



Les défis des pensions pour les administrations locales

Le 2e pilier de pension

Forum des décideurs communaux
Bruxelles, le 24 avril 2015

Bernard Verschaeren
Responsable Public & Corporate Insurance
Wallonie - Bruxelles



■ Plan de l'exposé

- Le 2e pilier qu'est-ce ?
 - Définition
 - Note de politique générale
- Pourquoi un 2e pilier pour les agents contractuels
 - Différences de pension entre les contractuels et statutaires
- Solutions possibles pour un 2e pilier
- Assurance de groupe ORPSS-BELFIUS-ETHIAS
 - Avantages
 - Fonctionnement
 - Principales caractéristiques
 - Comité de surveillance
 - Succès de la solution ORPSS-Belfius-Ethias



■ Le 2^e pilier : qu'est-ce ?

- **1er pilier = la pension légale**
 - Trois régimes: salariés (ONP), indépendants (INASTI) & fonctionnaires (SdPSP et autres institutions)
 - Financement via RÉPARTITION → la population active finance les retraites par les cotisations sociales
- **2e pilier = la pension complémentaire** (constituée dans le cadre de l'activité professionnelle)
 - Organisée par l'employeur et/ou le secteur
 - Financement via CAPITALISATION (cotisation de l'employeur et/ou employés)
 - Réserves de pension obligatoirement externalisées
 - Deux financements → l'assurance groupe
→ fonds de pension
- **3e pilier = l'épargne pension individuelle** (avec avantage fiscal)
 - établie à titre individuel, pas de lien avec l'activité professionnelle (FACULTATIF)
 - Financement via CAPITALISATION
 - Deux formes → l'épargne à long terme (assurance-vie)
→ l'épargne-pension

3



■ Le 2^e pilier : qu'est-ce ?

- **Définition (art 3 § 1 LPC) :**
- **pension complémentaire** : la pension de retraite et/ou de survie en cas de décès de l'affilié avant ou après la retraite, ou la valeur en capital qui y correspond, qui sont octroyées sur la base de versements obligatoires déterminés dans un règlement de pension ou une convention de pension en complément d'une pension fixée en vertu d'un régime légal de sécurité sociale
- En pratique, une assurance de groupe est donc un avantage extralégal que vous octroie votre employeur
 - sous forme d'un plan de pension complémentaire
 - en complément des prestations légales prévues en cas de mise à la retraite ou de décès

4



■ Est-ce d'actualité ?

Note de politique générale

- Note de politique générale du Ministre des Pensions présentée le **20 décembre 2011** à la Chambre des représentants
 - *“Dans le cadre des négociations interprofessionnelles, le Gouvernement invitera les partenaires sociaux à consolider le 1er pilier et à envisager une généralisation d'un 2^e pilier ... ”*
 - Note de politique générale du Ministre des Pensions présentée le **21 décembre 2012** à la Chambre
 - *“ 2.2.4. **Encourager et réformer les pensions complémentaires** ... créer un cadre légal entourant la constitution de la pension complémentaire des fonctionnaires contractuels ... ”*
 - Note de politique générale du Ministre des Pensions présentée le **24 novembre 2014** à la Chambre
 - *si on veut augmenter le taux de remplacement des pensions, il faut veiller à un meilleur équilibre entre les techniques de répartition et de capitalisation. Cet équilibre passe notamment par une **généralisation des pensions complémentaires***
- 5 ■ *“ 4.3 Démocratisation des pensions complémentaires... ”*



■ Note de politique générale

■ **Démocratisation des pensions complémentaires**

“ Le gouvernement poursuivra les efforts en vue de s’assurer que la majorité voire la totalité des travailleurs se constitue une pension complémentaire qui représente un complément significatif à leur pension légale. En effet, comme le souligne la Commission de réforme des pensions 2020-2040, au niveau sociétal, la meilleure stratégie de financement d’un système de pension est **un système qui combine la répartition et la capitalisation.**”



■ Note de politique générale

■ *Démocratisation des pensions complémentaires*

- “ Parallèlement à la mise en place **d’une pension mixte**..., le cadre juridique actuel des pensions complémentaires sera adapté pour encourager les administrations et les entreprises publiques à offrir **un régime de pension complémentaire** pour le personnel contractuel avec un niveau de cotisations suffisant.”

7



■ Note de politique générale

- « L’objectif est de mettre en place, pour ce personnel, une pension mixte constituée d’une pension de travailleur salarié pour les années comme contractuel et d’une pension publique pour les années comme statutaire. »
- => et assorti d’un 2e pilier pour la carrière contractuelle

8



■ Note de politique générale

■ *Démocratisation des pensions complémentaires*

- “ Pour consolider les pensions complémentaires, les partenaires sociaux seront invités à déterminer un pourcentage des augmentations de salaire qui peut, moyennant respect de la négociation, être affecté à des versements de cotisations dans les plans de pension complémentaire de sorte qu’à terme, dans chaque secteur, **un niveau de cotisation de 3 % minimum** du salaire soit atteint.”

9



■ Note de politique générale

■ *Démocratisation des pensions complémentaires*

- “...elles seront obligées de confier progressivement l’exécution de leurs pensions complémentaires à un organisme de pension (entreprise d’**assurance** ou **institution de retraite professionnelle**)”.

10



■ Et dans les autres régions

■ En Flandre

Dans le cadre des négociations intervenues en Flandre entre les partenaires sociaux, un accord sectoriel (accord et règlement cadre en Comité C1) a été conclu concernant l'instauration d'une pension complémentaire en faveur des agents contractuels.

- Accord du 9/12/2009
- => Quasi 100% des communes flamandes ont instauré un 2e pilier

■ En Wallonie

- Pas d'accord sectoriel
- => +/- 25 communes/CPAS ont instauré un 2e pilier

■ A Bruxelles

- Pas d'accord sectoriel
- => 1 commune et 1 CPAS a instauré un 2^e pilier

11



■ Pourquoi un 2^e pilier pour les APL ?

- Réduire l'écart de pension;
- Ne pas laisser des agents contractuels sur le carreau au niveau pension;
- Une telle différence de pension est-elle équitable?;
- Une grande partie de la population des agents des APL est concernée par cette situation.
-/.....

12



Différences entre les statutaires et les contractuels

- Différence de calcul de la pension

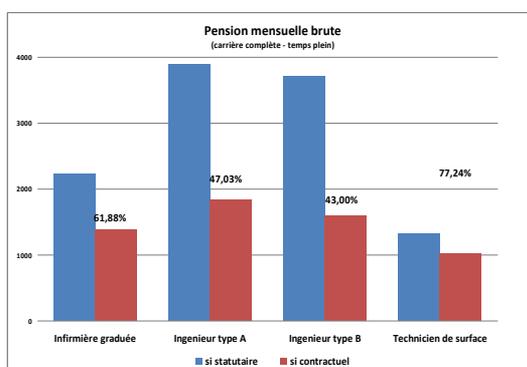
Contractuels	Statutaires
Base de calcul : la moyenne du salaire revalorisé sur toute la carrière. Le salaire est limité au plafond (plafond 2015 : 52.760,95 EUR)	Base de calcul : la moyenne du salaire revalorisé des 10 dernières années, Pas de limite. (période transitoire)
Base de calcul x n/45 x 75% (chef de ménage) 60% (isolé) Pas de plafond absolu	Base de calcul x n/60 Plafond relatif : 75% du traitement de référence Plafond absolu : 46.882,74 EUR (index 138,01, => 2015 = 75.407,95 EUR)
Pas d'augmentation de la pension suite aux péréquations des salaires des actifs	Augmentation de la pension suite aux péréquations des salaires actifs

13



Différences entre les statutaires et les contractuels

- Différence de calcul de la pension



Pension des fonctionnaires = 66 % de l'ancien revenu du travail*
Pension des salariés = 46 % de l'ancien revenu du travail*

* étude H.I.V.A – K.U.Leuven

14



■ Différences entre les statutaires et les contractuels

- **Différence de calcul de la pension**
- La différence moyenne de pension entre un statutaire et un contractuel est de +/- € 1.100/mois (ou de € 13.200/an)
- En fonction de l'espérance de vie cela représente un montant moyen à financer de +/- € 264.000 par agent.

15



■ Solutions possibles pour un 2e pilier

Comment combler l'écart de pension ?

Prestations Définies (but à atteindre)	Contributions Définies (primes fixes)
<ul style="list-style-type: none">+. Paiement de pension en relation directe avec la dernière rémunération et avec l'écart de pension. Employé 100% protégé contre le risque d'inflation, d'investissement et politique (p.ex. changement 1er pilier)	<ul style="list-style-type: none">. Gestion du budget de pension optimale. Régularisation de la carrière passée avec autonomie par rapport au budget. Evolution de prime 100% contrôlable par l'employeur
<ul style="list-style-type: none">-. Primes inconnues. ↗ de rémunération implique ↗ de prime. Financement imprévisible, surtout pour les petites populations => gestion de budget difficile	<ul style="list-style-type: none">. Pension n'est pas en relation directe avec la dernière rémunération

16



Solutions possibles pour un 2e pilier

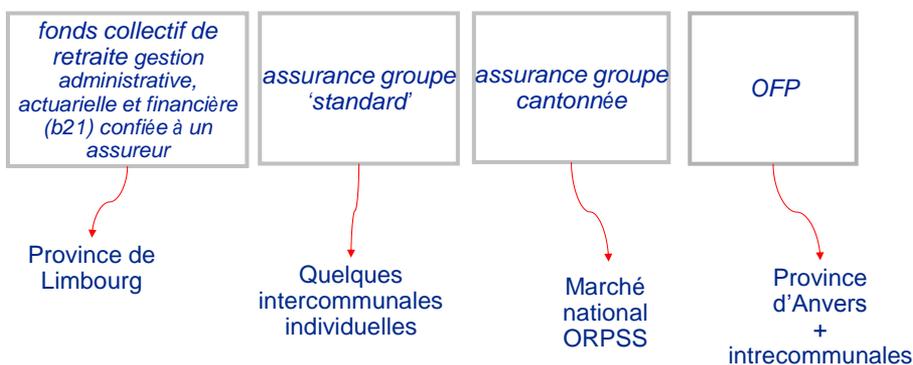
ne pas externaliser?	externaliser?		
	garantie de rendement?		pas de garantie de rendement?
pensions financées par le budget opérationnel (seulement pour adm. publ.)	fonds collectif de retraite (seulement pour adm. publ.)	assurance groupe	OFP
LPC d'application			
	Législation de contrôle et reporting BN + obligation de solvabilité de l'assureur		
Pas de financement minimum obligatoire		Financement obligatoire des réserves acquises	
(pas de gestion distincte)	Gestion paritaire possible		
(pas de placements spécifiquement attribués)	Transparence des placements possibles		
	Précompte mobilier	Pas de précompte mobilier	

17



Solutions possibles pour un 2e pilier

Les solutions en pratique:



18



Différents régimes statutaires/contractuels

Nombre de travailleurs par région et par type d'employeur

Statut/région	Région Bruxelles- Capitale	Région Flamande	Région Wallonne	TOTAL
Nommés	19 883	71 002	42 441	133 326
Contractuels subventionnés	2 705	28 105	28 985	59 795
Autres contractuels	29 314	78 915	58 962	167 191
TOTAL	51 902	178 022	130 388	360 312

Source : ORPSS 2e trim. 2014
19



Différents régimes statutaires/contractuels

Nombre de travailleurs par statut et par type d'employeur

Type d'employeur/statut	Nommés	Contractuels subventionnés	Autres contractuels	TOTAL
Communes et régies communales autonomes	49.274	39.416	54.533	143.223
CPAS	20.214	15.396	53.427	89.037
Association Chapitre 12 Loi CPAS	6.311	600	22.591	29.502
Intercommunales	12.193	2.681	25.822	40.696
Provinces et régies provinciales autonomes	9.798	870	6.885	17.553
Zones de police	32 612	358	1.301	34.271
Divers	2 924	474	2.632	6.303
TOTAL	133.326	59.795	167.191	360.312

Source : ORPSS 2e trim. 2014

20



■ 2^e Pilier – qui décide de l’instaurer ?

- Sauf si une loi ou un accord intersectoriel du comité A, ou une décision du comité compétent...
- Actuellement : c’est bien l’employeur qui décide.

21



■ Faut-il lancer un marché ?

■ OUI...

Il s’agit alors d’un marché de service...

mais attention à la “taille” de votre institution...

■ Mais...

Il est possible de s’intégrer dans un cadre existant

- soit dans un fonds de pension
- soit dans une assurance de groupe (ORPSS-BEFIUS-ETHIAS)

22



■ Ass. groupe ORPSS-BELFIUS-ETHIAS

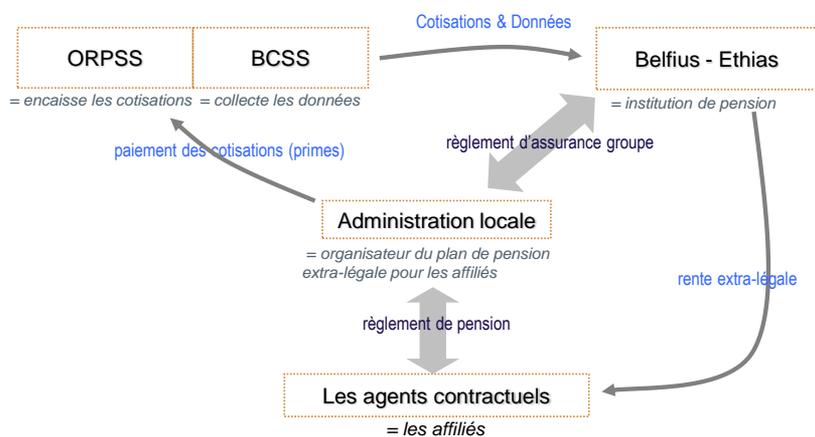
- Dans le cadre des négociations intervenues en Flandre entre les partenaires sociaux, un accord sectoriel (accord et règlement cadre en Comité C1) a été conclu concernant l'instauration d'une pension complémentaire en faveur des agents contractuels.
- L'ORPSS a agi en tant que centrale de marché => valable pour l'ensemble du pays
 - **Marché attribué à l'association momentanée Belfius – Ethias en 08-2010**
- Sont concernés par ce marché l'ensemble des pouvoirs locaux belges :
 - Communes et régions communales autonomes;
 - CPAS et Associations de CPAS, chapitre XII;
 - Provinces et régions provinciales autonomes;
 - Intercommunales.

23



■ Ass. groupe ORPSS-BELFIUS-ETHIAS

Solution mise en place:



■ Avantages pour l'administration locale



- L'administration locale NE doit PAS organiser de marché public
- Perception directe des cotisations par l'ORPSS
- Transfert des données des agents par l'ORPSS via la BCSS (Banque Carrefour de la Sécurité sociale)
- Economies d'échelles en adhérant : know-how, transparence et frais très réduits

25



■ Principales caractéristiques

- L'ensemble du personnel contractuel (employé et ouvrier) sous contrat de travail dont le salaire est soumis aux cotisations sociales
- Assurance de groupe en contribution définie
=> système simple avec maîtrise du coût
- Cotisation de 1 à 6% maximum. C'est l'administration qui fixe le niveau de financement
- Valorisation complète ou partielle de la carrière déjà prestée possible → via "contribution de rattrapage"

26

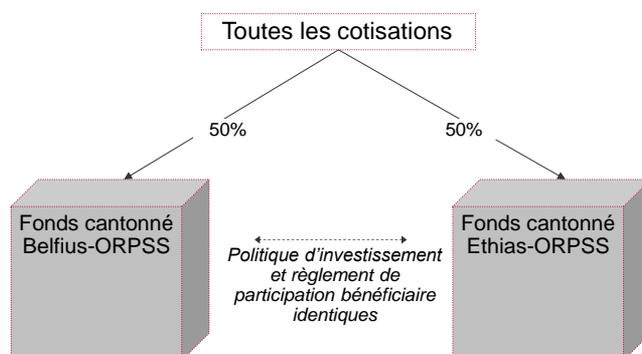


■ Principales caractéristiques

- Versement d'une rente à partir de 65 ans en complément à la pension légale (ou à partir de 60 ans si pension anticipée).
- Gestion en Branche 21 → avec garantie de capital et des intérêts.
- Taux d'intérêt garanti sur les versements effectués, assorti d'une participation bénéficiaire.



■ Flow financier



- **Gestion administrative (établissement des fiches individuelles, traitement des pensions, ...):**
Par un seul des assureurs, soit Belfius, soit Ethias, pour l'ensemble des agents contractuels d'une administration.



Le comité de surveillance

Les règles relatives à la gestion paritaire et au comité de surveillance sont décrites dans la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires (LPC) ainsi que dans une circulaire.

Le comité de surveillance, géré paritairement, doit veiller à la bonne exécution de l'engagement de pension.

Mais il porte également un droit de regard sur la gestion financière du fonds cantonné de l'assurance de groupe.

La composition du comité de surveillance :

- ◆ Représentation paritaire des employeurs et travailleurs
- ◆ ORPSS
- ◆ Belfius Assurances
- ◆ Ethias

29



Rôle du comité de surveillance

Veille à la bonne exécution des engagements de pensions, il reçoit un rapport qui l'informe sur :

- ✓ Le mode de financement de l'engagement de pension et les modifications structurelles de ce financement
- ✓ La stratégie d'investissement à LT et CT avec prise en compte des aspects sociaux, éthiques et environnementaux
- ✓ Le rendement des placements
- ✓ La structure des frais
- ✓ Le cas échéant, la participation bénéficiaire.

- ✓ Les méthodes d'évaluation des risques d'investissement
- ✓ Les techniques de gestion des risques mises en œuvre
- ✓ La répartition stratégique des actifs eu égard à la nature et à la durée de l'engagement de pension.

Peut jouer un rôle de conseil.

30



Rôle du comité de surveillance ...

Le comité a pour objectif de suivre la gestion financière du fonds cantonné, conformément au règlement de participation bénéficiaire qui précise les modalités de détermination et d'attribution celle-ci dans le cadre de la gestion en branche 21 :

- ✓ Mise à disposition par Ethias et Belfius d'un rapport de performance trimestrielle
- ✓ Le rapport a pour objectif de fournir des informations quant à :
 - ✦ La structure des actifs dans le fonds
 - ✦ Leur valorisation avec l'état des plus et moins-values latentes
 - ✦ Les transactions (achats/ventes) de la période
 - ✦ Le rendement réalisé
 - ✦ L'évolution du contexte macro-économique et les perspectives à venir.

Rôle consultatif face à une garantie de rendement portée par les assureurs.



■ Rapport consolidé Belfius-Ethias

Actifs	Valeur comptable	Valeur marché
31/12/2012		
Actions	471.720,50	508.541,76
Obligations	32.951.586,17	38.236.427,98
Cash & Equivalent	3.527.795,06	3.527.795,06
	36.951.101,73	42.272.764,80
31/12/2013		
Actions	1.605.117,66	1.758.873,48
Obligations	56.476.615,49	59.704.025,61
Cash & Equivalent	13.140.386,42	13.140.386,42
	71.222.119,57	74.603.285,51



Succès de la solution ORPSS-BELFIUS-ETHIAS

Situation 2013						
Région	Nombre d'employeurs APL avec des contractuels *	Nombre d'employeurs APL avec des contractuels - 2ème pilier	%	Nombre de contractuels *	Nombre de contractuels - 2ème pilier	%
BRUX.CAP	67	2	2,99%	29 015	326	1,12%
FLANDRE	841	549	65,28%	100 180	51974	51,88%
WALLONIE	670	20	2,99%	82 682	804	0,97%
ROYAUME	1 578	571	36,19%	211 877	53104	25,06%
DEMANDES EXAMEN	108					

