

**RAPPORT DE LA COMMISSION
chargée d'examiner l'objet suivant :**

**Exposé des motifs et projet de décret autorisant le maintien de l'affiliation des
collaborateurs du Centre Interdisciplinaire d'Oncologie (Fondation CePO) à la Caisse
Intercommunale de Pensions (CIP)**

1. PRÉAMBULE

La Commission des finances s'est réunie en date du jeudi 11 décembre 2012 à la Salle des Armoiries, Place du Château 6 à Lausanne.

2. TRAVAUX DE LA COMMISSION

Elle était composée de Mmes les députées A. Baehler Bech et G. Schaller ainsi que des MM. les députés Ph. Randin, J.-M. Sordet, G.-P. Bolay, P. Grandjean, M. Buffat, S. Bendahan, S. Montangero, J.-M. Favez, F. Payot, A. Marion, C. Pillonel et F. Grognez (président - rapporteur). M. le député P.-Y. Rapaz était excusé.

Monsieur le Conseiller d'Etat P.-Y. Maillard, chef du DSAS était présent, accompagné par MM. E. Birchmeier, chef du SIPAL et A. Racciatti (Directeur RH – CHUV). La commission les remercie d'avoir donné tous les renseignements nécessaires au traitement de cet EMPD ainsi que M. Fabrice Mascello, secrétaire de la commission, qui a tenu les notes de séances.

3. PRÉSENTATION DE L'EMPD

Depuis 1992, le Centre Pluridisciplinaire d'Oncologie (CePO) et le Centre Hospitalier Universitaire Vaudois (CHUV) collaborent étroitement dans le domaine de l'oncologie (soins, recherche et enseignement). Cette collaboration a permis le développement d'un centre d'excellence reconnu sur le plan national et international dans les domaines des soins et de la recherche oncologiques. De par ses statuts, la fondation a toujours été en lien étroit avec le CHUV, puisque son Conseil est composé notamment du directeur général du CHUV et du doyen de la Faculté de médecine et de biologie de l'Université de Lausanne.

La création du CePO sous la forme d'une fondation de droit privé découlait d'une obligation statutaire du Ludwig Institute for Cancer Research (LICR, New York) qui stipulait qu'il ne pouvait collaborer et travailler dans des projets communs de recherche avec une institution publique même s'agissant de prise en charge de patients dans le cadre d'essais cliniques. La création du CePO permettait dès lors de créer la structure nécessaire de collaboration et de mise en place de synergies en matière de recherche sur le cancer entre le CHUV, l'Université de Lausanne (UNIL) et le LICR.

Depuis le 1^{er} janvier 2011, les activités du LICR ont été intégrées au sein de l'UNIL et du CHUV. Par cette intégration, la raison d'être du CePO a disparu de fait et a déclenché le processus d'intégration du CePO au sein du CHUV, processus actuellement finalisé.

Cette démarche d'intégration fait partie du projet de création d'un département d'oncologie au CHUV, projet large qui implique un partenariat CHUV, UNIL et EPFL. Un éminent spécialiste du cancer a par ailleurs été engagé pour diriger le département d'oncologie ainsi nouvellement créé et en fonction dès le 1^{er} janvier 2013. Il est parallèlement à relever que le projet AGORA, conduit par le Conseiller d'Etat Broulis, devrait permettre la création d'un bâtiment dédié à la recherche contre le cancer.

Le décret examiné vise à régler le transfert des collaborateurs du CePO (qui sont tous repris avec la garantie du maintien de leurs conditions d'engagement et qui ont tous reçu un nouveau contrat de travail CHUV) et, notamment, la question ouverte concernant la caisse de pensions. Après analyse de diverses options, le Conseil d'Etat a décidé de maintenir les collaborateurs dans leur ancienne caisse, soit la CIP.

Le coût engendré par le maintien de l'affiliation est dû à la nécessité de compenser les coûts en cas de sortie de la CIP des collaborateurs ex-CePO et résulte de l'application du Règlement de liquidation partielle de la CIP. Ce coût correspond à la différence entre le taux de couverture (celui calculé et estimé au 31.12.2012) de la CIP, soit 67.23%, et le droit à des prestations à hauteur de 100% garanti à chaque affilié en cas de sortie.

Il est en outre à noter que le coût de cette dissolution partielle est pris en charge par le CHUV.

4. DISCUSSION GÉNÉRALE

Conséquence de la solution choisie

L'application du règlement de liquidation partielle de la CIP s'explique par le transfert de l'ensemble des collaborateurs d'un employeur (CePO) à un autre employeur (CHUV) et implique que le nouvel employeur compense les coûts en cas de sortie de la CIP de ses nouveaux collaborateurs.

Le règlement de liquidation partielle fixe à son article 6 les modalités de calcul de cette compensation. Le montant estimé est de l'ordre de 3,4 millions.

Il est précisé que cette opération concerne 98 collaborateurs.

Le financement du montant pris en charge par le CHUV sera possible par une réévaluation de certains actifs du bilan, qui seront dissous à cette occasion. Aucune dépense n'est à valider par le Grand Conseil.

Les différences fondamentales de prestations entre la CEPV et la CIP

Bien que les taux de cotisations soient identiques entre la CIP et la CPEV, 9% à charge du collaborateur et 15 % à charge de l'employeur, le passage de la CIP à la CPEV représenterait pour les personnes concernées une péjoration de leur situation de prévoyance professionnelle (vieillesse et invalidité).

La déduction de coordination à déduire est plus faible à la CIP qu'à la CPEV avec, comme conséquence, un salaire cotisant plus élevé (base de calcul de la rente).

Le taux de pleine retraite de 60 % est atteint au sein de la CIP après 36 ans de cotisation contre 37,5 ans à la CPEV. Au surplus, l'âge minimum de retraite à la CIP est fixé à 58 ans pour tous les collaborateurs, alors qu'il est de 58 ans ou 60 ans auprès de la CPEV.

Pour la retraite anticipée, les suppléments temporaires versés entre le départ anticipé et le début effectif de la retraite sont plus élevés à la CIP, dans une proportion de plus de 30 %. Dans les faits, le supplément temporaire à la CIP s'élève à CHF 1'425 alors qu'à la CPEV il se monte à CHF 1'044.

Il est rappelé notamment que les caisses, y compris la CIP, sont en train de revoir leurs projections de rentes à la baisse. A titre d'exemple, le nombre d'années de cotisations pourrait passer de 36 à 40 ans.

Au final, la solution choisie est la seule qui permette de garantir le maintien des conditions d'engagement, et par voie de conséquence les prestations liées au deuxième pilier. En effet, si sur le

plan salarial, la fondation a adopté un régime compatible avec DECFO, tel n'est pas le cas en termes de caisses de pension et de prestations servies par ces dernières.

5. DISCUSSION SUR LE PROJET DE DÉCRET ET VOTES

5.1 VOTE

L'article 1 du projet de décret est adopté à l'unanimité des 14 membres présents.

6. ENTRÉE EN MATIÈRE SUR LE PROJET DE DÉCRET

La recommandation d'entrer en matière est également adoptée à l'unanimité 14 membres présents.

La Tour-de-Peilz, le 14 janvier 2013

Le rapporteur :
(signé) *Frédéric Groguz*