Les délégués de la Ville de Morges, soutenus par l'Association vaudoise des secrétaires municipaux et l'Association des responsables ressources humaines des villes vaudoises, proposent deux mesures afin que cette baisse de cotisation de 0,5% soit répartie différemment. La première, si elle est acceptée, bénéficiera à toutes les personnes qui prendront leur retraite dès 2024.

Voici quelques explications à ce sujet.

Pour rappel, avant la réforme de 2013, le salaire assuré était égal à la moyenne des 3 derniers salaires cotisants. La prestation de retraite correspondait à un taux de remplacement de 60% de cette moyenne des 3 derniers salaires cotisants.

En 2013, le Conseil d'administration a décidé, afin de calculer le salaire cotisant, de choisir une moyenne de 10 ans au lieu des 3 années qui avaient été la règle pendant plusieurs décennies. Cette augmentation a diminué – parfois drastiquement - les rentes de nombreux retraités dont le salaire avait évolué au cours des dernières années de leur carrière, par exemple dans le cas d'une promotion ou d'une évolution de rémunération au cours des 10 dernières années avant la retraite. En revanche, , comme l'inflation a été nulle pendant la période s'étalant entre 2013 à 2023, les retraités n'ont pas été, en plus, pénalisés par la progression à froid et ont continué à percevoir une rente équivalente à 60% de la moyenne de leurs dix derniers salaires cotisants, sans baisse de la valeur réelle de celle-ci.

Désormais, nous sommes dans un contexte de hausse des taux d'intérêt et de retour de l'inflation. Dès lors, le maintien du niveau des prestations d'assurance de la CIP devrait être la priorité. Celui-ci n'est toutefois pas garanti en cas de retour de l'inflation, qui induit mathématiquement une baisse nette des prestations.

Ce sont donc les futurs retraités, qui sont également ceux qui auront participé de manière importante à l'assainissement de la Caisse avec une augmentation de la durée d'assurance, de l'âge de la retraite et du taux de cotisation, qui seront le plus fortement pénalisés par rapport aux retraités qui ont pris leur retraite jusqu'en 2022.

Dès lors, l'utilisation de la cotisation de 0.5% pour financer une adaptation des prestations de retraite, à destination prioritairement de ceux qui ont été le plus ponctionné ces dernières années et qui vont partir à la retraite dans les 15 prochaines années, serait une mesure équitable. C'est pourquoi nous proposons de calculer le dernier salaire assuré moyen comme étant la moyenne des salaires cotisants sur 5 ans et que nous vous demandons de soutenir cette proposition afin d'éviter une inégalité de traitement entre les retraités présents et futurs.

Nous précisons d'ores et déjà que nous avons proposé une deuxième mesure pour utiliser de manière équitable le 0,5% que la CIP propose d'attribuer uniquement aux employeurs. Si cette proposition était rejetée, nous reviendrons avec cette deuxième mesure.

Proposition 2 – répartition égalitaire de la baisse de cotisation

Comme nous l'avons dit précédemment, la diminution de la cotisation de l'employeur de 0.5% correspond au coût de la prestation temporaire d'invalidité. Lors de l'Assemblée des délégués du 15 juin 2022, il a été décidé de modifier le règlement à partir du 1er janvier 2023 en adaptant les prestations risques, notamment en supprimant l'invalidité temporaire et le supplément d'invalidité temporaire. Pour rappel, la cotisation de l'employeur pour l'année 2023 n'a pas été modifiée à la suite de la suppression de cette prestation.

La perte de cette prestation temporaire va conduire les employeurs à devoir financer davantage la perte de gain pour ceux qui en ont une, les primes allant de toute évidence prendre l'ascenseur ou décider certains autres employeurs à contracter une telle assurance.

Dans ce contexte, de nombreux employeurs décideront probablement de ne pas supporter cette nouvelle charge de manière unilatérale et de la partager de manière paritaire entre eux et leurs collaborateurs. Dès lors, ces derniers qui ont déjà vu leurs cotisations de prévoyance augmenter de manière drastique, vont avoir, en plus, une cotisation supplémentaire à payer pour l'assurance perte de gain.

Dès lors, nous proposons que la diminution de cotisation soit répartie égalitairement entre les assurés et l'employeur, soit 0.25% chacun.