ogeo FUND

Une vision nouvelle sur les pensions ?

Compte-rendu du **séminaire OGEO FUND**
du 22 octobre 2010 au Cercle de Wallonie de Liège
Château du Val Saint Lambert à Seraing

Le 22 septembre 2010, OGEO FUND invitait des experts académiques, politiques et économiques à débattre sur les pensions. En effet, il s'agit d'un défi auquel les dirigeants d'institutions publiques ou parapubliques sont tous confrontés. Près de 200 d'entre eux étaient présents à cette matinée de travail, dont le compte-rendu vous est livré ci-après.

Sommaire

Une vision nouvelle sur les pensions ? p. **4**
Introduction des travaux par André Gilles,
Député provincial
Président du Collège Provincial de la Province de Liège
Président du Conseil d'Administration d'OGEO FUND

Réformer les retraites : du pourquoi au comment ? p. **7**
par Etienne de Callataÿ,
Chief Economist à la Banque Degroof

Pensions des mandataires : questions et enjeux p. **11**
par Claude Parmentier,
Directeur général du CRAC – Centre Régional d'Aide aux Communes

Intercommunales, gestion des pensions et deadline 2012 p. **13**
par Alain Palmans,
Directeur général de la CILE – Compagnie Intercommunale Liégeoise des Eaux

Les OFP – Organismes de Financement des Pensions : panacée ou mirage ? p. **16**
Débats et échanges

Conclusion p. **20**
par Paul Furlan,
Ministre Wallon des Pouvoirs Locaux

Annexe 1 p. **23**
Présentation PowerPoint de Etienne de Callataÿ

Annexe 2 p. **33**
Présentation PowerPoint de Claude Parmentier

Introduction des travaux

André Gilles
Député provincial
Président du Collège Provincial de la Province de Liège
Président du Conseil d'Administration d'OGEO FUND

Le socle historique de la pension légale doit pouvoir assurer une existence minimale digne, rappelle André Gilles dans son introduction. Afin de tendre vers cet objectif, une certaine proactivité devra être de mise.

Permettez-moi de vous accueillir en mon nom et au nom de mes collègues, membres du Conseil d'Administration, ainsi qu'au nom de tous les collaborateurs d'OGEO FUND pour cette matinée axée sur une réflexion quant aux pensions légales et plus particulièrement sur ses conséquences quant aux mandataires locaux et aux intercommunales belges.

Les régimes des pensions tremblent sur leur base partout dans la vieille Europe ; des mouvements sociaux multiples montrent l'inquiétude des travailleurs pour leurs vieux jours. Le mois dernier plusieurs organisations syndicales dans notre pays et à l'étranger ont manifesté pour réclamer une majoration des pensions légales.

La pension légale est le socle de notre système de retraite ; ce socle est alimenté en grosse partie par des cotisations patronales, lesquelles pèsent d'un poids de plus en plus lourd dans notre système de répartition.

Il est évident que ce système mis en place après la seconde guerre mondiale – avec une espérance de vie de 63 ans à cette époque – montre aujourd'hui ses limites !
Si la population admet généralement qu'elle devra travailler plus et oublier le système des prépensions, elle reste majoritairement hostile à l'augmentation de l'âge de la pension, comme il en est actuellement question au Pays-Bas.
Pour résoudre le problème du vieillissement de la population, l'Etat et les communes auraient dû constituer des réserves par des cotisations adéquates. Il est notable et paradoxal qu'en Wallonie – souvent stigmatisée pour sa mauvaise gestion passée – nos dirigeants aient constitué des réserves importantes en vue du financement de

la pension légale. Ceci était le cas plus précisément dans un certain nombre d'entreprises publiques et parapubliques de la région !

Si OGEO a pu voir le jour, c'est principalement grâce à cette prudence passée et cette capacité à épargner dont ont fait preuve les entreprises à l'origine de la création du modèle.
Rendons hommage à leur vision et faisons en sorte, tous ensemble, de construire et d'améliorer encore un outil qui doit être géré dans une perspective d'amélioration de la qualité des pensions du secteur public.
Quelques chiffres pour alimenter votre réflexion :

> La pension légale moyenne se situe à 1.200 € soit 100 € au-dessus du seuil de pauvreté. Sans épargne complémentaire il est quasi impossible pour un pensionné de faire face aux vicissitudes de l'existence.
> 1.192 € est le coût mensuel moyen d'un séjour en maison de repos ! Soit un écart d'à peine 8 € !
> 82 % de la pension légale d'un employé aux revenus moyens (c'est-à-dire 90% du salaire moyen belge) est financée par lui-même et son employeur tout au long de sa carrière.

"La pension légale moyenne est de 1.200 euros par mois, soit 100 euros de plus que le seuil de pauvreté"

OGEO FUND s'attache principalement au premier pilier des pensions à savoir la pension légale.
Ce socle historique, quel que soit le mode de financement choisi par l'employeur, doit assurer aux travailleurs (employés et ouvriers) une existence minimale digne à l'âge de la pension.
A l'heure où la précarité s'installe, où les charges pour les entreprises augmentent, la formule OGEO - au travers de ses spécificités – rencontre les préoccupations à la fois des futurs pensionnés et des employeurs.

> Futurs pensionnés qui voient l'entièreté de leurs droits conservés et préservés sous le contrôle accru de la CBFA dans un organisme dont l'unique objectif est d'assurer de façon prudente et transparente le financement des rentes de pensions.
> Employeurs qui, grâce à la logique financière voulue dans les structures OFP, voient l'intégralité des rendements directement affectés aux réserves de pensions.

A l'heure où l'on parle beaucoup d'élargir le 2e pilier de pension et ce, en concertation avec les partenaires sociaux, la vision proposée par OGEO est plutôt un renforcement de la pension légale sans augmenter pour autant les cotisations des entreprises. Vous remarquerez que le législateur belge, au travers des nombreux avantages qu'il propose aux Organismes de Financement de Pensions, a rendu l'équation possible.

Pour conclure cette introduction à nos réflexions de la matinée, je constate que le niveau des pensions légales - bien que trop bas - est enfermé dans une logique qui ne laisse pas de place à des augmentations pourtant combien nécessaires. Notre système de répartition et la charge imposée aux entreprises permettent peu de marges de manœuvre dans le contexte actuel.

OGEO FUND et la logique des OFP, telle que proposée par le législateur belge en 2006, est peut-être un début de solution.
OGEO FUND, comme Organisme de Financement des Pensions, oblige l'employeur à cotiser d'entrée de jeu sur base de la masse salariale afin de permettre à terme à ses travailleurs (employés et ouvriers) de bénéficier du niveau de pension légale auquel ils auront droit. Cette logique de capitalisation dès le début de la carrière professionnelle évite de faire porter, par les générations suivantes, la charge des pensions.

De plus, par sa mécanique, OGEO FUND assure, en tout transparence avec ses adhérents, une redistribution totale des rendements produits par la gestion de ses actifs. Un contrôle prudentiel important et des avantages fiscaux démontrent l'intérêt du concept.

Les entreprises et les administrations qui font aujourd'hui confiance à OGEO FUND témoignent de leur volonté à gérer de façon proactive et à moindre coût la problématique des pensions légales.
Mon vœu, en tant qu'à la fois président d'OGEO FUND et mandataire provincial, serait que les surplus dégagés par une saine et prudente gestion financière puissent retourner chez les travailleurs sous la forme d'un surcroît de pension.

Si l'approche d' OGEO FUND pouvait ne fut-ce qu'ébaucher ce chemin, alors mon initiative lors du lancement de cette institution serait couronnée de succès.

Réformer les retraites : du pourquoi au comment?

Etienne de Callataÿ
Chief Economist à la Banque Degroof

Economiste doué d'un grand sens de la pédagogie, Etienne de Callataÿ ne pratique pas la langue de bois. Après avoir passé en revue les perspectives à très long terme, il évoque les mesures à prendre pour rencontrer le défi des pensions. Il préconise notamment un net «Stop aux préretraites».

Les pensions sont un sujet particulièrement d'actualité. Dans certains pays les réformes sont acceptées, dans d'autres, la population est très réticente, à l'instar de la France actuellement.

Mais avant tout, je voudrais rappeler que le vieillissement n'est pas seulement un problème, c'est aussi une chance, une opportunité.

Nous sommes confrontés à une évolution socio-démographique très importante : l'espérance de vie augmente, la natalité diminue, on rentre plus tardivement sur le marché du travail du fait de l'allongement des études : tout cela cause des problèmes lorsque l'on est dans le principe de la répartition.

On cotise moins longtemps, on reçoit plus longtemps : que faire ?

- Plus d'impôts, plus de cotisations ? Cette piste est difficile à suivre.
- Une pension publique minimale ? C'est déjà «limite» pour l'instant. Bien sûr il faut tenir compte du patrimoine (80% des retraités sont propriétaires) mais le montant du premier pilier n'est objectivement pas élevé.
- La retraite à 75 ans ? En tous cas, envisager les 70 ans à l'horizon 2050; actuellement l'idéal serait 67 ans.
- La guerre des générations ? La lutte des classes devenant la lutte des classes d'âge… Ce n'est pas souhaitable non plus.

1. Les perspectives à très long terme

Il existe de multiples études, dont l'une (de Callataÿ et Turtelboom, 1996) dans laquelle nous avions montré que l'accroissement du coût des retraites serait de 4 points de PIB sur la période 1995 à 2030, dont la moitié était due au régime du secteur public.

> Une étude européenne fait état de 5,6% d'augmentation de dépenses sociales au cours des 25 années qui viennent (horizon 2035). Il s'agit de montants très conséquents, pour prendre une comparaison, cela représenterait environ la moitié de la TVA.
> D'après d'autres sources encore, +8,2% à l'horizon 2060 (augmentation des pensions et soins de santé de 2008 à 2060).
> Si l'on regarde la Belgique dans une perspective internationale : le problème est aigu partout mais encore plus chez nous.

“Les préretraites plaisent aux individus, aux syndicats, aux employeurs et au personnel politique, mais elles coûtent cher à la collectivité”

Comment interpréter ces chiffres ?

La vision rassurante :
Celle-ci consiste à dire que 5 ou 6%, c'est tenable et ne représente finalement qu'un effort limité... On peut se dire que le gâteau économique va tout de même augmenter (croissance), donc que ce surcoût lié au vieillissement sera tenable. On peut aussi espérer des économies liées au vieillissement: éducation, chômage, allocations familiales etc.

La vision alternative
Malheureusement, je ne partage pas cette vision rassurante. Il faut développer une vision alternative et adopter une vue beaucoup plus prudente. C'est une urgence par rapport aux jeunes générations (je vois les jeunes en France se mobiliser).

Au total : pas de catastrophisme, mais ne rien faire aurait des conséquences économiques et sociales folles.

2. Le niveau de vie relatif des aînés

Dans l'après-guerre, être retraité était synonyme d'être démuni.

Aujourd'hui, le retraité bénéficie d'un revenu moyen. Son niveau de vie se compare avec celui des actifs. Mais la pauvreté est plus élevée. Cette poche de pauvreté n'honore pas notre société.

Nous sommes face à des difficultés de mesure, parce que, par exemple, les revenus du travail sont parfois sous-estimés (travail au noir) ainsi que les revenus du capital. Comment appréhender les économies de loyer pour les propriétaires, les économies liées au temps libre etc. ? D'une manière générale notre fiscalité est plus favorable pour le patrimoine que pour le travail.

Donc, que penser de notre société aujourd'hui ?

La sécurité sociale n'est pas très généreuse pour des gens qui ont travaillé de 18 à 65 ans (carrière complète de salarié), ni pour les indépendants d'ailleurs.

Mais simultanément, la sécurité sociale est généreuse pour
> Les fonctionnaires statutaires
> Les années assimilées
> Les départs prématurés à la retraite
> Les retraites complémentaires

Quand je dis «généreux», tout est relatif par rapport à un grand patron de banque. Mais dans les comparaisons internationales, la Belgique se distingue.

3. Les transferts entre les générations

Il y a des transferts entre générations, entre descendants ou entre ascendants. Le «Robin des bois intergénérationnel» existe, mais cette comptabilité a des limites car beaucoup de transferts privés ne sont ni identifiés ni monétarisés.

Quoi qu'il en soit, les jeunes d'aujourd'hui héritent d'une triple dette :
> La dette publique
> La dette sociale (retraite, soins de santé)
> La dette environnementale

Ils reçoivent en échange un triple héritage : le patrimoine de l'Etat, le patrimoine privé, et le capital humain.

Certains préconisent la thèse du statu quo : que les actifs doivent payer beaucoup pour les aînés n'est pas un problème car ils seront compensés en retour sous forme de transferts privés (dons, héritage, etc.).
Cette thèse est peu défendable. Il faut accepter que ce mode d'organisation où nous négligeons la jeunesse ne soit pas optimal. Elle n'est pas de nature à servir l'efficacité économique.

4. Les mesures à prendre

a. Croissance économique
C'est la première chose à souhaiter, que l'on reprenne le chemin d'une croissance économique durable. Pour cela, nous devons stimuler la création de valeur ajoutée, en agissant dans les matières comme l'éducation, la formation, la recherche, l'innovation etc. tout en réformant la sécu et le marché du travail... Mais ces considérations nous éloignent du débat d'aujourd'hui.

b. Politique budgétaire
Nous devons poursuivre une stratégie ambitieuse de diminution de la dette, tout en diminuant les cotisations sociales. Le travail est trop pénalisé aujourd'hui. On est dans une situation d'obésité : c'est un fléau qui menace notre jeunesse, mais c'est la même chose en matière de finances publiques (notre déficit budgétaire).

On a essayé le Zilverfonds : le nom est superbe, c'est un beau coup marketing (allusion aux tempes blanches). Mais on a cédé aux sirènes de l'immédiateté en augmentant les soins de santé et en diminuant les impôts. Notre politique a été laxiste, au détriment des générations suivantes.

c. Prestations sociales

La population n'est pas disposée à emprunter la voie de l'austérité. Que faire ? Baisser le montant des retraites ? Augmenter les cotisations ? Travailler plus et plus longtemps ?

Nous manquons de neutralité actuarielle. Il faut avoir l'idée du bonus en tête : celui qui cotise plus longtemps doit être récompensé.

Et le malus : oser en parler. Dans certains secteurs, par exemple les banques, le nombre de personnes employées au-delà de 60 ans est scandaleusement dérisoire. L'enseignement aussi connaît un départ prématuré massif à la retraite. Il faut réaliser le coût, pour la collectivité, d'un départ prématuré à la retraite. Il faut dépasser le simple raisonnement : «pas touche, j'ai cotisé, j'y ai droit».

Fonctionnaires – employés : j'ose espérer qu'il va y avoir davantage de mobilité entre les deux. Cette mobilité passera par une harmonisation des statuts public-privé.

On a mis en place un deal acceptable dans l'après-guerre : vous serez mal payé, MAIS vous aurez une «belle» pension et la sécurité d'emploi. Les choses ont changé. C'est écrit sur les murs que ça va changer. Donc, anticipons.

Les retraites complémentaires : là aussi, anticipons.

d. Marché du travail

Il s'agit d'augmenter le taux d'emploi et l'emploi. Différentes mesures sont possibles, notamment via les incitations financières à travailler. Je remarque que quand on prend les gens au portefeuille, ça marche.

Je dis aussi «Stop aux préretraites», ce qui nécessite un grand courage politique. C'est un égoïsme qui n'ose pas dire son nom. Ces mesures soi-disant créent de l'emploi chez les jeunes : si c'était vrai le taux d'emploi des jeunes serait élevé. Or, c'est tout le contraire. Les préretraites plaisent aux individus, aux syndicats, aux employeurs et au personnel politique, mais elles coûtent cher à la collectivité.

Conclusions

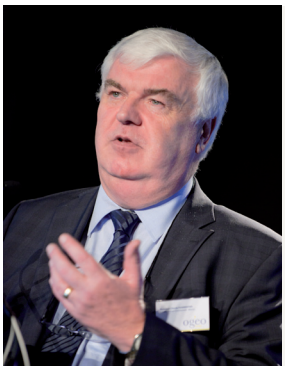
Ne pas déclarer la guerre des générations mais oser nommer les défis pour préserver la cohésion sociale,

Ne pas prendre le risque d'hypothéquer à ce point l'avenir,

Pas de catastrophisme, qui paralyse, mais au contraire un appel fervent à l'action sans tarder.

En annexe 1 page 25 : la présentation PowerPoint de Etienne de Callataÿ

Pensions des mandataires : questions et enjeux



Claude Parmentier
Directeur général du CRAC – Centre Régional d'Aide aux Communes

Mathématicien et grand spécialiste en statistiques et finances locales, Claude Parmentier connaît bien le sujet de la pension des mandataires et son impact sur les budgets des communes. Il s'attend à quelques difficultés à l'horizon 2013, date des élections communales.

En introduction, je rappellerai que les communes, CPAS et provinces sont concernées par les pensions des agents statutaires, celles des agents contractuels (2e pilier) et celles des mandataires.

Globalement, les enjeux peuvent être résumés comme suit :
- ONSSAPL : l'an prochain, le taux de l'ONSSAPL (Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales) va augmenter pour les pools 1 et 2.
- caisses locales : il en reste quelques-unes : leurs réserves sont souvent insuffisantes, peut-être ont-elles été faites trop tard.
- deuxième pilier des contractuels : en Flandre, plus de 300 pouvoirs locaux ont pris des initiatives dans le deuxième pilier. En Wallonie, va-t-on suivre ou pas ?
- mandataires : c'est le sujet qui va être développé.

L'impact de la révision barémique intervenue en 2000

Dans les budgets communaux actuels, les charges des pensions versées actuellement sont en majorité dues à des mandats exercés avant 2000. En 2000, une revalorisation du traitement des mandataires locaux est intervenue. A titre personnel je trouve cette revalorisation de 2000 excessive. En effet, suite aux nouveaux salaires intervenus après l'année 2000, que va-t-il se passer ? En 2013, lors de la nouvelle mandature, on va connaître le début des problèmes (la majorité des pensions qui devront être versées sera due pour des mandats exercés après l'année 2000).

Le financement actuel est inscrit au budget annuel des communes. Certaines d'entre elles ont mis sur pied des caisses locales et/ou ont constitué des provisions. Enfin, certaines communes passent des contrats de capitalisation avec des compagnies d'assurances.

Une simulation éloquente

Supposons que tout un collège d'une commune de 12.000 habitants arrive à la pension en même temps. Dans l'ancien régime (< 2000), l'impact annuel dans le budget de la commune serait de 66.000 euros. Il serait de 319 000 euros avec le nouveau régime (> 2000). C'est la conséquence de cette augmentation barémique intervenue en 2000. Autant dire que si vous devez sortir cela d'un budget communal, vous êtes en déficit. La prudence est donc de mise !

Attention à 2013, année de la nouvelle mandature

> « C'est en 2013, lors de la nouvelle mandature, que l'on va connaître le début des problèmes »

Le premier impact prévisible est à envisager en 2013, année de la nouvelle mandature. En effet à ce moment, beaucoup de mandataires choisiront de ne pas se représenter et accèderont à la retraite.
Une des premières mesures : mettre au moins de côté la cotisation personnelle (7,5 %), soit 15 000 euros par an dans l'exemple de la commune de 12000 habitants. Autre possibilité, envisager une solution de capitalisation.

Il faut bien avoir en tête que, du fait de la législation actuelle, les pensions des mandataires ne seront jamais réduites. La charge qui en découle doit donc être bien appréhendée et anticipée.

L'anticipation, un must

Dans le système actuel, les charges de pension vont aller croissant dans les budgets futurs et donc, certaines communes vont rencontrer des problèmes. Faut-il pour autant se précipiter vers les systèmes de capitalisation ? Ce n'est pas ce que je dis. Par contre, il est sans doute sage de demander à un partenaire de réaliser des simulations, des études particulières en fonction de la situation.

Il est évident que si l'on passe d'un système de répartition à un système de capitalisation, on doit payer simultanément les pensions en cours et les pensions futures : au début cela risque de représenter une cotisation relativement importante. D'où l'intérêt des simulations.

En bref, il n'y a pas de solution miracle, mais les pensions doivent faire l'objet d'une attention majeure. En effet, mieux vaut prévenir que guérir.

En annexe 2 page 35 : la présentation PowerPoint de Claude Parmentier

Intercommunales, gestion des pensions et deadline 2012

Alain Palmans
Directeur général de la CILE – Compagnie Intercommunale Liégeoise des Eaux

C'est en février 2008 que l'organisme de fonds de pensions OGEO FUND est créé. Le Conseil d'Administration de la CILE décide, le 20 mai 2008, d'adhérer à cet OFP. Pourquoi ? Alain Palmans nous en explique les raisons et se livre à une première évaluation, après deux ans de collaboration.

La Compagnie Intercommunale liégeoise des Eaux :
> intercommunale pure, créée en 1913.
> produit et distribue de l'eau alimentaire à près de 550.000 habitants répartis sur 24 communes
> chiffre d'affaires avoisinant les 100 millions d'euros.
> 400 actifs et 200 pensionnés.

1983 : création de l'asbl Caisse de Pensions

Jusqu'en 1983, la thématique «pensions» est gérée en interne par le service comptable et ce, sans capitalisation. C'est fin 1983 que l'ASBL Caisse de Pensions et de Secours du Personnel de la CILE est constituée.

Cette ASBL a pour but de gérer les fonds qui lui sont confiés par la CILE et son personnel en manière telle qu'il soit alloué, à chacun des membres de ce personnel, la pension à laquelle il peut prétendre.

Cette association a donc pour but de couvrir la totalité des engagements contractés en matière de pensions et évalués sous forme de réserve mathématique et ce, tant pour les rentes en cours que pour celles en voie de formation.

2001 : modification des statuts

Les statuts de cette ASBL sont modifiés en 2001 afin de répondre aux exigences de la loi du 09 juillet 1975, relative au contrôle des entreprises d'assurances et à ses arrêtés d'exécution.

L'association est désormais dénommée « Institution de Prévoyance de la Caisse de Pensions et de Secours de la CILE ».

Ces nouvelles prescriptions légales ont notamment, pour conséquences :
> L'obligation pour l'ASBL d'être agréée par le Roi,
> De nouvelles obligations financières, tant en termes de provisions techniques que de marge de solvabilité,
> La désignation d'un commissaire agréé par l'Office de Contrôle des Assurances, aujourd'hui Commission Bancaire et Financière.
> La désignation d'un ou plusieurs actuaires.

La gestion quotidienne de cette ASBL est confiée à un chef de service de l'Intercommunale. Son Conseil d'Administration est composé de membres du Bureau Exécutif de l'Intercommunale, aujourd'hui Comité de Gestion.

Il ressort de ce qui précède qu'au fil des années, le contrôle externe s'est accru et la gestion quotidienne est devenue l'affaire d'un personnel qui se doit d'être de plus en plus expérimenté et averti.

> « Une façon plus professionnelle d'aborder les dossiers. Une meilleure rentabilité : 6,5 % contre 4 % en moyenne précédemment »

2006 : la loi remodèle complètement les institutions de retraites professionnelles

C'est le 27 octobre 2006 que la loi relative au contrôle des institutions de retraites professionnelles voit le jour.

Cette loi a entièrement remodelé les réglementations de contrôles prudentiels applicables aux institutions de prévoyance et aux caisses de pensions qui sont, désormais, regroupées sous la dénomination « Institutions de Retraites professionnelles ».

Cette nouvelle loi laisse, aux administrations et sociétés, le choix entre 4 formules pour la couverture de leurs pensions :
> une affiliation à l'ONSSAPL,
> une assurance-groupe chez un assureur agréé,
> une dispense grâce à la garantie de bonne fin d'une autorité publique,
> un financement via une institution de retraite professionnelle existante, ou à constituer avant le 1er janvier 2012 sous la forme juridique d'un organisme de financement de pensions.

2008 : affiliation à OGEO FUND

C'est en février 2008 que l'organisme de fonds de pensions OGEO FUND est créé. Le Conseil d'Administration de la CILE décide, le 20 mai 2008, d'adhérer à cet OFP.

Les raisons en sont multiples :

> La complexité de plus en plus grande de gérer ce type d'activité au sein de notre Intercommunale et ce, vu notamment les contrôles légaux encore renforcés ;
> La possibilité pour la CILE d'adhérer à un outil professionnel liégeois.

Dès lors, c'est au 1er décembre 2008 que la CILE transfère l'ensemble des valeurs actives et passives à OGEO FUND et décide, par la même occasion, de mettre en liquidation son ASBL de fond de pensions.

Dans la foulée, afin de permettre un contrôle trimestriel de ses actifs, la CILE met en place, en accord avec OGEO FUND, un Comité social composé de représentants du Comité de Gestion et de la représentation syndicale. Ce Comité social est informé de l'allocation d'actifs préconisée par OGEO ; le cas échéant les représentants d'OGEO expliquent et documentent les orientations prises.

Un rapport est également transmis, régulièrement, au Conseil d'Administration de l'Intercommunale.

Quelles leçons à tirer après deux ans d'affiliation ?

Après près de 2 ans de collaboration, quelles sont les leçons que l'on peut tirer de cette adhésion ?

La première est non négligeable, une façon plus professionnelle d'aborder les dossiers par un personnel hautement spécialisé.

Une meilleure rentabilité des actifs de la CILE. Les derniers chiffres en notre possession font apparaître un rendement net des actifs de près de 6,5 % contre 4 % en moyenne, précédemment.

Ensuite, la possibilité de maintenir les cotisations patronales à un taux auto initial alors que l'ONSSAPL en annonce, pour l'année 2011, une augmentation IMPORTANTE.

Une plus grande flexibilité dans la durée de la carrière des agents statutaires prise en compte pour le calcul de la pension. Je pense ici au maintien actuel des tantièmes en 50 et 55e même si l'avenir nous obligera à passer en 60e.

De façon générale, un contrôle réel sur notre politique en matière de pension, de cotisation, de réservation sans laisser à un tiers l'initiative en la matière. La démarche d'adhésion à un OFP nous laisse plus de souplesse sans pour autant nous dispenser de la rigueur nécessaire.

Les Organismes de Financement des Pensions : panacée ou mirage ?

Débats et échanges entre les participants, les orateurs, ainsi que les membres du comité de direction d'OGEO FUND, Stéphane Moreau, Marc Beyens et Emmanuel Lejeune.

1. Question pour Stéphane Moreau : qu'est-ce qu'un OFP ?

Je vais faire un petit historique pour permettre de mieux comprendre. Dans ce qui était l'ALE, il existait une asbl qui gérait 500 millions d'euros en interne, via le chef financier.
C'était géré correctement mais peut-être pas de façon optimale. Sur une suggestion de Marc Bolland, nous avons créé un OFP, Organisme de Financement des Pensions, comme le permettait la loi de 2006. Dès le départ nous l'avons conçu multi-employeurs car les forces à mettre en œuvre étaient impayables par un seul employeur. Le contrôle est très strict, notamment par la CBFA.
Cette configuration multi-employeurs génère des économies d'échelle car nous partageons les frais de gestion.
En outre le rendement est intéressant car il n'y a pas d'actionnaires à rémunérer.
C'est aussi une solution pour les organismes publics déjà passés à l'ONSSAPL et qui veulent gérer leurs réserves.
Enfin, il s'agit d'un modèle participatif puisque chaque entreprise d'affiliation siège à l'Assemblée générale.

Le produit phare est bien sûr la pension des mandataires. Mais OGEO 2 est en train de se mettre en place, afin d'offir des solutions pour le deuxième pilier.

2. Question pour Marc Beyens : quels sont les points forts d'un OFP ?

Je dirais : transparence et rendement. Il faut savoir que le secteur est de plus en plus contrôlé, ce qui est normal mais pesant pour une structure bâtie suivant l'ancien modèle. Un modèle OFP multi-employeurs permet de se décharger de cette contrainte.

Je vais prendre une métaphore : OGEO FUND est comme une coopérative agricole qui essaie d'avoir une vision globale. La coopérative comprend des silos, chaque silo étant géré suivant les recommandations du coopérateur. Chaque silo bénéficie des économies d'échelle de l'ensemble.
Par exemple, cette structure nous permet d'accéder à des achats immobiliers d'un certain niveau, auxquels une entreprise seule ne pourrait prétendre.

3. Question pour Emmanuel Lejeune : le contrôle est-il si lourd ?

Nous avons une couche de contrôle externe composée de trois niveaux :
> La CBFA, avec ses contraintes de reporting
> L'auditeur externe, PWC, qui a pour mission de bien vérifier si on a une «masse de blé» suffisante, si je continue dans la métaphore agricole.
> L'actuaire désigné, qui doit fournir un avis sur les plans de financement, les tables de mortalité, le montant des provisions techniques etc.

Ensuite, nous avons une couche de contrôle interne composée elle aussi de trois niveaux :
> L'Audit interne
> Le Compliance officer : en ligne directe avec la CBFA
> un comité financier avec des experts reconnus, une particularité d'OGEO FUND.

A noter : les coopérateurs qui amènent le blé dans le silo n'ont pas de coûts d'entrée ni de coûts de sortie.

4. Question pour Etienne de Callataÿ : il apparaît dans votre exposé que le système de répartition n'a pas d'avenir. Que va-t-il se passer, étant donné que l'affiliation à l'ONSSAPL est irrévocable ?

C'est tout le débat entre la répartition et la capitalisation. Le grand défaut de la capitalisation est d'être tributaire des résultats boursiers. Le système de la répartition pose quant à lui des problèmes si l'on a des changements dans le rapport cotisants/pensionnés, comme c'est le cas actuellement.

Donc, il existe des avantages et des inconvénients dans les deux formules. Les économistes de droite préconisent un mix des deux. Il convient en tous cas d'être prudent lorsque l'on passe d'une formule à une autre.

5. Question pour Etienne de Callataÿ : le système de prépension a permis de diminuer les mouvements sociaux. Si on ne l'avait pas, on connaîtrait une augmentation des allocations de chômage. En recourant aux prépensions, on diminue l'âge moyen dans les entreprises, ce qui favorise un certain dynamisme. Votre avis ?

Le terme prépension est une appellation ambiguë. On parle ici de pré-retraite, il s'agit d'un système qui a permis de faire réaliser des économies aux entreprises. Qui y recourt ? Soit des entreprises en difficulté, soit des entreprises qui cherchent à se débarrasser, sur le dos de la collectivité, d'un personnel devenu cher et moins productif.

La retraite peut-elle être comparée au chômage ? On peut en effet considérer le pré-retraité comme un chômeur au statut plus intéressant.
Mais, il faut avoir en tête deux choses :

- il faut trouver l'argent pour payer le supplément par rapport au chômage, ce qui pénalise la collectivité
- il y a une perte de compétences. A 55 ans, on n'est peut-être pas un «pro» de l'informatique, mais on se souvient de la manière dont on a traité tel client il y a 15 ans et les pièges à éviter.

Regardons les pays scandinaves : les gens y travaillent plus tard, or ce n'est pas un enfer social. On peut encore, à 60 ou 65 ans, apporter de la valeur ajoutée en contrepartie d'un travail rémunéré.

Intervention d'un participant : le supplément est à charge de l'employeur.
Etienne de Callataÿ : je n'en démords pas, il y a une partie qui vient de la collectivité. En outre, on sait qu'un tiers des pré-départs n'est pas remplacé, cela ne crée donc pas d'emplois. Je dis STOP aux pré-retraites. Nous avons tous en tête le plus mauvais exemple, Carrefour, qui fait payer ses mauvais résultats et sans doute sa mauvaise gestion – il ne m'appartient pas ici de juger - par la collectivité.

L'intervenant : on a négocié, dans le Pacte des générations, des exceptions pour les travaux lourds. Carrefour ne correspondait pas à ce profil, c'est sans doute une erreur, mais ils l'ont fait.
Que doit-on dire demain matin au personnel d'Opel à Anvers ?

Etienne de Callataÿ : certainement, ne pas leur dire : vous avez 50 ans, vous êtes bons à regarder la télévision.

6. Question pour Alain Palmans : vous avez évoqué dans votre exposé la mise en place d'un Comité social pour suivre trimestriellement les activités d'OGEO FUND ? Quelles sont les prérogatives de ce Comité social ? Ses membres sont-ils contents ?

Nous avons voulu, par la mise en place de ce Comité, assurer une transparence par rapport à la gestion de nos actifs. Cela permet aux membres d'être informés et de vérifier que les balises sont respectées. Ceci dit, on ne s'immisce pas jusqu'au dernier

carat dans la gestion de l'OFP. Par exemple, si on dit que l'immobilier doit représenter une part de 5%, on vérifie que l'on n'est pas à 15%.
C'est un système qui permet de poser des questions, mais il faut savoir que le débat est assez technique. On parle de Sicav, d'obligations etc. donc le Comité social est le lieu d'explications de tous ces concepts. En deux ans, je n'ai pas entendu dire que cela n'allait pas.

Précision de Stéphane Moreau : le Comité social est un comité paritaire, qui compte 3 représentants de l'employeur et 3 des organisations syndicales. Sa mise en place constitue un acte de transparence mais cela n'a pas d'influence sur le montant de la pension pour les agents, vu que nous sommes dans le premier pilier.

7. Question pour Marc Beyens : un rendement de 7,14% en 2009, comment est-ce possible ? OGEO n'a-t-il pas pris trop de risques ?

La plupart des fonds de pensions ont eu un rendement supérieur à 7% en 2009. Il faut savoir que le portefeuille d'OGEO est constitué à plus de 40% d'obligations d'Etat, ce qui n'est pas précisément risqué. OGEO débute dans l'expertise immobilière, en partenariat avec Integrale, avec de l'ordre de 7% dans ce secteur, et des locataires de grande qualité. La poche «actions» est de l'ordre de 18 à 19%, c'est elle qui a fait la différence en 2009.

8. Question pour Marc Beyens : définiriez-vous votre gestion comme dynamique ou de bon père de famille ?

Je dirais prudente mais dynamique. Nous n'investissons pas dans des produits qui ont défrayé la chronique. Nous avons une «gestion de paysan», les pieds sur terre : nous essayons toujours de comprendre dans quoi nous investissons, pour pouvoir le ré-expliquer à notre tour.

9. Question à Etienne de Callataÿ : on dit qu'il va falloir travailler jusqu'à 75 ans, et en même temps on n'a pas les moyens de nommer, dans les communes.

75 ans, ce n'est pas ce qui est sur la table pour l'instant. Il faut plutôt raisonner en terme de durée de carrière – 42 ans devrait être la norme, à terme. Avec une notion de bonus-malus.

Il faut porter une grande attention à la mobilité professionnelle : je suis donc contre une statutarisation massive. Tant sur le plan budgétaire que sur le plan du marché du travail, il ne serait pas sage de nommer massivement. Cela engendrerait encore plus de cloisonnement.

Conclusion

Paul Furlan
Ministre Wallon des Pouvoirs Locaux

Paul Furlan s'est montré extrêmement attentif à la pérennité du système des pensions des membres du personnel de la fonction publique locale. Ce système est actuellement sous-financé et des solutions devront être trouvées.

Lorsque les responsables d'OGEO FUND, et en particulier Monsieur Emmanuel Lejeune, m'ont demandé de clôturer ce séminaire sur les pensions, j'ai de suite été séduit.
Les sujets traités abordent des aspects du financement des pensions bien souvent considérés comme secondaires. Même s'il faut reconnaître que le débat en France me contredit sur ce point. Et pourtant, ils impactent considérablement les finances des pouvoirs locaux.
Par conséquent, ils risquent de compromettre leur équilibre budgétaire.
Bien sûr, il existe des projets actuellement à l'étude concernant la réforme des pools de pensions de l'ONSS-APL et la création d'une pension du 2ème pilier pour les agents contractuels des pouvoirs locaux, dont il ne faut pas négliger les conséquences.
Ces réflexions encore non abouties sont absolument indispensables si on veut assurer la pérennité du système des pensions des membres du personnel de la fonction publique locale !
Cependant, les montants financiers nécessaires sont considérables. Et la crise politique actuelle, qui ne permet pas la poursuite de la réflexion sur ce dossier, ne pourra le rendre que plus difficile.

Vous me permettrez de sortir de mon texte pour quelques considérations personnelles :

> 1. La problématique du sous-financement de l'ONSS APL vient d'une part de l'insuffisance de nominations au sein des Pouvoirs locaux ou des nominations tardives.

> 2. Les freins à la nomination ne sont pas qu'idéologiques et sont à mettre en rapport avec le statut lui-même qui est perçu comme trop onéreux ou trop protecteur

par certains. Il y a pour étayer cette thèse un certain nombre d'arguments objectifs, mais aussi d'idées reçues.

> 3. Il est anormal que 2 personnes parfois travaillant dans le même bureau, dans la même administration aient des droits différents notamment en matière de pensions.

> 4. La solution viendra d'un débat sur les 2 aspects : pension (fédéral) et statut (régional). Mais y sommes-nous prêts ?

> 5. Le système de capitalisation pour les agents contractuels pour autant que l'on puisse se mettre d'accord sur le mode de calcul (cotisation définie/but à atteindre) n'apporte qu'une solution partielle. 1% de cotisation pension coûterait 23 Mio aux Pouvoirs locaux pour couvrir seulement 10 % de la différence de pension entre un contractuel et un statutaire et représente 30 € net sur une carrière complète. Outre les aspects philosophiques, il y a donc bien un débat financier.

Voilà, pour moi, posé le débat en 5 points essentiels.

Mais revenons à notre sujet précis de ce jour.

Prenons le rapport annuel de l'exercice 2009 de l'ONSS-APL et en particulier les résultats des pool 1 et pool 2 du secteur des pensions.

A la lecture des chiffres, on constate que le résultat de l'exercice, tant pour le pool 1 que pour le pool 2, est déficitaire. De plus, le résultat cumulé pour le pool 2 est en mali. Cela -après que les taux de cotisation aient déjà augmenté de manière significative en 2010- amène le Ministre des Pensions à proposer une augmentation du taux de cotisation respectivement de 2 % et de 3 % pour le pool 1 et le pool 2.

Et d'après les renseignements en ma possession, le Comité de gestion de l'ONSS-APL proposait des augmentations des taux de cotisation nettement supérieures !

De la même façon, les pouvoirs locaux disposant de leur propre caisse locale de pensions ou affiliés à une caisse d'assurance-pension sont tenus également d'augmenter leurs cotisations afin de garantir la pérennité du système.

Vous le constatez avec moi, qu'il s'agisse de répartition ou capitalisation, il semble que tout le système est actuellement sous-financé et que des solutions devront être trouvées.

S'il est évident que les solutions devront se baser sur la solidarité de tous les citoyens de ce pays, il faudra réfléchir, comme cela a déjà été fait au début des années 1980, à des transferts de moyens entre différentes caisses.
Et en parlant de transferts, je ne souhaite pas que l'analyse porte sur des transferts entre les 3 régions du pays ! Sujet délicat s'il en est....

Non, j'évoque les transferts entre les différentes branches de la sécurité sociale. Mais aussi l'éventuel accès des pensions du secteur public local au fonds de vieillissement.

Cette solidarité vis-à-vis des pouvoirs locaux, avec l'aide de mes Collègues du Gouvernement wallon, je l'évoquerai devant le Gouvernement fédéral dans un souci de juste répartition des efforts et des moyens dégagés.

La problématique du financement des pensions devra donc intégrer la problématique des pensions « locales ».

Si ces principes, incluant la solidarité interpersonnelle, restent mon credo, je crois aussi que les pouvoirs locaux doivent prendre leurs responsabilités en appréhendant des situations prévisibles ayant des conséquences sur leurs finances.

Différentes solutions existent. Certaines vous ont été exposées aujourd'hui.

Il ne m'appartient pas d'émettre un choix. C'est à vous d'analyser toutes les possibilités et d'adopter en toute autonomie celle qui semble le mieux convenir à votre province, à votre commune, votre CPAS – une solution commune devrait cependant être privilégiée.

Enfin, je profite de l'occasion qui m'est donnée afin d'attirer aussi votre attention sur le cas des associations de communes. La loi prévoit, dans ce cas, la nécessité d'une couverture de 100 % des rentes en cours et des rentes en voie de formation.

Encore une fois, chacun a opté actuellement pour le système qui lui semblait le plus approprié. A chacun de l'évaluer et de vérifier s'il permet de répondre à toutes les obligations prévues.

Attention, si ce n'était pas le cas, de prendre les bonnes décisions afin de garantir l'équilibre du système de pensions.

Car ne l'oublions pas, sans équilibre d'une association intercommunale, c'est aux associés communaux et provinciaux qu'il est demandé de financer le déficit.

Bref, toutes ces considérations m'amènent à conclure que la problématique des pensions des pouvoirs locaux, sous tous ces aspects, aura des conséquences sur l'équilibre financier et budgétaire de ceux-ci.

D'un point de vue sociétal, notre obligation de résultat porte sur l'assurance d'un niveau de vie décent à tous les pensionnés et sur l'amélioration de la transparence du système. Ce sera au bénéfice de tous, car dans ce débat, un seul invariant : chacun d'entre-nous sera tôt ou tard concerné.

“D'un point de vue sociétal, notre obligation de résultat porte sur l'assurance d'un niveau de vie décent à tous les pensionnés et sur l'amélioration de la transparence du système.”

Cette problématique est urgente.

Quant à moi, rassurez-vous, je serai extrêmement attentif à la préservation des moyens des pouvoirs locaux dans cette problématique du financement pérenne de toutes les pensions à charge des pouvoirs locaux.

J'insiste sur toutes les pensions, le Colloque d'aujourd'hui ayant mis en évidence des aspects parfois négligés voire oubliés.

Je remercie les responsables OGEO FUND d'avoir organisé ce Colloque et d'avoir amené la réflexion sur des aspects particuliers du financement des pensions.

Je les remercie aussi de m'avoir associé aux travaux, travaux qui nourriront la réflexion de mes administrations, de mes collaborateurs et de moi-même.

Annexe 1

présentation PowerPoint
de **Etienne de Callataÿ**

Réformer les retraites : du pourquoi au comment

Etienne de Callataÿ
Banque Degroof, FUNDP et UCL
Séminaire OGEO
Liège, le 22 octobre 2010

1

Introduction

Evolution socio-démographique:

- Espérance de vie augmente
- Départ à la retraite plus rapide
- Baisse de la natalité
- Allongement des études

2

Introduction

Conséquences pour les régimes de retraite:

	Recettes	Dépenses
– départ anticipé à la retraite	↓	↑
– hausse espérance de vie		↑
– baisse de la natalité	↓	
– allongement études	↓	

on cotise moins longtemps
on reçoit plus longtemps

3

Introduction

Vers plus d'impôts / cotisations ?
Vers une pension publique minimale ?
Vers une retraite à 75 ans ?
Vers une guerre des générations ?

4

Plan

1. Perspectives à très long terme
2. Niveau de vie relatif des aînés
3. Transferts entre les générations
4. Mesures à prendre

5

1. Les perspectives à très long terme

- Différentes études
- de Callataÿ et Turtelboom (1996)
  Retraites uniquement
  + 4 points de PIB de 1995 à 2030
  si lissé, + 2,6 points de PIB

6

1. Les perspectives à très long terme

(en % du PIB)	Belgique		EU15	
	niveau 2007	variation 2035	niveau 2007	variation 2035
Pensions	10.0	+4.4	10.2	+1.8
Soins de santé	7.6	+1.0	6.9	+1.0
Assistance	1.5	+0.7	1.3	+0.6
Chômage	1.9	-0.4	0.8	-0.2
Education	5.5	-0.1	4.3	-0.3
TOTAL	26.5	+5.6	23.5	+3.0

(EU Ageing Report, 2009)

7

1. Les perspectives à très long terme

(en % du PIB)

	variation 2008-2060
	scénario central
Pensions	+ 5.3%
Soins de santé	+ 4.2%
TOTAL	+ 8.2%
Variation sur un an	+ 2 %

Source : Comité d'étude du vieillissement, Rapport annuel

8

1. Les perspectives à très long terme

Changes in age-related expenditure (2010-2060, percentage points of GDP)

	Pensions	Health care	Long-term care	Unemployment	Education	Total
BE	4.5	1.1	1.3	-0.4	0.1	6.6
DE	2.5	1.6	1.4	-0.2	-0.2	5.1
IE	5.9	1.7	1.3	0.0	-0.2	8.7
EL	12.5	1.3	2.1	-0.1	0.2	16.0
ES	6.2	1.6	0.7	-0.4	0.2	8.3
FR	0.6	1.1	0.7	-0.3	0.0	2.2
IT	-0.4	1.0	1.2	0.0	-0.2	1.6
CY	10.8	0.6	0.0	0.0	-0.6	10.7
LU	15.3	1.1	2.0	0.0	-0.3	18.2
MT	5.1	3.1	1.6	0.0	-0.6	9.2
NL	4.0	0.9	4.6	0.0	-0.1	9.4
AT	1.0	1.4	1.2	0.0	-0.2	3.3
PT	1.5	1.8	0.1	-0.3	-0.2	2.9
SI	8.5	1.7	1.7	0.0	0.7	12.7
SK	3.6	2.1	0.4	-0.1	-0.5	5.5
FI	2.6	0.8	2.5	0.0	0.0	5.9
EA	2.7	1.3	1.3	-0.2	0.0	5.1

Source: Commission services and EPC.

9

1. Les perspectives à très long terme

- Vision rassurante
  - ° coût somme toute limité
  - ° augmentation tendancielle de la richesse
    - donc une part croissante du PIB peut sans difficulté financer la sécu
  - ° économies liées au vieillissement
    - (éducation, chômage, alloc. familiales)
  - ° réduction des charges d'intérêt
  - ° partage du temps de travail
  - ° les aînés créent de la richesse dans le non-marchand

10

1. Les perspectives à très long terme

- Vision alternative
  - ° prudence quant au scénario démographique
    - (fécondité et espérance de vie)
  - ° prudence quant au scénario économique
    - (output potentiel, chômage structurel)
  - ° prudence quant au coût du vieillissement
  - ° concurrence fiscale
  - ° baisse du taux de remplacement
  - ° injustice entre les générations
  - ° injustices intra-générationnelles
  - ° AUTRES coûts (soins de santé)

11

1. Les perspectives à très long terme

- Conclusion:
  - ° pas de catastrophisme MAIS
  - ° ne rien faire
    - = laisser le temps choisir
    - = perte d'efficacité
    - + inéquité dans le temps
    - + pari déraisonnable

12

2. Le niveau de vie relatif des aînés

Evolution socio-économique:

° Après-guerre :

Retraité ≡ démuni

° Aujourd'hui :

Retraité = revenu moyen …

mais pauvreté + élevée

13

2. Le niveau de vie relatif des aînés

Difficultés de mesure correcte:

- les échelles d'équivalence
- la sous-estimation des revenus du travail (travail au noir) et des revenus du capital
- l'économie de loyer
- les économies liées au temps libre
- les frais professionnels
- les dépenses liées à l'âge (santé)
- les spécificités dans le coût de la vie

14

2. Le niveau de vie relatif des aînés

Marché du travail

° baisse du salaire initial

° précarisation, rythme, stress

Epargne

Les actifs (mobiliers et immobiliers) sont largement concentrés parmi les inactifs

Fiscalité

° Les revenus de remplacement sont privilégiés

° Les revenus du capital sont peu taxés

15

2. Le niveau de vie relatif des aînés

Notre sécu n'est pas particulièrement généreuse …

- pension après une carrière complète pour les salariés
- pension pour les indépendants

… MAIS est généreuse

- pour les fonctionnaires STATUTAIRES
- pour les années assimilées
- pour les départs prématurés à la retraite
- pour les retraites complémentaires

16

3. Les transferts entre les générations

- Transferts entre générations
  - descendants
  - ascendants
- Exercice de comptabilité générationnelle

17

18

3. Les transferts entre les générations

Limites de la comptabilité générationnelle

- transferts privés non identifiés
- transferts privés non monétisés
- identification du bénéficiaire mal aisée

exemples: rémunération des enseignants, politique monétaire anti-inflation, …

19

3. Les transferts entre les générations

Triple dette:

- dette publique
- dette sociale (retraites, soins de santé)
- dette environnementale

Triple héritage:

- patrimoine de l'Etat
- patrimoine privé
- capital humain

20

3. Les transferts entre les générations

Thèse du statu quo :

que les actifs doivent payer beaucoup pour les aînés n'est pas un problème car ils seront compensés en retour sous forme de transferts privés (dons, héritage)

21

3. Les transferts entre les générations

Objections

° différence conceptuelle

transfert public ≠ transfert privé

° compensation comptable incertaine

pensions pour partie consommées
héritages bénéficient à (pré)retraités

° justice sociale

héritage plus inégalement réparti que l'impôt

° efficacité économique

…

22

3. Les transferts entre les générations

° efficacité économique

- prendre, puis donner : distorsions
- contrainte de liquidité
- impôt sur le travail pénalise l'emploi
- l'épargne des retraités moins productive
  (horizon temporel plus court)

23

4. Les mesures à prendre

- Croissance économique
- Politique budgétaire
- Prestations sociales
- Marché du travail

24

4. Les mesures à prendre

Croissance économique

Stimuler la création de valeur ajoutée

– éducation
– formation
– recherche
– innovation
– entrepreneuriat
+ réformer sécu et marché du travail
+ réformer les institutions ???

25

4. Les mesures à prendre

Politique budgétaire

- Stratégie ambitieuse de ↘ dette
- Nécessité de ↘ cotisations sociales
- Sources :
  - dynamisation de l'activité économique
  - rationalisation et efficacité secteur public
  - maîtrise des dépenses de santé
  - fiscalité indirecte (en particulier environnementale) et patrimoniale

26

27

4. Les mesures à prendre

Politique budgétaire

Zilverfonds / Fonds argenté

≠réponse structurelle

= (idéal) outil pédagogique pour maintenir l'orthodoxie budgétaire
+ outil politique pour que le gouvernement suivant ne puisse pas « puiser dans la caisse pour se rendre populaire »

= (réalité) tour de passe-passe pour faire l'économie de réformes, voire donner l'illusion que le problème est résolu, donc frein aux réformes

28

4. Les mesures à prendre

29

4. Les mesures à prendre

Prestations sociales

- Baisser les retraites ?
- Augmenter les cotisations ?
- Travailler plus et plus longtemps
  - sert la croissance et l'emploi
  - augmente le pouvoir d'achat

30

4. Les mesures à prendre

Prestations sociales

- Neutralité actuarielle calcul de la retraite (avec particularité pour travail pénible) - bonus/malus
  - Aujourd'hui, les carrières longues subventionnent les courtes
- Réformer les pensions du secteur public
- *Revoir les années assimilées*
- *Relever les petites pensions*
- *Cibler les mesures en faveur des retraités*
- *Harmoniser les statuts de la sécurité sociale*
- Réformer les retraites complémentaires

31

4. Les mesures à prendre

Prestations sociales - Neutralité actuarielle

impact de l'arrêt du travail un an plus tôt:

Hyp.: début carrière à 20 ans et fin carrière à 65 ans
Hyp.: décès à 80 ans

- l'individu perçoit une pension moindre (1/45ème)
- l'individu perçoit une pension plus longtemps (1/15ème)
- l'individu paie moins de cotisations sociales

32

4. Les mesures à prendre

Prestations sociales - Neutralité actuarielle

- il faut que l'individu assume les conséquences de ses choix - échelle bonus/malus
- l'échelle pourrait être centrée sur 42 ans de carrière, à laisser varier en fonction de l'évolution de l'espérance de vie
- la seule exception est pour les emplois éprouvants où un recyclage n'est pas possible

33

4. Les mesures à prendre

Prestations sociales

- thèse: « Pas touche ! J'ai cotisé; j'y ai droit »
- contre-argument: la politique actuelle est intenable, malgré qu'elle induise déjà une perte de pouvoir d'achat future des retraités; donc on devra y toucher de toute façon ! Autant le faire de la manière la plus neutre possible entre générations

34

4. Les mesures à prendre

Les retraites des fonctionnaires

- employés:
  60% (75% pour les chefs de ménage)
  du salaire plafonné moyen indexé de toute la carrière
  ajusté pour la durée de la carrière (N/45)
- fonctionnaires:
  (carrière + études) / tantième (avec max 75%)
  du salaire non plafonné de la fin de carrière (max 5 ans)
  avec bonus après 60 ans
  avec péréquation
  avec régimes de faveur (enseignement, armée, …)

35

4. Les mesures à prendre

Les retraites des fonctionnaires

- fonctionnaires = salaire différé = compensation bas salaire et absence de pension complémentaire ?
- « deal » post 1945:
  bas salaires CONTRE belle pension et sécurité d'emploi

MAIS aujourd'hui :

- salaires en ligne SAUF universitaires secteur privé
- belle pension vaut plus car espérance de vie + haute
- sécurité vaut plus car monde plus instable

36

4. Les mesures à prendre

Les retraites complémentaires

- incitation au départ prématuré
  - pour « toucher son capital »
  - « tant que la fiscalité est légère »
- frein à la mobilité professionnelle (portabilité imparfaite)
- frais de gestion
- mutualisation partielle des risques
- aléas des marchés financiers

37

4. Les mesures à prendre

Marché du travail - augmenter l'emploi et le taux d'emploi

- Accroître les incitations financières à travailler
- Faciliter la combinaison vie privée / vie professionnelle
- Améliorer la qualité de la vie professionnelle
- Relever l'âge effectif de la retraite

38

4. Les mesures à prendre

Marché du travail - Relever l'âge effectif de la retraite

- neutralité actuarielle de la retraite individuelle
- lier le salaire à la productivité individuelle, non à l'âge ou à l'ancienneté
- réduire les cotisations sociales des aînés
- promouvoir la mobilité professionnelle
- promouvoir la formation continue
- replafonner les cotisations sociales des salariés
- réformer les retraites complémentaires
- assurer la neutralité de l'impôt
- permettre la « démotion », l'inverse de la promotion
- ...

39

4. Les mesures à prendre

Marché du travail - stop aux préretraites

Les préretraites (et autres formules de départ anticipés) ne créent pas d'emploi; elles en tuent … mais le sevrage demande du courage politique

- comparaison internationale
- non remplacement des préretraités
- les préretraites coûtent cher, d'où fiscalité sur le travail plus lourde
- le marché du travail n'est pas un gâteau de taille fixe, à partager, mais une réalité dynamique

40

4. Les mesures à prendre

Marché du travail - stop aux préretraites

Les préretraites plaisent

- aux individus (car perte financière minime)
- aux syndicats (pour réduire la pression sur les salaires)
- aux employeurs (valve de flexibilité; baisse du coût salarial)
- aux hommes politiques pour gérer les crises

41

Conclusion

- Ne pas déclarer la guerre des générations mais oser nommer les défis pour préserver la cohésion sociale
- Ne pas prendre le risque d'hypothéquer à ce point l'avenir
- Pas de catastrophisme, qui paralyse, mais au contraire un appel fervent à l'action sans tarder

42

Conclusion

43

Annexe 2

présentation PowerPoint
de **Claude Parmentier**

PENSIONS DES MANDATAIRES QUESTIONS ET ENJEUX

Par Claude PARMENTIER
Directeur général
Centre Régional d'Aide aux Communes

1

PENSIONS DES MANDATAIRES : QUESTIONS ET ENJEUX

- Introduction
- Situation actuelle
- Calcul de la pension
- Solutions à envisager
- Dispositions légales actuelles : applications
- conclusions

2

PENSIONS DES MANDATAIRES : QUESTIONS ET ENJEUX

- Introduction
  - 1.1. Communes, CPAS et provinces concernés par :
    - pensions des agents statutaires
    - pensions des agents contractuels (2ème pilier)
    - pensions des mandataires
  - 1.2. Problématique globale du financement des pensions
    - ONSSAPL
    - Caisses locales
    - Contractuels : 2ème pilier
    - Mandataires

3

PENSIONS DES MANDATAIRES : QUESTIONS ET ENJEUX

2. Pensions des mandataires : situation actuelle

2.1. Pensions en cours ou en voie de formation

a) Avant la fusion des communes (→ 31/12/1976)

b) Depuis la fusion des commues jusqu'à la revalorisation du traitement des mandataires locaux (01/01/1977 31/12/2000)

c) À partir de la revalorisation du traitement des mandataires locaux (depuis le 01/01/2001)

2.2. Pensions versées actuellement

- la majorité des rentes versées actuellement sont dues à des mandats exercés du 01/01/1977 au 31/12/2000.
- il reste des pensions pro-méritées suite à des mandats exercés avant la fusion des communes
- deviennent à charge les premières pensions calculées sur les nouvelles rémunérations.

2.3. Pensions futures

- la majorité des futures pensions seront pro-méritées suite à des mandats exercés après le 01/01/2001

4

PENSIONS DES MANDATAIRES : QUESTIONS ET ENJEUX

2.4. Financement actuel

- budget annuel
- caisses locales et/ou provisions
- caisses d'assurance-pension

2.5. Financement futur

- à partir de 2013, impact sur le budget communal ?

5

PENSIONS DES MANDATAIRES : QUESTIONS ET ENJEUX

3. Calcul de la pension

3.1. Principes

- pension calculée en 20ièmes (→ pension complète obtenue en 20 ans)
- maximum 75 % du dernier traitement obtenu
- calcul au prorata du nombre d'années ou de fractions d'années

6

PENSIONS DES MANDATAIRES : QUESTIONS ET ENJEUX

3.2. Exemples de calcul

- Nombre d'habitants (au 01/10/2010) : 12.026
- Echevin du 01/01/1995 au 31/12/2000: soit 6 ans ou 72 mois

Pension annuelle 7.643,33 x 3,75 / 100 x 72 / 12 = 1.719,75 €

- Echevin du 01/01/2001 au 31/12/2006 : 72 mois

Pension annuelle = 36.663,55 x 3,75 / 100 x 72 / 12 = 8.249,55 €

- Pension mensuelle brute indexée ancien régime : 217,22 €
- Pension mensuelle brute indexée nouveau régime : 1.041,95 €

7

PENSIONS DES MANDATAIRES : QUESTIONS ET ENJEUX

4. Impact annuel sur le budget communal (comparaison)

	Durée	Ancien régime	Nouveau régime
1 Echevin	6 ans	2.606,64	12.503,40
1 Echevin	20 ans	8.588,80	41.678,00
5 Echevins + 1 Président de CPAS	6 ans	15.639,84	75.020,40
5 Echevins+ 1 Président de CPAS	20 ans	52.132,80	250.068,00
Bourgmestre	6 ans	4.344,40	20.839,00
Bourgmestre	20 ans	14.481,33	69.463,33
Collège communal	2 ans	19.984,24	95.859,40
Collège communal	20 ans	66.614,13	319.531,33

8

PENSIONS DES MANDATAIRES : QUESTIONS ET ENJEUX

5. Solutions à envisager

- Pension complète calculée sur nouveau barème : 01/01/2021
- Augmentation des montants à charge du budget communal
- 1er impact prévisible : 2013
- Cotisations personnelles des mandataires (7,5 %)
- Pas de possibilité légale de mutuellisation
- Capitalisation

9

PENSIONS DES MANDATAIRES : QUESTIONS ET ENJEUX

6. Dispositions légales actuelles : Applications

6.1. Loi des réformes économiques et budgétaires telle que modifiée du 5 août 1978 – Titre V – Pensions – Art 39

a) Pensions de retraite < 75 % du traitement qui sert de base à leur liquidation
b) Pensions de retraite et de survie < 46.882,74 € par an à l'indice 138,01
c) Application des plafonds prévus : addition de toutes les pensions
d) Réduction éventuelle appliquée par priorité à la part de pension à charge directe
   - du pouvoir public
   - de l'employeur et du fonds de pension institué par lui
   - subsidiairement, du régime de pension des travailleurs salariés ou des travailleurs indépendants

10

PENSIONS DES MANDATAIRES : QUESTIONS ET ENJEUX

6.2. Loi du 5 août 1978 – Art 50

a) Date d'application intégrale de l'article 39 : 01/01/1982
b) Mesures progressives pour pensions existantes au 30/09/1983

11

PENSIONS DES MANDATAIRES : QUESTIONS ET ENJEUX

6.3. Arrêté royal du 22/09/1980 portant exécution de l'article 50 de la loi du 05/08/1978 de réformes économiques et budgétaires

a) Réductions sur les pensions effectuées selon un ordre de priorité favorisant les pensions à charge du Trésor public
b) Dans le but de réaliser des économies budgétaires, sont réduites:
   - d'abord, les pensions à charge de l'Etat
   - ensuite, les régimes de pensions qui bénéficient d'une intervention financière de l'Etat
   - finalement, les autres régimes de pensions

12

PENSIONS DES MANDATAIRES : QUESTIONS ET ENJEUX

7. Applications

a) Ordre d'octroi des pensions de retraité et/ou de survie
   1. mandataire communal
   2. mandataire provincial
   3. mandataire fédéral ou régional
   4. indépendant
   5. travailleur
   6. fonctionnaire

b) La réduction ne portera jamais sur les pension de mandataire local

13

PENSIONS DES MANDATAIRES : QUESTIONS ET ENJEUX

8. Conclusions
   1. Système de répartition →charge importante pour budgets futurs
   2. Système de capitalisation →étude particulière selon situation du pouvoir local
   3. Système mixte
   4. Partenaire éventuel ?
   5. Modification de l'A.R. du 22/09/1980

14

Pourquoi un OFP ?

> Contrôle prudentiel CBFA
> Rendement entièrement redistribué
> Avantages fiscaux
> Autonomie et transparence
> Vision à long terme

Pourquoi OGEO FUND ?

> Coûts réduits
> Pas de frais d'entrée ni de sortie
> Économies d'échelle
> Accès aux meilleurs professionnels
> Gouvernance et contrôle

Vous souhaitez en savoir plus ?

> Vous souhaitez connaître le budget à prévoir pour couvrir la charge des pensions ?
> Vous souhaitez connaître les procédures à suivre pour transiter de votre système actuel vers OGEO FUND ?
> Vous souhaitez davantage d'information sur notre concept de gestion ?

Contactez-nous. Nous vous répondrons rapidement et vous rencontrerons volontiers pour vous exposer les avantages liés à OGEO FUND.

ogeo FUND

SEMER POUR RÉCOLTER

OGEO FUND OFP
IRP agréée le 9/08/2005
N° d'identification: 50570

Siège social :
Boulevard Piercot 46
B-4000 Liège

Tél. : +32 4 222 01 15
Fax : +32 4 222 08 21

info@ogeofund.be
www.ogeofund.be