



10 ans

de fonds de pension
du non-marchand



10 ans

**de fonds de pension
du non-marchand**

Guy Tegenbos et Johan Vanbuylen

EXPOSÉ DU CONTENU ET EXPLICATIONS ...

Page 7

L'avant-propos de ce livre est de la plume de Johan Vanbuylen, le directeur des deux fonds de pension, que nous appelons généralement plus loin dans ce livre, par facilité, 'le fonds de pension' ou 'les OFP': Organismes pour le Financement des Pensions; cela sonne mieux et surtout: c'est plus court.

Le but de ce livre est de donner la parole à toutes les instances. Ce qu'elles font exactement se retrouve dans les deux organigrammes ci-après. Nous n'avons pas pu donner la parole à tout le monde, rien que parmi les fondateurs, il s'agit déjà de 52 représentants, dans les Conseils d'Administration et Assemblées Générales de 32 représentants, dans le Comité d'Avis Financier de 9 représentants.

Pages 8–10

Tout part d'abord des fondateurs, des Fonds de Sécurité d'Existence (FSE) qui perçoivent l'argent et ont fondé le régime de pension sectoriel.

- ▶ Sur le plan fédéral, nous avons laissé Christophe Happe de l'organisation d'employeurs Unessa, qui est également membre du Conseil d'Administration de l'OFP Fédéral, représenter le FSE Fonds d'Épargne Sectoriel, ce pourquoi nous lui avons donné la parole.
- ▶ Au niveau flamand, nous avons fait représenter les cinq FSE par:
 - Bart Vannetelbosch comme représentant du FSE 2ème pilier des soins aux familles, pour la CSC Alimentation et Services et membre du Conseil d'Administration de l'OFP flamand jusque début 2022;
 - Michael Vandenbroucke comme représentant du FSE 2ème pilier pour le secteur de l'éducation et du logement, pour la CSC Puls;
 - Stef De Kock comme représentant du FSE 2ème pilier des ateliers protégés et des entreprises de travail adapté, pour le Groupe Travail Adapté, mais aussi membre du Conseil d'Administration de l'OFP flamand;
 - Veerle Huwé comme représentante du FSE 2ème pilier pour le secteur socio-culturel, mais aussi membre de l'Assemblée Générale de l'OFP flamand;
 - Johan Van Eeghem comme représentant du FSE 2ème pilier pour le secteur du Bien-Être et de la santé, pour le SETCA.

Pages 11–14

Viennent alors naturellement les membres de l'Assemblée Générale (AG) et des Conseils d'Administration (CA) qui prennent la parole:

- Wim Govaert, membre du 2ème pilier du Fonds d'Épargne Sectoriel Fédéral et membre du CA et de l'AG de l'OFP Flamand et Fédéral, et membre du Comité d'Avis Financier, pour le SETCA;
- Gert Van Hees, membre du FSE 2ème pilier du Fonds d'Épargne Sectoriel Fédéral et membre du CA et de l'AG de l'OFP Fédéral, et membre du Comité d'Avis Financier, pour la CGSLB;
- Eric Dubois, membre du 2ème pilier du Fonds d'Épargne Sectoriel Fédéral et membre du CA et de l'AG de l'OFP Fédéral, pour la CGSLB;
- Dieter Goemaere, du FSE 2ème pilier du Fonds d'Épargne Sectoriel Fédéral et membre du CA et de l'AG de l'OFP fédéral, pour Gibbis;
- Wilfried Herpoele, membre du FSE 2ème pilier pour les ateliers protégés et les entreprises de travail adapté et membre du CA et de l'AG de l'OFP Flamand, pour la CSC Construction-Industrie et Énergie;
- Veerle Degrande, membre du FSE 2e pilier Éducation et Logement et du FSE 2ème pilier Bien-Être et Santé et membre du CA et de l'AG de l'OFP Flamand, pour le Vlaams Welzijnsverbond;
- Kris De Koker, membre du CA et de l'AG des OFP Fédéral et Flamand et membre du Comité d'Avis financier, pour Zorgnet-Icuro;

Pages 15–18

C'est ensuite le tour des membres de la Gestion Journalière. Pour être clairs : Paul Roels n'en fait pas partie, mais comme compliance officer, il participe à toutes les réunions pour veiller à ce que tout se passe correctement:

- Luc Jaminé, membre du FSE 2ème pilier Éducation et Logement et du FSE 2ème pilier Bien-Être et Santé et membre du CA et de l'AG de l'OFP Flamand (Président) et de l'OFP Fédéral (Vice-Président) et membre du Comité d'Avis Financier, pour SOM;
- Mark Selleslach, membre du FSE 2ème pilier Bien-Être et Santé et membre du CA et de l'AG de l'OFP Flamand (Vice-président) et de l'OFP Fédéral (Président) et membre du Comité d'Avis Financier, pour CSC-Puls;
- Paul Roels, compliance officer de ProCrea.

Pages 19–20

Vient alors le doyen en âge du Comité d'Avis Financier, l'organe qui assiste les Conseils d'Administration par des avis en matière de politique de placements:

- Paul Huybrechts, expert indépendant.

Pages 21–24

Vient ensuite le tour des fonctions clés qui sont imposées par l'autorité de contrôle, la FSMA, aux fonds de pension:

- Paul Roels, compliance officer de ProCrea;
- Patrick Mariën, fonction actuarielle d'AON-Hewitt;
- Jan Ruttens, risk-manager d'AON-Hewitt;
- Frederik Timmermans, auditeur interne de Prosperitas;
- Christel Weymeersch, réviseur-commissaire d'Ernst & Young.

Page 25

Vient alors naturellement celui qui veille à la très importante administration du plan de pension:

- Ivan Eulaers, CEO de PensionArchitects.

Pages 26–27

Les asset-managers ont également la parole : ce sont ceux qui placent nos moyens financiers et il s'agit jusqu'à la fin de cette année de Candriam et de KBC AM. Nous laissons également la parole à notre assureur de la phase de départ, lorsque nous ne placions pas nous-mêmes:

- Marc Vandenbosch, qui travaille actuellement chez Pensioplus, mais anciennement CEO de l'assureur Sepia;
- Peggy De Neef, la personne de contact de Candriam;
- Kristof Wouters, le spécialiste ESG de Candriam;
- Peter De Wit, la personne de contact de KBC AM.

Pages 28–32

Nous n'avons pas oublié les institutions qui nous fournissent des informations et des données et évidemment notre autorité de contrôle:

- Henk Becquaert, membre du Comité de Direction de la FSMA, l'autorité de contrôle;
- Jean-Claude Brouillard, Coordinateur d' AIS, l'Association d'Institutions Sectorielles et notre lien avec la BCSS;
- Steven Janssens, CEO de Sigedis, la source de mypension.be;
- Philip Neyt, Président de Pensioplus jusqu'en mai 2022.

Pages 33–37

Un certain nombre d'intervenants clés du passé et qui ne peuvent maintenant être absents de ce livre:

- Inge Vervotte, Présidente d'Emmaüs et ancienne ministre flamande du Bien-Être et de la Santé Publique;
- Rudy Demotte, Président du Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles et ancien ministre fédéral de la Santé Publique;
- Wouter Beke, ancien ministre flamand du Bien-Être et de la Santé Publique;
- Karine Lalieux, Ministre fédérale des Pensions.

Pages 38–39

Avant de les oublier : les prédécesseurs qui ont facilité le lancement des fonds de pension:

- Luv Van Waes, ex-directeur du FEBI, l'asbl-couple fédéral de la Maison du Non-Marchand;
- Dirk De Meester, ex-directeur du VSPF, l'asbl-couple flamande de la Maison du Non-Marchand.

Page 40

Et last but not least, l'infanterie indispensable de la Maison du Non-Marchand:

- Patrick Moortgat, Directeur d'Afosoc, l'asbl-couple prestataire de services de la Maison du Non-Marchand;
- Jacqueline Sedlacek, Responsable logistique d'Afosoc, l'asbl-couple prestataire de services de la Maison du Non-Marchand;
- Bavo Vanderhaegen, Comptable d'Afosoc, l'asbl-couple prestataire de services de la Maison du Non-Marchand.

Page 41

Pour clôturer, l'épilogue du Guy Tegenbos, qui nous a bien assistés par son immense expérience professionnelle et ses contacts.

Les chiffres clés les plus importants de notre fonds de pension, qui permettent également de mieux comprendre son fonctionnement - nombre de membres, revenus, montants versés, rendement, nombre de sous-secteurs, etc. - se trouvent dans les textes et surtout dans l'introduction. Ceux qui veulent encore plus de chiffres peuvent demander le rapport de transparence au directeur du fonds de pension.

AVANT-PROPOS

C'est un grand plaisir de pouvoir vous annoncer le dixième anniversaire des fonds du non-marchand et de pouvoir d'emblée présenter un livre avec ce titre.

Mais l'avant-propos que vous lisez maintenant dans le livre ou sur écran doit d'emblée vous avertir. Ceci n'est pas une pipe, pour le dire avec les mots du peintre René Magritte. Le titre de ce livre est inexact. Le pavillon ne couvre pas la marchandise.

Le titre du livre vise le moment de l'approbation officielle par l'autorité de contrôle, la FSMA, respectivement le 8 mai 2012 pour le fonds de pension flamand et le 15 mai pour le fonds de pension fédéral. Mais en réalité, les fonds de pension étaient déjà 'en devenir' depuis l'accord social de 2005-2006 et ils collectaient déjà de l'argent pour les pensions complémentaires. En plusieurs étapes – qui sont toutes décrites dans ce livre – ils ont pris forme en 2012. Et alors, le chien de garde des organismes financiers, la FSMA, en a approuvé l'existence et les a également contrôlés de manière permanente. Prendre mai 2012 comme point de départ ne fait visiblement pas justice aux pionniers et à leur travail de découverte des premières années. Mais finalement, tel n'est pas le cas, car la plupart des pionniers sont encore actifs ou prennent petit à petit leur pension ou viennent seulement de partir ; en fêtant maintenant le dixième anniversaire, nous avons encore pu faire appel à eux pour partager leurs expériences de toute la période de commencement. Sans cela, une partie de la mémoire de nos fonds serait perdue, et ce serait une erreur. Qui ne connaît pas le passé peut également moins aborder l'avenir et apprendre des fautes et/ou succès du passé. La vision à long terme d'un fonds de pension est sans égale ; c'est pourquoi il est très important de connaître le passé.

Soyons sincères : tous ceux qui ont fourni une contribution dans la période de départ peuvent être fiers. Les fonds de pension du non-marchand sont

devenus durant les dernières années de véritables joueurs qui ne se laissent pas faire dans le monde des fonds de pension. Le nombre total des affiliés est phénoménal ; fin 2021, il n'y avait pas moins de 682.764 affiliés (dossiers dormants compris). Les placements totaux s'élevaient à 548.367.584 euros et le rendement moyen que nous avons obtenu depuis 2016, lorsque nous avons commencé à investir nous-mêmes, s'élève à 4 pourcent. Nous osons dire que nous avons atteint nos objectifs de chiffre.

Et le mérite revient aux membres des Conseils d'Administration et de l'Assemblée Générale, aux membres du Comité d'Avis Financier, à nos asset-managers et nos 'sous-traitants', sans vouloir manquer de respect à nos prestataires de services. Mais c'est également le cas des fondateurs, de l'équipe de notre asbl de soutien Afosoc et de toutes les autorités et institutions publiques qui nous suivent, nous fournissent des moyens financiers et des flux de données et qui nous contrôlent jusqu'à saturation 😊 et nous corrigent.

Je souhaite remercier particulièrement Guy Tegenbos.

J'espère que vous apprécierez de feuilleter ce livre et j'espère que nous pourrons poursuivre sur la voie empruntée pour nous professionnaliser davantage. J'espère aussi que nous pourrons acquérir des moyens financiers supplémentaires des pouvoirs publics et atteindre progressivement le taux de cotisation de 3 pour cent. Le personnel des soins de santé mérite une pension complémentaire convenable.



Johan Vanbuylen

Directeur

LES ORGANISATEURS

Les organisateurs sont ceux qui mettent effectivement en œuvre le plan de pension. Dans les secteurs, il s'agit généralement des fonds de sécurité d'existence (FSE) ; ils ont été spécialement créés à cette fin ou étaient déjà actifs auparavant. Les organisateurs reçoivent également les allocations gouvernementales et les fonds de l'ONSS et les transfèrent aux fonds de pension.



Bart Vannetelbosch

Membre CA - Président du Comité de gestion FSE 2^{ème} pilier 318.02: Aide aux familles et aux aînés)

'C'est bien une aventure dans laquelle nous nous sommes lancés – un fonds de pension aussi grand avec autant de fondateurs et 700.000 affiliés ! Mais c'est un processus solidaire qui mène aussi à une harmonisation des conditions de salaire et de travail dans nos secteurs. Je souhaite souligner deux aspects de solidarité : chacun reçoit la même pension complémentaire après une même carrière, peu importe l'ancien salaire ; et : nous n'abandonnons pas les gens qui ont un coup dur : nous avons un système pour les périodes de maladie qui sont ainsi assimilées. Dans le monde des pensions complémentaires, ces deux choses sont exceptionnelles. Et j'en suis fier. C'est un complément bienvenu de la pension légale qui – pour être clairs – reste pour nous prioritaire.'

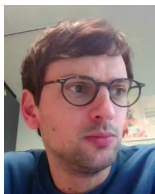
'La poursuite de la régionalisation des soins de santé ne nous a pas paru insurmontable : nous avons, p.ex., pu parfaitement intégrer dans le fonds de pension les maisons de repos qui ont été régionalisées. Avec l'expérience que nous avons acquise, nous pouvons faire face à de nouvelles opérations de régionalisation, même si nous ne sommes pas partie demanderesse pour cela. Le secteur des titres-services a également été régionalisé. Va-t-il également basculer ? Nous sommes prêts à une bonne discussion à ce sujet avec les autorités fédérées.'

'Les pouvoirs publics sont cruciaux, mais ce sont les partenaires sociaux qui doivent décider comment

sont utilisés les budgets mis à disposition par les pouvoirs publics : pour une augmentation de salaire ou pour une pension complémentaire, ou pour quelque chose d'autre ou pour un mix ? Lors des dernières négociations, il s'agissait surtout d'œuvrer à rendre le secteur plus attrayant à court terme ; c'est pourquoi on a mis l'accent sur les augmentations directes de salaire. Mais dans une phase suivante, la pension complémentaire doit revenir sur la table. Il y a des suggestions des pouvoirs publics pour donner à chaque collaborateur la possibilité de payer selon son propre choix des cotisations supplémentaires pour sa propre pension complémentaire ; mais nous n'y œuvrons pas : avec 700.000 affiliés, ce n'est d'ailleurs pas faisable.'

'Les défis de l'avenir sont énormes : comment veillons-nous à un rendement suffisant sans faire de folies et cela dans des temps économiques incertains avec une inflation élevée ? Ce n'est pas simple pour un Conseil d'Administration. Le soutien professionnel que nous recevons comme administrateurs du directeur, de la gestion journalière et des experts indépendants est excellent. Les formations qui sont organisées pour les administrateurs sont également une valeur ajoutée. Je pose souvent des questions critiques au conseil – c'est aussi mon rôle – et je souhaite toujours connaître toutes les alternatives, mais la manière de travailler me convient. Beaucoup de choses sont préparées en gestion journalière, mais les réunions du conseil d'administration sont transparentes et je n'ai jamais eu le sentiment que quelque chose était décidé à notre insu.'

'Le grand nombre de dormants – dossiers non actifs – constitue également une de mes préoccupations. Les frais de la gestion de ceux-ci sont parfois plus élevés que les capitaux qui seront payés.'



Michael Vandembroucke

Président FSE 2° pilier 319.01

“La plus-value du fonds de pension ne se situe pas au niveau du sous-secteur, mais bien pour tous les divers secteurs du non-marchand ensemble. La Belgique a de faibles pensions légales pour les travailleurs et il est important que celles-ci soient augmentées. Mais il est aussi très important que nous puissions les compléter par une pension complémentaire, particulièrement dans le non-marchand. Dans notre secteur, il y a en effet beaucoup de gens qui ont encore des pensions inférieures à la moyenne. Il y a beaucoup de gens ayant une carrière incomplète, il y a beaucoup de travail à temps partiel dans le secteur. Si nous pouvons faire quelque chose de supplémentaire, c’est alors naturellement le bienvenu pour tout le monde.”

“Les dotations à concurrence de 0,6% de la masse salariale ne sont pas extraordinaires, mais le but n’est pas non plus d’en rester là. Ce n’est pas encore un système complet, mais nous avons déjà fait plusieurs pas dans les accords sociaux précédents. Dans le VIA 6, il n’a pas été possible d’obtenir un extra pour la pension complémentaire, mais le but est bien que cela fasse partie des accords VIA à suivre, pour ainsi compléter systématiquement la cagnotte. Il s’agit maintenant d’une affaire fédérale de réaliser les nouveaux barèmes IFIC, et nous allons également devoir réaliser cela sur le plan flamand. Le montant de notre pension complémentaire est faible, mais c’est un commencement.”

“Dans la commission paritaire, les choses font l’objet d’un bon suivi, aussi parce que les CCT en matière d’octroi sont signées tous les ans.”

“Placer de l’argent dans un fonds de pension n’est pas simple : il y a toujours un risque de marchés de capitaux volatils, mais heureusement, le fonds de pension investit de la manière la plus éthique et sécurisée possible. En ce qui concerne nos investissements éthiques : la commercialisation

n’est heureusement pas encore passée dans les soins à la jeunesse et aux handicapés. Mais il est quand même important de discuter au sein du fonds de pension des placements dans les soins commerciaux, où seule la recherche de profit est mise en avant.”



Stef De Kock

Membre CA Flamand –
Vice-Président du Comité de
Gestion FSE 327.01)

“Le premier pilier, la pension légale, est plutôt limité en Belgique. Une pension complémentaire est absolument nécessaire, et c’est particulièrement le cas pour les personnes des entreprises de travail adapté. La création d’un fonds de pension pour tout le non-marchand était un exploit : pas moins de cinq sous-commissions paritaires étaient impliquées. Nous sommes heureux que nos gens des entreprises de travail adapté aient également eu leur place dans ce grand fonds ; Ils y trouvent certainement avantage ; Le non-marchand est un secteur avec une mission sociale, et un fonds de pension solidaire comme le nôtre y trouve certainement sa place.”

“Mais ce n’est pas simple. Nous avons parcouru tout un chemin. Nous sommes partis d’une formule d’assurance et sommes ensuite passés à un véritable fonds de pension propre qui se débrouille seul. Nous avons heureusement pu faire appel à de nombreux spécialistes, pour les connaissances dont nous ne disposions pas en interne. Nous avons un Conseil d’Administration fort qui réussit à bien concilier les intérêts des sous-secteurs – qui sont parfois divergents. Une Bonne Gouvernance nécessite de la prévoyance. La digitalisation de la communication du fonds de pension avec ses affiliés en est un exemple : nous sommes les premiers à le faire ; ceci a permis une forte réduction des coûts. Pour nos gens, cette opération n’était pas évidente, mais cela a réussi.”

“Pour le comité d’avis financier, l’avenir revient à suivre de près les temps économiques turbulents. La SIP, le document contenant nos principes

d'investissement, doit maintenir l'équilibre entre nos attentes éthiques et nos attentes en matière de rendement. Je me fais toutefois du souci quant au grand nombre de 'dormants' dans notre secteur : des gens qui n'ont travaillé qu'un peu dans le secteur, mais dont nous devons gérer les dossiers – petits dossiers – pendant encore des décennies.'



Veerle Huwé

Président du FSE 2^e pilier
329.01: Secteur socio-culturel

'C'est un petit montant qui est mis de côté pour la pension complémentaire, mais chaque montant venant compléter la pension légale est positif. Il faut aussi voir cela depuis la perspective suivante : nous avons commencé en 2011 ; pour celui qui prend sa pension maintenant, des cotisations n'ont été payées que durant une décennie; les travailleurs qui prendront leur pension dans 30 ans bénéficieront d'un beau supplément à la pension légale. Aussi, si le gouvernement flamand voulait investir encore plus, la pension complémentaire pourrait encore croître.'

'C'est une bonne chose de travailler de manière intersectorielle avec d'autres secteurs non-marchands flamands. Notre secteur seul est trop petit pour un fonds de pension propre. Trop d'argent serait alors consacré aux structures.'



Johan Van Eeghem

Président du FSE 2^e pilier 331
flamand secteur du Bien-Être
et de la Santé).

'La pension complémentaire est devenue une partie indissociable et essentielle des conditions de salaire et de travail dans le secteur. Le premier pilier de pension demeure naturellement le plus important ; mais si nous voulons maintenir l'attractivité du secteur, une pension complémentaire est nécessaire. Tout comme le salaire reste l'élément le plus important, les gens souhaitent également de bons revenus après leur pension.'

'Ce complément n'est pas encore d'une importance phénoménale dans notre secteur. Et ces questions difficiles reviennent toujours : combien d'argent les pouvoirs publics mettent-ils à disposition, et quelle partie de cela pouvons-nous utiliser pour un salaire plus élevé, quelle partie pour plus d'emploi et quelle partie pour une meilleure pension ? Dans le dernier accord VIA, rien n'est allé à la pension complémentaire ; c'est dommage, mais suite à cela, nous avons pu consacrer un budget significativement plus important au pouvoir d'achat direct. Dans le prochain accord VIA, n°7, nous ne pouvons pas nous permettre de ne pas avancer vers davantage de pension complémentaire, et nous devons même fixer un trajet de croissance, même si cela n'atteint pas immédiatement les 3% de cotisation qui sont l'objectif final.'

'Pour le personnel des crèches, nous ne sommes pas encore là où nous voulons aboutir ; nous espérons qu'à terme, nous puissions aussi déployer ici la pension complémentaire, mais le processus se déroule plus difficilement, vu le statut inachevé des travailleurs dans ce secteur.'

'C'est peut-être un handicap que je ne sois pas moi-même dans le Conseil d'Administration du fonds de pension, par manque de temps, mais les informations me reviennent rapidement, et je peux ainsi suivre les affaires d'ici et participer aux choix fondamentaux.'

LES CONSEILS D'ADMINISTRATION

Les conseils d'administration sont le cœur battant des fonds de pension. Les décisions y sont prises et doivent ensuite être ratifiées par les assemblées générales. Les conseils d'administration se réunissent généralement tous les trimestres, ou plus souvent si les circonstances l'exigent.



Wim Govaert

Membre du CA fédéral et flamand - membre du Comité d'Avis Financier

'J'y suis depuis 2009, et même avant : j'étais impliqué dans la constitution des Fonds d'Épargne. C'est une plus-value de suivre tant le volet flamand que le volet fédéral. Il est aussi important de ne pas nous éloigner.'

'Parmi certaines fractions, il y a moins d'intérêt ; ils se focalisent davantage sur le premier pilier. Celui-ci est évidemment plus important, je peux les suivre à ce sujet ; mais un complément à cela a du sens ; si quelque chose existe, il faut que ce soit bien géré et qu'on veille à ce que de l'argent rentre. Cela conduit à une prophétie autoréalisatrice : si vous avez moins d'intérêt, vous investissez moins et cela avance moins vite.'

'Il est important que les employeurs, du côté flamand, aient consacré une cotisation supplémentaire de 0,25% de la masse salariale au 2ème pilier ; sur le plan fédéral et dans les autres régions, on ne voulait pas en entendre parler. On aboutit alors naturellement à des différences.'

'Je pense qu'il n'est pas évident de faire payer à nos travailleurs une cotisation personnelle, par exemple, de 1%. En raison des responsabilités financières du fonds de pension, mais aussi en raison de l'inégalité que vous mettez alors en place : 1%, ce n'est pas beaucoup si vous gagnez beaucoup, mais pour qui a un petit salaire, chaque euro et chaque petit pourcentage sont importants.'



Gert Van Hees

Membre CA Fédéral - Comité d'Avis Financier et Fonds d'Épargne sectoriel

'Pour moi, le fonds de pension existe déjà depuis 17 ans, pas 10 ans. Nous avons en fait commencé par le fameux accord de 2005-2010 avec le ministre Rudy Demotte dans lequel un montant a pour la première fois été consacré au fonds de pension. L'argent a alors été 'parqué' au Service fédéral des Pensions (SFPD). Le but était d'aboutir plus tard avec cet argent à une cotisation égale à 0,60% de la masse salariale, mais nous n'y sommes pas parvenus : tant les salaires que le nombre d'emplois ont augmenté, le montant fixe qui se rapportait à cela a donc diminué en pourcentage. Vu le faible apport, les allocations d'aujourd'hui sont basses ; pour les sous-secteurs avec de bas salaires, ils ont encore une signification, mais pour les secteurs avec de plus hauts salaires comme les hôpitaux, c'est réellement des cacahuètes.'

'L'accord de gouvernement vise une cotisation de 3% sur les salaires. Tous les ministres qui se sont succédés visaient cela. Mais nous en sommes encore loin. Je suis fier de ce que nous avons réalisé, au fédéral et côté flamand. Et au fédéral, ce n'était pas évident vu le peu d'enthousiasme du côté francophone ; nous, comme syndicat libéral, avons toujours épaulé le système avec nos collègues flamands et francophones. Le lancement a bien réussi. Atteindre les 3% sera beaucoup plus difficile : dans l'accord de 2011, il n'était pas question d'argent pour les pensions complémentaires ; dans l'accord de 2017, les moyens financiers ont même été diminués de 25 à 12 millions ; et dans le dernier accord, avec un montant total d'1 milliard, rien n'est

allé aux pensions du deuxième pilier. Ledit accord IFIC (la nouvelle classification des fonctions) fait à nouveau augmenter la masse salariale de 6% et, ce faisant, le poids relatif de la cotisation de pension continue encore à diminuer.'

'Le personnel des secteurs régionalisés flamands est dans une meilleure situation ; là, une cotisation d'employeur de 0,25% est venue s'ajouter ; Cela a doublé l'apport. Les différences entre la Flandre et le reste du pays n'ont rien à voir avec la solidarité, mais avec l'intérêt. Dans les autres régions, le second pilier n'est pas mis en avant dans les revendications et il n'y a alors pas d'argent qui arrive.'

'Nous devons peut-être ouvrir quand même la porte à une cotisation personnelle par laquelle les travailleurs peuvent augmenter leur pension complémentaire.'

'Moi-même, je ne fais plus partie du Conseil d'Administration du fonds de pension flamand, mais du Comité d'Avis Financier. C'est également important. J'admire le directeur, Johan Vanbuylen, qui régit pour ainsi dire tout tout seul. Mais il est toutefois bien encadré par des experts et la Gestion Journalière. Tôt ou tard, quelqu'un prendra la relève ; lorsque les dinosaures de la concertation sociale qui étaient là depuis le début partiront. C'est une matière spéciale, l'historique des accords sociaux est important, tout comme les nombreux petits détails du travail de lobbying en coulisse. Cette succession ne sera pas facile.'



Eric Dubois

**Membre du Conseil
d'Administration, Fédéral**

'Nous sommes là pour défendre la pension complémentaire des travailleurs de notre secteur, mais il s'agit naturellement d'un complément à ce qui doit être la base : le premier pilier, la pension légale. Celle-ci est encore toujours privilégiée.'

'Un changement générationnel est en vue dans ce fonds de pension. Ceux qui ont négocié l'accord

historique 2005-2010 vont petit à petit prendre leur pension. Il s'agit d'une donnée importante. De nouvelles personnes doivent être prêtes, et elles doivent continuer à gérer l'affaire de manière vraiment paritaire et maintenir la bonne atmosphère à cette fin. Les membres doivent gérer le fonds 'en bon père de famille', compte tenu de la réalité et de la complexité des marchés.'

'Nous plaçons de manière durable. Et c'est une bonne chose. Les marchés qui promettent de gros rendements sont volatils. Ils sont risqués. Nous n'avons pas de boule de cristal. Et on raconte que si on lâche un singe à la bourse, il obtient parfois le même résultat que celui qui se prétend expérimenté. Rester prudent est donc le message.'



Dieter Goemaere

**Membre du Conseil
d'Administration fédéral**

'Je participe à l'administration du fonds fédéral et j'ai une grande confiance en son fonctionnement. Notre core business comme Conseil d'Administration : veiller à ce que tout se passe bien sur le plan administratif et que l'argent soit bien géré. Les bonnes structures et les bonnes procédures de contrôle sont élaborées à cette fin. Pour le Conseil, il convient alors de trouver les bonnes personnes. Les externes que nous attirons doivent pouvoir nous consacrer suffisamment de temps.'

'La formation que nous recevons comme administrateurs est de haut niveau.'

'Nous sommes toutefois vulnérables comme organisation parce que les piliers d'aujourd'hui peuvent s'en aller et dans un petit fonds comme le nôtre, le remplacement ne peut se faire d'emblée.'

'Je suis aussi fier de la politique de placement durable que nous suivons : celle-ci reflète les normes et valeurs de notre secteur.'

'Les dotations des pouvoirs publics pour la constitution des pensions augmentent légèrement

mais demeurent encore peu élevées. Les jeunes travailleurs dans notre secteur voient ce qui se passe dans d'autres secteurs : ils apprennent qu'il est normal qu'il y ait un deuxième pilier. Ils attendent qu'on y investisse davantage.'



Christophe Happe

Membre du Conseil
d'Administration Fédéral,
Membre du Fonds d'Épargne
Sectoriel

'Cela ne fait que 2 ans que je suis membre du Conseil d'Administration. J'ai déjà beaucoup découvert. Entre autres que ce fonds de pension est une grande nécessité ; c'est à mon avis incontestable. Même si les montants pour les affiliés sont encore bas, cela leur donne néanmoins un sentiment d'implication avec et dans le secteur. Ils attendent davantage. Le secteur doit devenir attractif et pour cette raison, les dotations pour le fonds de pension doivent augmenter.'

'Ce que j'ai aussi appris, c'est que le fonds de pension est bien géré et que les néerlandophones et les francophones collaborent bien. C'est un bon constat. Personnellement, je suis opposé à de grandes différences entre les régions et à des vitesses différentes au niveau belge.'



Wilfried Herpoele

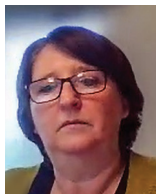
Membre CA flamand

'Pour nous, les gens des entreprises de travail adapté, il est très important que pour chaque travailleur, de bas en haut, on contribue de la même manière pour le second pilier de pension. Nous apprécions beaucoup la solidarité. Nous devons la conserver. Pour nos gens, il est aussi très important que la communication demeure claire et compréhensible. Je veux également y veiller.'

'Aujourd'hui, nos allocations de pension ne représentent pas encore grand-chose. Peanuts, disent certains. Ce n'est pas anormal ; nous n'existons que depuis dix ans ; cela dure des années avant qu'une pension complémentaire ne devienne substantielle ; mais, sincèrement, il faudra encore faire de sérieux pas en avant quant aux cotisations. Le problème est : où se situent les priorités. Particulièrement pour celui qui travaille à un salaire minimum, chaque euro de pouvoir d'achat est important, tant pendant la carrière qu'après la carrière. Les pensions sont très faibles pour eux. Un second pilier solide n'est pas un luxe, mais une nécessité pour garantir la sécurité d'existence de nos gens après leur pension.'

'Je suis impliqué dans le fonds de pension depuis les premières années. Il fonctionne de façon très transparente. Les experts font preuve d'expertise, tiennent un cap sûr qui est éthiquement correct. Durant les réunions, nous collaborons de manière ouverte et constructive ; je peux vous assurer : dans d'autres forums, c'est souvent moins le cas. Les réunions du Conseil d'Administration sont des moments de formation en tant que tels, parfois plus concrets et plus forts que la formation d'administrateurs qu'on organise parfois. La situation économique n'est pas rassurante. Il n'est pas question de voler au pilote automatique. Le Conseil d'Administration doit continuer à assurer un bon suivi des affaires.'

'En ce qui concerne la cotisation des employeurs, on dit assez facilement qu'il n'y a pas de place pour cela. Dans divers organismes, on peut bel et bien en faire plus. La meilleure solution est naturellement une solution globale dans laquelle pour chaque travailleur du secteur, 3% du salaire est mis de côté pour un second pilier de pension. Je ne vois pas d'un bon œil l'instauration d'une cotisation personnelle par laquelle un individu peut augmenter son second pilier de pension. Vous aboutissez alors dans une logique 'd'en retirer ce qu'on y a investi' et ceci ne correspond pas avec l'esprit solidaire que nous lui avons donné.'



Veerle Degrande

Membre CA flamand

‘À terme, les différences entre les régions vont augmenter, selon moi, et c’est la conséquence des choix différents qui ont été faits dans ces régions. Les partenaires sociaux des régions ont d’autres accents et priorités ; les éléments culturels et idéologiques y jouent un rôle. Oui, qu’il en soit ainsi. Maintenant, même si tant de partenaires sociaux différents sont impliqués, l’objectif reste toujours le même : fournir aux travailleurs un complément à leur pension légale.’

‘Pour les négociations futures, la même question reviendra à chaque fois : combien, parmi les moyens disponibles, dépensons-nous à une augmentation directe des revenus, et combien à un pouvoir d’achat différé, c’est-à-dire : à la protection de la sécurité d’existence de nos travailleurs après leur pension.’

‘Le suivi du fonds de pension est une responsabilité importante. Chaque réunion du Conseil d’Administration mérite l’attention nécessaire et doit être bien préparée. C’est n’est pas une matière simple, et de nombreuses facettes entrent en considération. Je considère la manière dont nous nous réunissons comme très positive. Les experts ou le directeur nous rafraichissent à chaque fois la mémoire et expliquent le comment et le pourquoi.’



Kris De Koker

Membre du CA fédéral et flamand

‘Le volet fédéral et le volet flamand de notre système de pension sont le miroir l’un de l’autre : le but, les fonctions clés, le Statement of Investment Principles (SIP), etc ; cela offre comme plus-value que les violons sont plus vite accordés. Le financement est par contre différent.’

‘Une des motivations pour établir une pension complémentaire était la grande différence entre, d’une part, les gens qui travaillaient pour un pouvoir public et avaient un statut de fonctionnaire et la pension qui va avec, et d’autre part ceux qui avaient un statut de travailleur et par conséquent une pension de travailleur beaucoup plus sobre. Une pension complémentaire devait réduire ce fossé.’

‘Nous avons établi une organisation très professionnelle : pour ainsi dire un grand orchestre symphonique ; mais la partition est celle d’une fanfare locale. La cotisation actuelle est vraiment beaucoup trop basse. Si on veut sérieusement faire quelque chose pour les gens, il ne faut pas attendre 2050 pour remonter le taux de cotisation à 3 %.’

‘De manière très professionnelle, nous respectons toutes les règles, lois et directives. Je pense parfois que nous sommes surréglementés. Mais ceci crée une fausse sécurité. Si demain, la bourse s’écroule, tout peut s’évaporer. Les 10 dernières années, tout s’est bien passé et toutes les lignes de défense ont bien résisté ; mais nous ne sommes jamais certains ; Si quelque chose se passe mal, on aura un débat difficile. Les employeurs peuvent-ils faire le complément ? Par exemple dans les maisons de repos qui ne peuvent pas augmenter sans plus leur coût quotidien contrôlé ?’

‘Ce n’est pas une évidence que de faire payer aux travailleurs une cotisation personnelle ; Nous avons déjà mené cette discussion dans le fonds de pension. Au niveau sectoriel, cela n’existe quasiment nulle part, seulement au niveau de l’entreprise.’

LA GESTION JOURNALIER

Le Bureau assure le suivi des affaires et prépare toutes les réunions du Conseil. Il se réunit en moyenne tous les 2 mois, mais plus fréquemment si les circonstances l'exigent.



Luc Jamine

Président du Fonds de Pension flamand – Vice-Président du Fonds de Pension fédéral

Les partenaires sociaux veulent être aux manettes

'Je faisais également partie des founding fathers, tout comme Mark Selleslach. Nous avons érigé ensemble les grands principes avec les collègues-administrateurs. Notre ligne de départ était en 2005. L'accord social fédéral pour le non-marchand de 2005 prévoyait un montant de 16 millions d'euros et l'accord flamand un montant équivalent de 2,4 millions d'euros ; Nous savions depuis 2010 que la contribution de l'autorité flamande serait de 0,6% de la masse salariale. Wim Coumans, qui était alors chef de cabinet, avait calculé cela. La Ministre du Bien-Être Inge Vervotte était alors le grand moteur au niveau flamand. Nous savions qu'avec cela, nous ne pouvions que semer le germe d'une pension complémentaire et que les accords suivants devraient augmenter les dotations des pouvoirs publics.'

'Le cadre de ces décisions de 2005 a été établi par la loi sur les pensions complémentaires (LPC) qui est entrée en vigueur le 1er janvier 2004 ; elle tendait vers une pension complémentaire pour tout le monde. Jusqu'alors, dans les accords sociaux, nous œuvrions surtout au pouvoir d'achat direct des gens. A partir de ce moment-là, les pensions complémentaires auraient également leur importance.'

'Pourquoi nous, employeurs, défendons cette pension complémentaire ? Pour rendre notre secteur attractif, oui ! Nous réalisons cela en convenant de conditions de travail et de salaire correctes, mais aussi par une pension complémentaire qui profitera plus tard à leur pouvoir d'achat et pour laquelle ils ne doivent pas payer eux-mêmes : les pouvoirs publics le font.'

'Nous, partenaires sociaux du non-marchand, avons pour cela demandé dans tous les accords sociaux flamands suivants une augmentation des dotations publiques. Mais souvent – aussi dans le dernier accord social – la priorité devait être donnée à l'augmentation du pouvoir d'achat maintenant.'

'Nous avons toutefois pu prendre une décision importante en Flandre : lorsqu'en 2008, une exonération du versement des 0,25 pourcent du précompte professionnel a été instaurée, dans le non-marchand flamand, nous n'avons pas laissé cet argent retourner aux organismes, mais l'avons canalisé vers le fonds de pension.'

« La pension complémentaire est nécessaire pour demeurer un employeur attractif. »

'Ceci a boosté les pensions complémentaires flamandes et leur a tout de suite donné de l'avance. Lorsqu'après la 6ème réforme de l'état, un certain nombre de secteurs fédéraux sont devenus flamands, nous avons aussi réglé cela pour eux. Dans les autres parties du pays et dans les secteurs fédéraux, cela n'a pas été fait. Du côté francophone, l'enthousiasme pour une pension complémentaire était moindre, aussi chez les employeurs. Il y a surtout un contexte idéologique à cela. Pour cette raison, les gens qui travaillent dans des institutions fédérales, wallonnes, germanophones et bruxelloises ont une pension complémentaire inférieure. Tôt ou tard, on reconnaîtra que de cette manière, on a pris un retard qu'on ne peut rattraper.'

'Nous sommes satisfaits qu'au sein du non-marchand flamand, nous avons pu maintenir une solidarité. Il s'agit de la solidarité entre les travailleurs – leur pension complémentaire est égale, peu importe la hauteur de leur salaire – mais aussi une solidarité entre les cinq sous-secteurs qui ne reçoivent pas tous les mêmes moyens. Nous

sommes également solidaires avec les collègues qui tombent sous la réglementation fédérale ou sous celle des autres entités fédérées : nous avons une structure commune et plaçons notre argent ensemble ; ceci profite aux plus petits.'

'Nous sommes également fiers d'avoir pu garder les frais sous contrôle. Nous sommes le fonds de pension le meilleur marché en Belgique en ce qui concerne la gestion. Notre fonds est très mince : il n'y a qu'un seul membre du personnel, et c'est le directeur ; les autres tâches sont externalisées et nous faisons appel à toute une série d'experts externes. Nous suivons également bien les activités de nos gestionnaires de patrimoine.'

'Nous persistons à demander aux pouvoirs publics d'augmenter la dotation à 3%. Mais il ne faut pas non plus nous l'imposer. Ici aussi, nous voulons rester aux manettes et faire nos propres choix. Paul Roels, qui était impliqué très tôt dans nos travaux, l'avait bien compris.'

'L'autonomie que nous voulons provient d'une longue tradition de concertation sociale entre employeurs et travailleurs dans notre secteur, par exemple dans les fonds sociaux Maribel ; ceux-ci servent à créer davantage d'emplois ; à cette fin, nous devons faire des compromis et partant de cela, nous adresser ensemble aux pouvoirs publics pour obtenir davantage d'argent. Nous agissons également de cette manière dans les fonds de formation et les fonds de sécurité d'existence.'



Mark Selleslach

Président Fonds de Pension fédéral - Vice-Président Fonds de Pension flamand

Un choix osé: les mêmes primes pour tous

Durant l'année cruciale 2005, Mark Selleslach est devenu le dirigeant syndical du non-marchand, le Monsieur Colère Blanche de la CSC, succédant à Walter Cornelis. 'Suite à cela, j'ai en effet été impliqué dans les premiers accords sociaux à propos des pensions complémentaires : ceux de 2005 : il

y avait d'abord les négociations fédérales avec les ministres Rudy Demotte (Santé Publique, PS) et Freya Van den Bosche (Emploi, SP.A) et un peu plus tard, les négociations flamandes avec les ministres Inge Vervotte (Bien-être, CD&V), Bert Anciaux (Culture, Spirit) et Kathleen Van Brempt (Économie Sociale, SP.A).'

'La reconnaissance officielle par l'autorité financière, la FSMA, et le lancement officiel du Fonds de Pension et les premiers paiements n'ont suivi que des années plus tard, en 2012. Dans l'intervalle, il y a toute une période d'étude et de préparation et de constitution de capital. Nous connaissions l'objectif, mais nous ne nous en approchions pas. Nous ne sommes pas des spécialistes financiers. Un collègue du syndicat m'a dit : téléphone à Paul Roels. Ils l'avaient rencontré lors de la préparation du fonds de pension des employés du secteur du métal. Et c'était juste : nous avons besoin de quelqu'un comme lui.'

'Mettre de l'argent de côté pour une pension complémentaire n'était pas facile en ce temps. Vous vous rendez aux négociations sociales avec un carnet de revendications établi par la base et les délégués syndicaux. Le pouvoir d'achat pour maintenant ou la pension? Ne faut-il pas surtout renforcer la pension légale? C'est ce qui était sur le tapis. Les gens ne connaissaient aussi que l'assurance-groupe : quelque chose des secteurs marchands qui était réservé aux salaires élevés et au personnel des cadres. La Loi sur les Pensions Complémentaires (LPC) a toutefois créé une nouvelle ouverture : une pension complémentaire pour tous les travailleurs. Il faut alors, comme syndicat, oser tracer une ligne : ce n'est pas logique de se borner à lutter pour de bonnes conditions salariales durant la carrière et de ne pas nous inquiéter du standard de vie de nos gens après leur pension!'

'Au départ, nous avons opté pour une formule d'assurance et le rendement sûr que cela fournit. Plus tard, nous avons fondé un vrai fonds de pension. Il s'agissait d'un choix conscient : avec une assurance-groupe, nous avons peu à dire ; nous voulions, comme partenaires sociaux, prendre entièrement nous-mêmes les décisions qui sont importantes pour les travailleurs. Et nous avons

décidé de ce qui nous rend encore uniques : pour chacun, la même prime est payée, peu importe l'importance du salaire. Si on met, par individu, un pourcentage du salaire sur le côté, on fait persister l'inégalité après la pension. Ce n'est pas ce que nous souhaitons. Chez nous, les travailleurs ayant un salaire plus réduit et un salaire plus élevé obtiennent la même pension complémentaire après une même carrière.

Nous avons aussi décidé d'emblée de ne pas faire de différence entre les ouvriers et les employés. Dans d'autres secteurs, c'est ce qui a été fait, et il faut maintenant rectifier la discrimination des ouvriers.

Placer de manière éthique était aussi un choix pris dès le départ. On disait encore alors que cela apporterait moins de rendement. Aujourd'hui, il est clair pour tout le monde que tel n'est pas le cas. Investir de manière éthique est tout aussi rentable.'

« Lutter pour un bon salaire et ne rien faire pour les revenus de nos gens après leur pension ne serait pas logique. »

'Oui, il y a dans le financement public du Fonds de Pension de grandes différences entre la Flandre, Bruxelles et la Wallonie. Ceci est lié aux accords des divers accords sociaux. En outre, les employeurs flamands du non-marchand ont à un moment donné accepté qu'une réduction de 0,25% sur le précompte professionnel soit directement cédée pour la constitution de pensions complémentaires, alors que tel n'a pas été le cas dans les autres régions.'

'Est-il préférable de renforcer le premier pilier de pension – la pension légale – plutôt que de constituer une pension complémentaire? C'est ce qu'on prétend de temps à autre. A mes yeux, il n'y a pas de contradiction entre les deux. Les syndicats continuent – avec succès – à défendre la pension légale, même s'ils constituent dans de nombreux secteurs des pensions complémentaires pour les travailleurs.'

'Les travailleurs plus jeunes n'avaient à l'origine pas beaucoup d'intérêt pour les pensions

complémentaires. Leurs salaires de départ étaient alors encore trop faibles. Leur augmentation était alors leur priorité. Ceux-ci ont augmenté. Depuis, l'intérêt pour la pension complémentaire se retrouve bel et bien chez eux.'

'Je reconnais que la constitution pas à pas de la pension complémentaire demeure un travail de longue haleine. Au début, on blaguait parfois : avec le paiement de la pension complémentaire, on peut à peine acheter une paire de chaussures. Depuis, les montants sont déjà plus élevés. Et il faut faire les calculs après une carrière complète. Cette lente constitution découle aussi de la taille du secteur. Si nous voulons donner 10 euros à chaque travailleur, nous avons déjà besoin d'au moins 5 millions d'euros. Si les gens mettaient individuellement la somme sur un compte épargne, ils obtiendraient en général un rendement de 0,11 pourcent. Dans un fonds de pension, c'est au minimum 1,75%, l'objectif du fonds de pension du non-marchand est de 3,75%.'

'Nous espérons une mise des pouvoirs publics de 3% de la masse salariale totale. Il s'agit aussi du chiffre qui a été repris dans l'accord de gouvernement fédéral pour tous les secteurs. Nous en sommes encore loin avec le non-marchand. Pour ses propres travailleurs contractuels, par exemple, l'autorité flamande met déjà 3% de côté. Ceci doit nous inspirer.'



Paul Roels

Compliance Officer

Fier du système que nous avons établi

'Un compliance officer doit veiller à ce que la législation et la réglementation soient respectées. Compliance signifie respect. Pour cette raison, je collabore également avec d'autres experts externes. Au départ, j'ai surtout guidé le non-marchand : les partenaires sociaux avaient pris leur temps de tout rechercher. Je devais les aider à faire des choix, et les accompagner dans la transition d'une

assurance vers un fonds de pension. Je suis neutre par rapport à ce choix. Mais lorsqu'il est question de nombreuses personnes comme ici, un fonds de pension est préférable. Les partenaires sociaux sont alors aux manettes, sinon, l'argent disparaît dans une black box chez un assureur.'

'Du côté de la CSC, le choix pour un fonds de pension était plus prononcé. Du côté de la FGTB, la crainte était plus importante : on n'était pas habitué à ce monde. Ils pensaient tout le temps qu'ils allaient être roulés par le monde financier. Je comprenais bien cette crainte. Nous y sommes allés pas à pas. D'abord, la gestion des données, ensuite, la gestion des données du personnel, et seulement par après les finances. Les partenaires sociaux ne voulaient pas externaliser la gestion des données et des données du personnel chez un assureur. Finalement, nous avons abouti au fonds de pension proprement dit : cela permet d'avoir toutes les manettes en main.'

'Je suis fier du fait que nous ayons réalisé le fonds de pension du non-marchand. Pas des montants encore trop réduits qui sont versés ; cela demeure le point faible. Mais bien de la manière dont cela a été élaboré, et j'y ai apporté ma contribution. En aidant à élaborer un système très efficace. Le fonds joue un rôle de pionnier à bien des points de vue, par exemple à propos de la communication vers les affiliés.'

'Le placement éthique, ce principe était enraciné dès les premiers instants. Dans les secteurs marchands, les employeurs rechignent souvent. Ici, les employeurs étaient tout de suite avec nous.'

'Encore un point : dans le fonds de pension du non-marchand, il y a aussi une grande solidarité. Lorsqu'on est malade, la constitution de la pension complémentaire continue comme si on avait travaillé. Nous y avons réfléchi très longtemps. Nous avons dû l'expliquer à l'autorité de contrôle.'

« Ce fonds de pension a une structure très réduite. »

'Ce fonds de pension a une structure particulièrement réduite. On travaille avec de nombreux experts externes qui partagent tout. Ceci a été construit très méticuleusement. Tout est couvert de A à Z.'

'À propos des rendements, nous avons navigué vers un cap prudent. Tous les rendements ne sont pas distribués : des réserves sont constituées. L'autorité de contrôle surveille également cela. La pyramide des âges du secteur est bien surveillée. Nous conservons aussi suffisamment de cash parce que les flux sortants – le nombre de personnes qui prennent leur pension – s'accroît progressivement.'

'Un problème est en effet constitué par le grand nombre de 'dormants' : des gens qui n'ont travaillé que pendant une courte période dans le secteur et dont les très faibles droits de pension doivent encore être gérés pendant des années. C'est également un problème ailleurs ; ce dossier est au Conseil National du Travail (CNT) : les partenaires sociaux doivent trouver une solution.'

LE COMITÉ CONSULTATIF FINANCIER

Le comité consultatif financier est un organe consultatif qui guide les conseils d'administration dans leur politique d'investissement et assure un suivi systématique des investissements. Ici aussi, la règle veut que les réunions se tiennent tous les trimestres, mais plus fréquemment si nécessaire, par exemple si les marchés boursiers s'affolent ou si, par exemple, il faut trouver des gestionnaires d'actifs.



Paul Huybrechts

Expert indépendant Comité d'Avis Financier

Expérience et saine méfiance

'Il y a environ six ans, je suis devenu membre du Comité d'Avis Financier comme expert indépendant. Comment suis-je arrivé là ? J'ai accumulé une certaine expérience financière dans ma carrière. Après un certain temps en entreprise, je suis passé fin des années septante à la rédaction de De Morgen. J'avais étudié les sciences politiques et sociales et chez De Morgen, j'ai pris goût au calcul et aux finances. J'ai suivi des cours d'analyse de bilans, de comptabilité et de fiscalité et cela m'a conduit, d'abord, à la rédaction de De Belegger, et ensuite du Financieel Economische Tijd (maintenant : De Tijd). Là, après 6 ans comme journaliste, je suis devenu directeur général. J'ai fait cela pendant 11 ans, après quoi j'ai écrit quelques livres comme journaliste indépendant. À propos du vieillissement, j'ai écrit le livre qui se voulait alarmiste : 'Naar Grijsland'. De uitvaart van onze welvaart', en collaboration avec l'économiste maintenant très connu Koen De Leus. Le premier ministre Yves Leterme a écrit l'avant-propos. Je suis encore toujours fier de ma biographie de la jeunesse du politicien nationaliste flamand Hugo Schiltz (2009).'

'En 2007, la Vlaamse Federatie van Beleggers (VFB) m'a demandé de devenir leur président. Est alors venu le crash de 2008. Je l'ai vécu depuis le second rang. Toutes les semaines, j'étais briefé discrètement par Luc Coene, alors vice-gouverneur de la Banque nationale, un homme particulièrement méritant, malheureusement décédé depuis. J'ai été président de la VFB pendant 9 ans. Ce que j'ai réuni dans

mon passé comme connaissances, mais aussi comme saine méfiance vis-à-vis du petit monde financier, j'essaie de le mettre maintenant au profit du secteur non-marchand. Je le fais avec plaisir. Je limite sciemment mon rôle à celui de conseiller. Les décisions reviennent aux administrateurs. La mission m'impose de rester bien informé des marchés financiers.'

« Si un second pilier est nécessaire quelque part, c'est bien dans le secteur des soins.

'Si un second pilier est nécessaire quelque part, c'est bien dans le secteur des soins. Les nombreuses personnes dévouées dans ce secteur méritent bien un petit extra à la fin de leur carrière. Dans notre second pilier, les montants payés sont aujourd'hui trop réduits, mais si nous tenons encore bon pendant 20 ans, cela en vaudra alors la peine. Nous tentons pour cela, dans le cadre d'une politique de placements strictement établie, d'obtenir un rendement le plus élevé possible. Mais les cotisations versées doivent augmenter. Le fait que l'enthousiasme n'y soit pas dans la Belgique francophone est un frein à la construction.'

'Nous plaçons de manière durable. Cela ne mène pas nécessairement à ce que nous obtenions moins de rendement. Nous devons pouvoir concilier rendement et caractère durable. Dans les nouvelles lignes directrices d'investissement (SIP), nous allons davantage diversifier nos placements : nous allons vers davantage d'actions, et regardons également vers les pays émergents. Après une enquête approfondie (une dite étude ALM), nous avons également réduit le poids des obligations. Si nos gestionnaires parviennent, dans le marché

obligatoire difficile, à obtenir un peu de rendement, et que nous pouvons augmenter celui-ci par des rendements plus élevés des actions, nous sommes dans le bon.’

‘L’inflation élevée nous joue des tours, mais elle ne va vraisemblablement pas durer. L’inflation ronge surtout le pouvoir d’achat du second pilier dans le secteur des pensions. Les pensions légales, le premier pilier, donc, sont cependant protégées par le lien à l’index. Le second pilier est quant à lui plus profitable dans les temps de croissance économique, lorsque les pensions légales augmentent peu ou pas. C’est une des raisons pour lesquelles, à long terme, il faut un premier et un second pilier.’

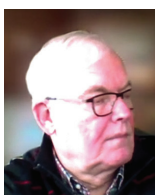
‘J’ai un bon ressenti dans le fonds de pension du non-marchand. On veille minutieusement aux coûts et les bénéficiaires finaux, les soignants, sont mis en avant par les administrateurs. Quels sont les points d’attention ? Le fonds de pension fait gérer son argent par des ‘asset managers’, des spécialistes en placements. Ils doivent être surveillés. Nous les comparons entre eux, déterminons des objectifs à atteindre et interrogeons régulièrement le marché. Un fonds de pension a naturellement un portefeuille de placements, maintenant plus d’un demi-milliard dans notre secteur, mais il y a des obligations au regard de cela, les créances des soignants, donc. Ces paiements sont prévisibles, mais doivent être gérés avec minutie. Vu les profils divers de nos

bénéficiaires, cette tâche est particulièrement complexe dans notre secteur. Mais leur gestion est, je pense, bonne, et le Conseil d’administration, le réviseur et l’actuaire y veillent. Un nouvel outil de PensionArchitects donne une meilleure vision des moyens financiers sortants suite à la pension ou au décès. Il y a suffisamment de réserves prévues pour que – si les marchés financiers connaissaient encore des catastrophes comme en 2008 – il n’y avait pas d’emblée des conséquences imprévues pour le fonds de pension. 2020 était négatif, mais cela a été bien amorti, nous résistons à une petite secousse. Ma génération – les ‘boomers’ – a encore connu des rendements de 14% sur les obligations. Depuis, les tarifs des intérêts des obligations se sont réduits de manière structurelle, souvent à zéro. La période de certitude et de gains d’argent facile est définitivement révolue. Il faut maintenant prendre un certain risque pour générer du rendement. Cela va encore un peu durer avant que nous connaissions à nouveau des taux d’intérêt de 3 ou 4%.’

‘Le Comité d’Avis Financier comporte des spécialistes ayant des arrière-plans divers. Une collègue, Anneleen De Bonte, est un médecin qui a fait sa vocation de l’investissement durable. Il y a en outre Patrick De Bos, ancien directeur financier du groupe GBL. Et encore Marc Schepens du CGSLB. Avec cette équipe, je suis assuré que nous avons l’expertise nécessaire à notre disposition.’

LES FONCTIONS CLÉS

Les personnes qui occupent ces postes détiennent littéralement les clés de commande. En bref : l'auditeur vérifie les comptes ; l'auditeur interne supervise l'ensemble du processus interne ; le gestionnaire des risques estime les risques que peuvent courir les fonds de pension ; le compliance officer veille à ce que le travail soit effectué conformément aux lois et règlements ; enfin, la fonction actuarielle vérifie tous les calculs.



Paul Roels

Compliance officer –
ProCrea bvba

'Je suis un externe, mais je commence à faire partie des meubles', ironise Paul Roels : 'Je suis impliqué dans ce fonds de pension depuis le premier jour, lorsque les premiers deniers sont entrés dans les fonds d'épargne et lorsque nous n'avions pas encore de vrai plan de pension. Lorsque nous sommes passés à un vrai fonds de pension, en 2017, il a d'abord fallu établir un marché public ; j'ai soumissionné et j'ai été sélectionné. Je reste donc.'

'Mon rôle? Le verbe anglais to comply signifie: être en ordre. Le compliance officer doit veiller à ce que tout – oui tout – ce que fait le fonds de pension, soit en ordre par rapport à la législation, la réglementation de l'autorité de contrôle, etc. Je réalise cela par des contrôles réguliers. Je fais également un rapport annuel et dois prévenir la FSMA si je constatais des irrégularités ; ceci vaut d'ailleurs pour toutes les fonctions clés.'

'Une seconde tâche demande aussi beaucoup de temps : répondre aux questions et aux plaintes des affiliés du fonds de pension, et ils sont nombreux, comme vous le savez : 700.000. Le fonds, mesuré en fonction du nombre d'affiliés, est le plus grand fonds de pension en Belgique. Je reçois rarement de vraies plaintes, mais bien diverses questions, souvent à propos des dossiers complexes, comme encore récemment : un dossier de liquidation où un neveu se trouvait encore en Australie.'

'Troisièmement, le compliance officer doit informer le Conseil d'Administration lorsqu'il y a des

changements dans la loi et la réglementation ; cela implique de suivre les choses de près au quotidien. Je pense que cela ne suffit pas, comme c'est souvent le cas, de se borner à écrire un rapport par an.'

'Ce n'est pas du gâteau d'être compliance officer pour le non-marchand, parce que le financement n'est pas stable et dépend de presque toutes les autorités dont dispose la Belgique et qui ont toutes leurs idées. Et tout ceci infiltre notre fonds de pension. Ainsi, nous avons dû constituer des réserves pour le cas où un pouvoir public se déroberait temporairement à ses obligations.'

'Nous avons fait cela ensemble : j'ose dire que la collaboration parmi les fonctions clés est bonne dans ce fonds de pension. Chacun a son propre rôle et sa responsabilité, mais nous sommes transparents l'un envers l'autre et c'est nécessaire parce qu'il y a souvent des chevauchements que chacun aborde de son propre point de vue. Il y a ici une équipe fixe de fonctions-clés, mais nous ne sommes pas nommés à vie. Mais il ne serait pas souhaitable de changer trop souvent : la complexité de ce fonds de pension est importante ainsi que le temps nécessaire à se mettre au courant. Le fonds de pension est toutefois vigilant : pour chaque fonction clé, un nouvel appel au marché restreint – pas de marché public parce que les montants sont trop faibles - est fait tous les trois ans, avec un cahier des charges et une évaluation sérieuse.'

'Ce qui est très important dans ce dossier, c'est que les partenaires sociaux ont tout élaboré eux-mêmes, avec l'aide des externes. Mais ce sont eux qui ont décidé de la structure, des méthodes, etc. Je ne me fais donc aucun souci si les pionniers actuels arrêtaient, parce qu'il y a suffisamment de qualité

dans les Conseils d'Administration. Les questions des organisations sont critiques et démontrent que les affaires sont bien suivies au sein des Conseils d'Administration. Et j'ai vu que ces partenaires sociaux jouaient dans la champions league de la concertation sociale ; il s'agit également d'une plus-value.'

'Encore un aspect qui m'a particulièrement réjoui : nous sommes également parvenus à fournir une pension complémentaire à un certain nombre de 'plus faibles dans la société', par exemple les gens dans les entreprises de travail adapté – les ateliers protégés. C'est beau.'



Patrick Marien

Fonction actuarielle – AON

'J'y suis également depuis le premier jour ; ma fonction s'appelait alors encore 'actuaire désigné'. En 2019, c'est devenu la 'fonction actuarielle'. Je fais rapport au Conseil d'Administration, mais mon rapport est également utilisé par d'autres fonctions clés. Je prête surtout attention à la réserve technique ; ces provisions font en sorte que le fonds de pension puisse répondre à ses obligations de paiement envers les affiliés. Normalement, l'obligation de verser un complément repose sur les épaules de l'employeur si cela n'est pas possible ; ces versements doivent ici venir des pouvoirs publics et dans ce cas, ce n'est pas simple de demander de tels versements complémentaires. Nous avons longtemps cherché un plan de financement qui pouvait faire face à cela.'

'Il y a assez de défis dans le secteur. Une des missions est : le suivi de la population qui, honnêtement, est très grande : 700.000 personnes. Ce qui joue également est que les risques ont augmenté. L'inflation, par exemple, a fortement augmenté. Il faut alors essayer d'obtenir des rendements plus élevés pour ne pas laisser s'évaporer le pouvoir d'achat de ce qui a été épargné.'

'L'autorité de contrôle est de plus en plus attentive au caractère 'fit & proper' des membres du Conseil d'Administration. Ils ne peuvent rien avoir à se reprocher, et doivent être suffisamment instruits. Le fonds de pension du non-marchand fait des efforts supplémentaires sur ce dernier point par des sessions de formation des administrateurs, avec des orateurs externes de très haut niveau.'



Jan Ruttens

Risk manager – AON

'La fonction de gestion du risque n'existe que depuis quelques années. Ma tâche est de détecter et d'analyser les risques. A cette fin, un registre est établi avec 25 risques que nous analysons : les risques financiers, les risques de compliance, les risques actuariels, les risques de placement, etc. Un exemple sont les risques de liquidités : il faut toujours qu'il y ait suffisamment de cash pour effectuer les paiements, afin que l'on ne risque pas de devoir subitement vendre des placements ou actions à cette fin. Je contrôle s'il y a un planning de cash et s'il est suffisamment élaboré et discuté avec les asset managers qui veillent aux placements concrets. Un problème spécifique dans ce secteur est que les pouvoirs publics ne paient pas toujours à temps ; c'est grave, mais il faut pour cela prendre des précautions.'

'Les risques actuariels jouent à long terme et pour cela, il y a les études ALM (Asset Liability Management) dans lesquelles nous examinons les obligations à long terme et la manière de les couvrir avec les placements. La ligne de conduite qui en découle se retrouve dans la SIP, la Statement of Investment Principles ou la déclaration relative aux principes d'investissement : la note qui fixe la politique d'investissements du fonds de pension.'

'Je collabore avec d'autres fonctions clés. Les risques de compliance (respect des règles) sont vérifiés avec le compliance officer, les risques opérationnels avec l'auditeur interne ; je ne vais pas recommencer

leur travail. Je rassemble toutes les informations à propos des risques, je regarde là où il y a encore du travail, et ceci fait l'objet d'un rapport ORA triennal, le Own Risk Assessment ou l'évaluation des risques propres qui est présentée au Conseil d'Administration et à l'autorité de contrôle, la FSMA.'

'Le staff du fonds de pension est limité et il s'agit aussi d'un des risques. Le Conseil d'Administration en est conscient et y travaille, entre autres avec suffisamment de contrôles externes. Une partie externe s'occupe de l'administration ; c'est donc sous contrôle. Le comité d'avis financier suit bien les placements, c'est également ok.'

'Il y a également une belle évolution dans la vie des fonds de pension du non-marchand où on a d'abord fait effectuer les placements par une compagnie d'assurances en optant pour un rendement sûr ; ensuite, nous sommes devenus un vrai fonds de pension et avons placé nous-mêmes, avec ce que nous appelons un 'caractère ESG très marqué' (placement éthique et social et selon les règles de bonne gouvernance). Au sein d'AON, nous avons consacré beaucoup d'heures à cette transition vers l'investissement effectué soi-même. Auparavant, c'était simple ; la compagnie d'assurances fournissait un rendement sûr et celui-ci allait aux affiliés, point. Maintenant, le rendement est supérieur, mais plus changeant et nous avons dû mettre les choses au point afin que les risques demeurent limités. Plus difficile, mais plus passionnant.'



Frederik Timmermans

Auditeur interne - Prosperitas

'Je suis l'auditeur interne du fonds de pension non-marchand ; j'effectue cela depuis Prosperitas comme prestataire de services externe. L'auditeur interne est une des quatre 'fonctions clés' légalement obligatoires. Comme auditeur interne, je dois vérifier et apprécier si en interne, il y a suffisamment de mécanismes de contrôle qui assurent que tout se passe correctement. Un exemple concret d'un tel

mécanisme est le principe des quatre yeux lors de la procédure de paiement : chaque paiement – éventuellement au-dessus d'un certain montant – doit être signé par deux personnes.'

'Plus généralement, il est recommandé qu'il y ait une différence claire entre les activités opérationnelles et de contrôle, et ceci à autant de niveaux d'activités possibles. Ceci nécessite pour le fonds de pension non-marchand un certain pragmatisme en ce qui concerne les activités de soutien et de coordination effectuées par le directeur, puisqu'il est le seul à être sur le payroll.'

'Le contrôle interne peut être implémenté de diverses manières. Les fonds de pension belges externalisent généralement la majeure partie de leurs activités, tel est également le cas du fonds de pension non-marchand. Pour cette raison, je porte beaucoup d'attention au fonctionnement des prestataires de services externes. Il est crucial que le Conseil d'Administration conserve un aperçu d'ensemble et puisse évaluer et juger correctement l'état global dudit 'système de contrôle interne'. Mes rapports doivent y contribuer dans une large mesure.'

'Le but d'une mission d'audit est de doser le travail sur base d'un plan d'audit qui s'étend sur trois ans. Tous les aspects du fonctionnement du fonds doivent être examinés. Le contrôle interne est bien organisé au sein du fonds de pension non-marchand, mais je signale régulièrement des points à améliorer. Souvent, une mesure supplémentaire implique des frais ; il revient au Conseil d'Administration de décider dans quelle mesure on donne suite à ma recommandation. Les recommandations de l'auditeur interne ne sont pas contraignantes mais le Conseil d'Administration doit toutefois prendre position à leur sujet.'

'Je travaille tant pour des fonds de pension d'entreprise que des fonds de pension sectoriels, mais j'ai généralement plus de travail avec un fonds de pension sectoriel. Chaque cas est différent et a ses 'particularités' ; il s'agit d'une expérience enrichissante de pouvoir travailler pour le fonds de pension non-marchand. Je suis impliqué dans

celui-ci depuis le début et j'ai donc vécu le plus grand changement : le passage d'une assurance vers des mandats de gestionnaires de patrimoine, la transformation en 'vrai' fonds de pension, donc. Cela s'est heureusement passé à un bon moment et on a ainsi pu réaliser des plus-values importantes. J'ai aussi vérifié et contrôlé ce changement.'



Christel Weymeersch

Réviseur – Ernst & Young

'Un réviseur a deux missions dans un fonds de pension : premièrement, vérifier si les comptes annuels donnent une image fidèle de la réalité, et établir à ce sujet un rapport à l'Assemblée Générale ; et deuxièmement, dans le cadre de la surveillance prudentielle, faire rapport à l'autorité de contrôle, la FSMA. Les années précédentes, le rapport à propos des comptes annuels a toujours été un rapport d'approbation sans réserve, dans lequel nous indiquons que les comptes annuels donnent une image fidèle du patrimoine financier et des résultats du fonds de pension.'

'Nous partons de la comptabilité et effectuons alors des tests. P.ex. vérifier l'argent sur les comptes, vérifier les provisions techniques avec un actuaire

d'EY, effectuer des tests de détail sur tous les postes des comptes annuels. Nous faisons cela pour toutes les entreprises que nous auditons. Pour un fonds de pension, nous devons également faire rapport à la FSMA avec trois rapports distincts : un sur les situations périodiques et les provisions techniques, un sur le contrôle interne dans le fonds de pension, et enfin un sur la structure financière et les activités du fonds de pension. Nous observons également le rapportage spécial P40 que le fonds de pension fait lui-même à la FSMA, et nous contrôlons s'il n'y a pas d'inconsistances.'

'C'est une équipe qui effectue le contrôle chez nous. Je signe formellement. Nous faisons usage des rapports de l'actuaire, mais nous avons également un contrôle actuariel interne pour évaluer les méthodes de l'actuaire. Le réviseur est en quatrième ligne. La première ligne comporte les fonctions opérationnelles, la deuxième ligne comprend le compliance officer, le risk manager et la fonction actuarielle, et la troisième ligne est l'auditeur interne. Nous ne sommes pas ainsi quotidiennement impliqués comme les autres fonctions clés et surtout comme le compliance officer. Nous veillons surtout au contrôle a posteriori.'

'Ernst & Young Réviseurs d'entreprises est impliqué comme réviseur du fonds de pension depuis le début, mais moi-même, j'assure le suivi des affaires depuis 2017. Avec plaisir. Un fonds passionnant.'

L'ADMINISTRATION DES PENSIONS

Une bonne administration des pensions - dans ce cas, PensionArchitects - est essentielle pour les membres. Il gère tous les comptes individuels et est responsable de la communication avec les affiliés. Bien entendu, il prépare également tous les paiements, tant aux membres ou à leurs bénéficiaires qu'aux autorités : impôts, etc. Le service de gestion des pensions veille également à ce que toutes les données et mouvements soient transmis à Sigedis afin que les affiliés puissent également trouver tout ce qui concerne leur pension complémentaire sur mypension.be.



Ivan Eulaers

Directeur général
PensionArchitects

‘Les fonds de pension du non-marchand comptent environ 700.000 travailleurs. La BCSS, la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale, nous fournit l’énorme quantité de données qui, pour chacun de ces 700.000 personnes, indiquent combien et où elles ont travaillé. Et nous traitons ces données pour aboutir aux droits de pension qui sont très lentement constitués avec cela. C’est ce que nous ‘PensionArchitects’, faisons, dit le directeur général Ivan Eulaers.

‘Nous appelons cela la gestion administrative de grands plans de pension. Cela nécessite une capacité de calcul énorme. Et un effort énorme pour la sécurité des données. Je n’en dors pas. Et cela nécessite toujours plus d’attention. Pour cette raison, nous ne travaillons pas avec nos propres serveurs, mais avec des serveurs cloud et des solutions professionnelles, et nous les faisons également tester chaque année de manière indépendante.’

‘Le secteur du non-marchand était notre premier grand client. Notre collaboration a débuté en 2009. Et nous l’avons semble-t-il bien fait car nous avons

grandi de manière continue et depuis, presque tous les fonds de pension sectoriels – également le métal avec ses 300.000 affiliés, par exemple – ont adhéré, à deux exceptions près : la Construction et le Transport ont travaillé avec leur propre système. Nous traitons maintenant les données de 1,2 millions de travailleurs. Nous avons grandi grâce au non-marchand. Nous ne l’oublions pas’, dit Ivan Eulaers.

‘Nous avons développé une position unique, mais nous n’en abusons pas. Agir de manière éthique, travailler sur le long terme, améliorer constamment le service, telle est notre manière de travailler. Nous tentons de réagir rapidement et de répondre aux questions des affiliés par sms, mail, un système de chat propre ; grâce à cela, nous pouvons dans la plupart des cas répondre le jour-même, dans le pire des cas en quelques jours.’

‘Nous avons 14 personnes à notre service. Tous des IT, sauf 1 travailleur administratif. Nous effectuons tout dans nos propres murs.’

‘Sigedis, l’asbl publique qui gère les données de carrière des salariés et appointés, va maintenant reprendre l’envoi des fiches de pension et des relevés de pension. C’est exact. Mais elle ne reprendra pas la gestion des données ; ceci reste notre rôle.’

LES GESTIONNAIRES D'ACTIFS

Les gestionnaires d'actifs investissent pour les fonds de pension sur la base des directives des conseils d'administration, qui sont contenues dans un document volumineux sur la politique d'investissement (SIP, Statement of Investment Principles). Ils font un rapport mensuel et rendent également compte au comité consultatif financier et annuellement aux conseils d'administration.



**Marc
Van den Bosch**

Ancien Directeur de Sepia

‘Nous, chez Sepia, étions les premiers qui sommes venus en aide au secteur non-marchand dans la gestion financière de l’argent des pensions complémentaires. C’était en 2012. Deux compagnies d’assurances se sont regroupées dans Sepia : Belfius Insurance et KBC Assurances. Sepia a fourni une formule d’assurance qui offrait la garantie de rendement normale d’une assurance mais ne mettait toutefois pas les partenaires sociaux devant une black box, en offrant de la transparence et un droit de décision à propos des placements. Nous avons spécialement développé cette formule pour les plans de pension sectoriels comme celui du non-marchand. Ils pouvaient faire appel aux gestionnaires de patrimoine appartenant aux groupes respectifs des deux compagnies d’assurances.’

‘Nous investissions déjà de manière durable, comme demandé. Nous avons pour ce faire fait appel au Forum Ethibel.’

‘L’évolution des marchés financiers après 2008 a fait en sorte qu’il était toujours plus difficile de fournir une garantie de rendement. Le rendement contractuel a baissé de 3,25% à 2,25% et ensuite à 1,75%; mais même ce pourcentage restait difficile à atteindre. On a alors choisi de sortir de la formule d’assurance et de placer directement l’argent avec le fonds de pension. La formule d’assurance était un bon départ, a donné une bonne plateforme pour ensuite opter pour un fonds de pension qui, à partir de 2017, a choisi de placer directement lui-même l’argent. Il le fait maintenant avec deux gestionnaires d’actifs : KBC AM et Candriam.’



Peter De Wit

Gestionnaire de relations
KBC AM

‘Nous aimons travailler avec le fonds de pension non-marchand, même si les moyens financiers de celui-ci sont plutôt limités. Il a beaucoup d’affiliés, mais le pourcentage des salaires qui est versé est faible, plus faible que la moyenne basse de tous les fonds de pension sectoriels belges: Ceux-ci atteignent normalement encore 1 à 1,5% de la masse salariale. Pour le fonds de pension, l’apport très limité est un défi extrême : cela signifie que les frais doivent rester très bas, sans quoi les coûts d’administration par affilié sont rapidement trop élevés et absorbent le rendement.’

‘On a opté pour l’investissement durable. C’est exigeant. En premier lieu, le gestionnaire d’actif doit avoir une méthodologie SRI (Social Responsible Investment) ; nous avons développé cela en interne. Mais aucun gestionnaire d’actifs n’a la capacité de rassembler des données sur les milliers d’entreprises de par le monde ; nous faisons donc également appel à des fournisseurs de données, comme Sustainalytics. Il y a ensuite les règles du Statement of Investment Principles (SIP) et les critères ESG (critères Environnemental, Social & Governance) qui sont indiqués par le Conseil d’administration. Il s’agit d’un jeu difficile mais passionnant de faire se combiner toutes ces données. Mais il s’agit de notre job intéressant! Le fonds de pension non-marchand est d’ailleurs un partenaire agréable parce qu’il y a beaucoup de contacts, tant avec le Comité d’Avis Financiers qu’avec le Conseil d’Administration.’



Peggy De Neef

Gestionnaire de relations
Candriam

'Un gestionnaire d'actifs doit servir son client, et cela signifie : obtenir un bon rendement et en même temps investir de manière durable. Candriam a déjà 25 ans d'expérience en la matière et dispose pour cela d'analystes internes. Le Comité d'Avis Financier et le Conseil d'Administration du fonds de pension non-marchand nous suivent de près et osent poser des questions détaillées à propos du caractère durable des placements.'

'Le comité et le conseil posent également des conditions : dans la SIP, le document à propos des Principes d'Investissement Stratégiques. Le dialogue les affine. Au départ, seules des actions durables de la zone euro étaient acquises. Nous avons, comme gestionnaires de patrimoine, indiqué en permanence les possibilités de faire également des choix en-dehors de cette zone et donc de diversifier. Ainsi évolue un portefeuille. Maintenant, les évolutions sur les marchés financiers poussent vers un glissement vers des actifs comportant des risques : des actions des marchés émergents viennent s'ajouter et la part des actions peut s'élever jusqu'à 40%.'



Kristof Wouters

ESG-expert Candriam

'Lors de la fondation du fonds de pension non-marchand, les partenaires sociaux ont opté pour la formule unique qu'offrait alors Sepia pour les plans de pension sectoriels : celle-ci combinait une solution d'assurance avec la liberté d'un fonds de pension. Ceci était très utile parce que dans le non-marchand, il n'y a pas de sponsor corporate qui peut et doit compléter les déficits ; il s'agit normalement de l'employeur, mais ici, les pouvoirs publics paient les cotisations, et on ne peut leur imposer une telle obligation. Avec l'évolution des marchés financiers, mais aussi la réglementation européenne, il est devenu impossible, comme assureur, de poursuivre ces solutions Branche 21.'

'Les partenaires sociaux du non-marchand ont alors pris l'initiative d'opter pour la constitution d'un fonds de pension à part entière. Ce qui est unique dans ce fonds est que dès le début, il s'agissait de placements durables approfondis. A l'origine, ils utilisaient le label Ethibel avec les standards Ethibel, ceci n'était pas un problème pour nous parce que nous travaillons déjà depuis des années entre autres avec Ethibel. Nous sommes donc dans la situation de luxe dans laquelle nos gestionnaires de patrimoine sont au top en Europe quand il s'agit de placements durables. La difficulté reste toujours de retrouver les données non-financières des entreprises : combien de CO2 émettent-elles, combien y a-t-il d'accidents du travail, etc.'

'Le fonds de pension non-marchand a de très faibles effectifs. S'agit-il d'un inconvénient ? C'est possible. Mais cela rend aussi certaines choses plus faciles : il n'y a qu'une personne centrale et celle-ci dispatche en interne. Le fonds de pension est par ailleurs bien entouré par des experts externes qui veillent à un suivi rigoureux.'

INSTITUTIONS CLÉS

Seul un nombre limité d'institutions clés est abordé ici. Au plus haut niveau se trouve la FSMA, l'institution gouvernementale qui surveille de près toutes les institutions financières, y compris les fonds de pension, et qui transpose également la législation en règlements. Nous nous concentrons également sur l' AIS, qui assure le lien avec la Banque-Carrefour et consulte l'ONSS et la BCF sur les flux de données. Il y a ensuite Sigedis, l'institution chargée de communiquer avec tous les membres ayant un régime de pension complémentaire afin qu'ils aient une vue d'ensemble. Enfin, il y a Pensioplus, l'association qui regroupe tous les fonds de pension et les assiste dans leurs opérations. Il a également un rôle consultatif auprès du gouvernement. D'autres institutions clés importantes n'ont malheureusement pas pu être abordées, telles que les administrations des régions et des communautés, l'Office national de sécurité sociale, l'INAMI, le Service public fédéral des Pensions et le Service public fédéral de l'Emploi, du Travail et du Concertation social. Nous les remercions tous pour leur bonne coopération.



Henk Becquaert

FSMA

Le chien de garde

'Oui, vous pouvez nous qualifier de chien de garde du secteur financier', dit Henk Becquaert, un des quatre membres de la direction de la FSMA, l'Autorité des Services et Marchés Financiers. Il s'agit certainement d'un chien de garde, mais aussi d'une autorité.

Il suit, pour cet institut de contrôle de l'autorité fédérale, entre autres, les fonds de pension sectoriels et d'entreprise, donc aussi ceux du secteur non-marchand. 'Pour cette surveillance opérationnelle, j'ai une cinquantaine de membres du personnel. En outre, je suis également chargé de la surveillance des assurances, de l'IT et de la gestion facilitée avec environ 65 membres du personnel.'

'Les fonds de pension sectoriels qui tombent sous le champ d'application de la Loi sur les Pensions Complémentaires (LPC) sont généralement jeunes. Le but de la LPC en 2004 était de promouvoir les plans de pension sectoriels ; le fonds de pension du non-marchand et de nombreux autres fonds de pension sectoriels ont vu le jour dans ce cadre. La plupart de ces fonds sont encore très petits ; ils ont

souvent de nombreux affiliés, mais les montants qui sont collectés demeurent généralement limités. Il faut alors veiller à ce que les coûts restent faibles, sans quoi la totalité des gains sont absorbés par les frais. Le secteur du non-marchand a une formule originale : tous ceux qui ont une même carrière reçoivent une pension identique, quel que soit le salaire. Ceci n'est pas habituel, il s'agit d'un choix 'politique' et nous le respectons. Mais ce choix a pour effet bénéfique que la structure peut rester simple et que les frais demeurent limités.'

'La protection du consommateur est notre objectif et à cette fin, nous devons avoir une vision d'aigle large : sur le côté actif et passif du bilan, sur l'organisation du fonds, sur l'outsourcing, sur le 'fit&proper', c.à.d. si les gens sont aptes et fiables ; nous vérifions si l'IT est sécurisée, si les règles sociales et prudentielles sont suivies, si la politique de placements est stable, solide et durable. Si un fonds prend plus de risques, nous demandons de constituer des réserves. Un secteur avec une population jeune et croissante peut se permettre davantage de risques de placement qu'un fonds dans un secteur en déclin ayant généralement des membres du personnel plus âgés.'

« La protection du consommateur est notre objectif. C'est pourquoi nous avons un regard d'aigle. »

‘À la demande du gouvernement et du ministre des pensions, nous vérifions également si le fonctionnement est efficace quant aux coûts : pour éviter que le rendement soit entièrement absorbé par les frais. Nous entendons en réaction que notre contrôle occasionne également des frais. C’est exact. Davantage que nous le voulons nous-même, mais les cadres dans lesquels nous devons travailler sont imposés par l’Europe et ne sont donc pas toujours adaptés aux ‘petits’ fonds de pension belges.’

‘Un élément qui épargne des frais dans le fonds non-marchand est que le paiement des pensions n’est pas lié au salaire. Ceci rend tout plus simple : il faut alors collecter beaucoup moins de données. Une faiblesse de ce fonds est que les cotisations et les paiements sont modestes. Un fonds doit atteindre un certain volume pour pouvoir attirer de vrais professionnels qui peuvent constituer une plus-value. Il faut ici faire de son mieux pour contrer cela en faisant appel à des externes.’

‘Un problème est aussi le grand nombre de ‘dormants’ : des personnes qui n’ont travaillé qu’un peu dans le secteur et sont ensuite parties. La conservation de leurs données et la communication à propos de leurs droits coûtent davantage que le rendement du placement de leurs cotisations.’

‘Le grand défi de beaucoup de fonds de pension, et aussi de ce fonds, demeure l’augmentation du niveau des cotisations payées. Les partenaires sociaux optent souvent pour d’autres avantages comme des chèques-repas plutôt que d’épargner pour la pension. Et beaucoup d’employeurs préfèrent donner une prime bénéficiaire à leurs travailleurs que d’investir dans leur pension complémentaire. Les pouvoirs publics devraient encourager tout cela par des avantages fiscaux, par exemple en n’avantageant fiscalement d’autres avantages que si le niveau de cotisation pour la pension complémentaire sectorielle s’élève à au moins 3%. Je dis cela en mon nom personnel, parce que comme surveillants, nous ne devons pas nous prononcer sur de telles solutions.’



Jean-Claude Brouillard

Coordinateur AIS

VSI, le lien indispensable

‘Oui, nous, l’AIS, sommes un partenaire important du Fonds de Pension du non-marchand et ce fonds a aussi joué un rôle important dans notre développement. Je m’explique. L’AIS est l’Association des Institutions Sectorielles, c.à.d. des organisations gérées de manière paritaire; celles-ci portent souvent le nom de ‘Fonds de Sécurité d’Existence’ (FSE), mais aussi de Fonds de formation, Fonds Maribel (pour la création de jobs supplémentaires), fonds de pension, etc. ; ils sont liés à certains secteurs et octroient certains droits sociaux et avantages sociaux aux travailleurs de ces secteurs ; ils utilisent à cette fin des données de la Sécurité Sociale (ONSS). Et l’AIS est le maillon intermédiaire entre ces organisations et l’ONSS.’

‘Lorsque nous avons été constitués en 1994, il y avait déjà 124 de ces institutions qui devaient aller chercher leurs données auprès de l’ONSS et cette dernière ne s’en sortait plus et a demandé si quelque chose ou quelqu’un pouvait coordonner tout cela. L’AIS avait vu le jour. Lorsque nous avons commencé, 12 institutions étaient affiliées ; ce chiffre a augmenté systématiquement, surtout lorsque beaucoup de fonds de pension sectoriels se sont ajoutés ; maintenant, 75 institutions sont membres.’

« Nous résolvons les problèmes avec plaisir, même si c’est parfois un défi »

‘Le non-marchand – un secteur mastodonte avec environ 700.000 membres du personnel – comportait six commissaires paritaires, avec chacune un Fonds de Sécurité d’Existence, un Fonds de Formation, un Fonds Maribel, etc. ; lorsqu’un fonds de pension s’est alors ajouté – heureusement un seul – l’affaire s’est accélérée et en 2010, tout le non-marchand s’est ajouté, après une ‘reprise’ des données pour la période 2006-2010, une approbation tant du couple

flamand (VSPF) que du couple fédéral (FeBi). Nous, l'AIS, allons chercher auprès de l'ONSS les données de qui et quand et comment il ou elle était employé et avec cela, le fonds de pension peut calculer les droits de pension de chacun.'

'Au début, ce n'était pas une évidence, avec six FSE, fonds de formation, fonds Maribel, outre le fonds de pension. Le dossier des fonds de pension s'est ensuite compliqué parce que les cotisations de pension se sont développées de manière différente sur le plan fédéral et dans les régions. Une solution serait : un code distinct dans les déclarations DMFA (déclaration d'emploi à l'ONSS) qui indique quel travailleur dans quelle institution est financé par quelle région ou de manière fédérale.'

'Mais nous ne nous plaignons pas. Nous résolvons les problèmes avec plaisir, même s'il s'agit parfois d'un défi.'



Steven Janssens

Directeur Sigedis

De la 'conservation de données' à l'information active des citoyens'

'L'histoire de Sigedis commence en 2006, mais la première ébauche date du siècle passé lorsque la banque d'état CGER a été reprise par ce qui est maintenant BNP Paribas Fortis.'

'Qu'est-ce que l'ancienne banque CGER a à voir avec ça ? Cela nous ramène en 1850, plus d'un siècle auparavant. Cette année, le tout premier noyau de la CGER – la Caisse Générale d'Épargne et de Retraite – a été constitué : elle devait inciter la communauté pauvre des travailleurs à économiser eux-mêmes pour leur pension ou leur rente viagère. En ce temps, il n'était pas encore question de sécurité sociale. Lorsqu'un siècle plus tard, en 1944, la pension légale – financée par des cotisations obligatoires des employeurs et des travailleurs – a été généralisée, les pouvoirs publics ont demandé à la CGER de conserver toutes les données de carrière

de tous les travailleurs ; elle avait de toute manière déjà l'habitude de conserver les données de rentes viagères. Lorsque cette banque a été privatisée à la fin du siècle passé, on a rapidement fondé l'asbl Cimire pour reprendre cette tâche de conservation.'

'Cette simple activité de conservation est devenue toujours plus complexe en raison de l'évolution des règles de sécurité sociale. Et elle est devenue tout à fait complexe lorsque ladite règle des 80% a été instaurée: pour bloquer une série de trucs d'évitement fiscaux et parafiscaux, il a été décidé que la pension légale et la pension complémentaire ensemble, ne pouvaient pas s'élever à plus de 80% du dernier salaire gagné. Quelqu'un devait donc également rassembler toutes les données des pensions complémentaires et calculer ce pourcentage. Dans ce cadre, Sigedis a été fondée en 2006, avec pour mission de reprendre les tâches de Cimire et de contribuer à la réalisation du pacte des générations de 2005. Vint d'emblée s'y ajouter la mission de gérer les données des pensions complémentaires.'

'Les esprits ont évolué. Alors qu'à l'origine, le but était le 'contrôle', l'attention a davantage été portée sur une bonne information des travailleurs sur leur future pension – légale et complémentaire. Cela les inciterait à travailler plus longtemps et tel était le but de Pacte des Générations de 2005.'

'Avec des étapes intermédiaires comme 'Connaissez votre pension', c'est finalement devenu mypension.be qui permet à chaque travailleur de voir quels droits de pension il/elle a déjà constitués, légale et complémentaire réunis. D'ailleurs, en ce qui concerne les carrières, le citoyen peut maintenant vérifier ses propres données, pas les effacer, mais bien demander de les corriger. Pour mycareer.be, nous avons pour ainsi dire établi un centre de contact virtuel, pour toutes les institutions de sécurité sociale qui fournissent des données de carrière.'

« Le but était à l'origine le contrôle maintenant, c'est la bonne communication. »

‘Avec le Service Fédéral des Pensions et l’INASTI, notre job est d’informer les travailleurs de tous leurs droits de pension déjà constitués. Nous faisons cela via mypension.be. Le fonds de pension du non-marchand avait déjà développé une très bonne communication annuelle à propos des droits de pension complémentaire que les gens constituaient chez eux. Il convient maintenant de bien rassembler cela. Sigedis peut maintenant aussi reprendre cette communication via les fiches de pension des organismes de pension et des secteurs. Certains voient cela comme de la concurrence, mais cela ne doit pas être le cas. Si nous établissons les fiches, cela a le grand avantage que les données sont uniformes par rapport à ce que les gens voient sur mypension.be. Mais les fonds de pension comme celui du non-marchand peuvent communiquer des informations complémentaires et, ce faisant, tenir compte des particularités de leur plan et du public-cible. Nous considérons d’ailleurs ces fonds de pension comme nos clients et pouvons leur fournir comme service les données dont elles ont besoin pour leur gestion, comme les changements d’adresse, les informations de pension légale, les décès, etc.’

‘Sigedis devient également active sur le plan européen. L’UE œuvre à un système qui donne une vue sur toutes les pensions complémentaires en Europe. Dans tous les secteurs, aussi dans le non-marchand, on travaille de plus en plus au-delà des frontières : des personnes de Pologne qui viennent un temps travailler ici, des Belges qui travaillent un temps en Italie ou en France, etc. C’est à nouveau une nouvelle dimension.’



Philip Neyt

Ancien Président de Pensioplus,
la coupole des fonds de
pension

La démocratisation de la pension complémentaire

‘Le fonds de pension du non-marchand est le plus grand de Belgique, mesuré en nombre d’affiliés. Il symbolise la démocratisation des pensions du deuxième pilier. Depuis 2006, le nombre de

personnes qui constituent une telle pension a crû de 1 à 4 millions, principalement grâce aux fonds sectoriels. Souvent, la cotisation payée est encore faible, aussi dans le non-marchand, mais petit à petit, on peut l’augmenter. Il ne faut pas épargner de gros montants pour constituer un deuxième pilier convenable, il faut simplement le faire pendant longtemps.’

‘Une pension complémentaire est depuis devenue une nécessité. La pension légale n’a pas suivi la croissance économique durant la décennie écoulée. Suite à cela, elle a en fait diminué. Il est souhaitable d’avoir un premier pilier le plus solide possible, mais des compléments sont nécessaires. Un complément très important est le deuxième pilier qu’on constitue collectivement comme pension d’entreprise ou sectorielle, de sorte que le financement fait partie du salaire. Mais finalement, le citoyen est intéressé par quatre piliers : également le troisième pilier par l’épargne-pension individuelle et le quatrième : l’habitation propre. Le belge ne met pas ses œufs dans le même panier : le principe pour qui investit : répartir les risques ! Aux Pays-Bas, on est maintenant trop dépendant du deuxième pilier qui est devenu trop important.’

‘Les pensions font d’ailleurs partie d’un ensemble plus large : avec le logement et les soins de santé. Ma mère, par exemple, a vécu jusqu’à l’année passée avec une pension de 1.100 euros, mais ne manquait de rien parce qu’elle avait sa propre maison et qu’elle avait une assurance complémentaire pour les soins de santé pour le cas où elle deviendrait dépendante.’

« Les pensions portent sur une longue période. La confiance est essentielle. »

‘Les pensions portent sur une longue période et la confiance est essentielle. Respecter ce qu’on a promis et ne pas changer inutilement son fusil d’épaule. Le cadre légal belge peut être bien considéré sur le plan international. Ainsi, je suis content que la loi impose un rendement garanti aux fonds de pension et aux assureurs. Celui-ci s’élève maintenant à 1,75%. Il s’agit d’une protection contre l’inflation. À long terme, ils doivent au moins restituer

en pouvoir d'achat ce qui a été épargné. Et c'est tout à fait possible parce que ces institutions disposent de l'argent durant 30 ou 40 ans et peuvent le rendre rentable et surfer sur le progrès économique. Il faut rester calme et supporter les tempêtes. Il ne faut pas investir uniquement dans des produits à intérêts comme les obligations. Les obligations d'état ne sont pas idéales : elles donnent le sentiment d'investir de manière sûre, mais en termes réels, on y perd car l'inflation est plus importante que l'intérêt donné par les pouvoirs publics. Aujourd'hui, l'intérêt à 10 ans est de 1% alors que l'inflation est de 8% ; nous espérons que cette situation sera de courte durée, parce qu'ainsi, votre argent fond comme neige au soleil. Il est préférable d'investir dans l'économie réelle : dans des actifs réels comme l'immobilier, l'infrastructure et les actions. L'aéroport de Zaventem, par exemple, est pour ¾ entre les mains de fonds de pension canadiens et australiens et pour une petite partie entre les mains de fonds belges. Mais ils investissent également dans Elia, Fluvius, etc. Il est important que les fonds de pension aient toujours un horizon de placement lointain ; celui-ci peut même encore augmenter car ce n'est pas avantageux de prendre sa pension complémentaire avant votre âge légal de la pension. En raison de cet horizon de placement éloigné, on peut regarder au-delà des cycles économiques, et le temps est en fait le facteur le plus important dans les placements ; avec beaucoup de temps, vous irez toujours plus loin avec des actifs réels qu'avec des actifs nominaux.'

« Un fonds de pension ne doit pas suivre la mode du jour. »

'Il est aussi important que les pensions complémentaires puissent être payées en une fois en capital. Payer par rente mensuelle est parfois mieux, mais pas toujours. Parce que cet intérêt peut fondre s'il y a beaucoup d'inflation. Aux Pays-Bas, les rentes n'ont déjà plus été indexées depuis 15 ans. Le système commence alors à vaciller. L'inflation aux Pays-Bas est en ce moment de 12% et les pensions ne sont pas indexées ; chaque jour, les pensionnés néerlandais perdent de leur pouvoir d'achat. Cela ne peut pas durer longtemps.'

'Le problème du grand nombre de dossiers dormants auxquels le non-marchand est confronté n'est pas simple. Le Conseil National du Travail (CNT) se penche aussi sur le problème. Il y a beaucoup de gens qui quittent déjà le secteur après peu de temps, c'est vrai, mais ils reviennent parfois plus tard. La mobilité sur le marché du travail augmente. On change d'entreprise, de secteur, mais aussi de statut: travailleur, indépendant, fonctionnaire. L'individu peut maintenant consulter tous ses droits via mypension.be. Il est toutefois important que les coûts demeurent gérables. C'est une des raisons pour lesquelles la communication envers l'affilié à propos de son dossier a lieu de manière digitale. Le fonds de pension du non-marchand a joué un rôle de pionnier là-dedans. Ceci a même été cité en exemple au niveau européen. Sigedis peut jouer un rôle dans la communication vers les personnes concernées, mais ne peut reprendre le rôle de l'employeur et des partenaires sociaux. La communication vers les affiliés doit donc rester la propriété des fonds de pension.'

« Comblent le fossé entre le 1^{er} pilier et la facture des maisons de repos. »

'Pensioplus souhaite réduire les coûts pour les fonds de pension sectoriels et va réduire de moitié la cotisation de ses membres. Le second pilier doit être généralisé et chacun doit avoir accès au 2^{ème} pilier, déjà pour combler le fossé entre la pension légale et la facture de la maison de repos. C'est le minimum qu'on puisse attendre d'un 2^{ème} pilier.'

'Dernière remarque : la collaboration entre fonds de pension doit devenir plus importante. Nous devons partager du know-how, nous ne sommes en effet pas des concurrents. Les frais ne font qu'augmenter, de même que les frais de régulation et de professionnalisation. Aux Pays-Bas, les Fonds de Pension disposent de plateformes de services spécialisées auxquelles elles peuvent déléguer des tâches : celles-ci ont d'énormes avantages d'échelle et réduisent les frais. Nos Fonds de Pension peuvent encore apprendre de cela.'

ACTEURS POLITIQUES

Il est impossible de donner la parole à tous les acteurs politiques qui sont ou ont été importants pour nos fonds de pension. Nous en avons choisi quatre qui, ensemble, donnent une image des considérations et des motifs qui sont ou étaient importants pour eux : le ministre fédéral qui a participé au coup d'envoi en 2005-2006 : Rudy Demotte, ainsi qu'un des ministres d'État de l'époque : la ministre flamande Inge Vervotte qui a monté le dossier au niveau flamand. Nous donnons également la parole à l'actuelle ministre fédérale des Pensions, Karine Lalieux, et à l'un des ministres responsables d'une région, le ministre flamand Wouter Beke (qui a occupé cette fonction jusqu'à la mi-mai 2022).



Inge Vervotte

Ancienne ministre flamande du Bien-Être, de la Santé publique et de la Famille (2004-2007) et actuellement présidente de la gestion journalière de l'Emmaüsgroep

Le lancement flamand

Inge Vervotte – qui a un passé comme secrétaire syndicale auprès de la Sabena – était la ministre qui a fixé avec les partenaires sociaux le lancement du plan de pension complémentaire pour le non-marchand flamand. 'Au début de mon mandat de ministre flamande, je savais que l'accord social pour le non-marchand serait un de mes gros dossiers. La colère blanche était déjà présente depuis un certain temps. Et tous les autres secteurs comme les fonctionnaires et l'enseignement regardaient avec inquiétude: nous pourrions également exiger tout ce qui avait été octroyé ici. Pour cette raison, dans les négociations de formation du gouvernement flamand, nous avons longuement discuté pour en fixer les lignes directrices. J'ai ensuite vu que mon enveloppe n'était pas grande. Et le gouvernement était très strict : je devais rester dans mon budget.'

'Dès le début du gouvernement, j'ai d'emblée discuté séparément avec tous les partenaires sociaux et évalué jusqu'où nous pourrions aller, quelles étaient les priorités, et quelles étaient les zones de no-go ; sur cette base, je suis venue à la table

des négociations avec un package. Pour chacun, celui-ci comportait des choses qui pouvaient être améliorées. Je n'ai pas mis sur la table les choses qui n'étaient pas réalisables. Les syndicats voulaient absolument lancer la pension complémentaire. Je leur ai dit qu'il n'y avait pas beaucoup d'espace pour cela. Mais il était essentiel pour eux qu'il y ait un début ; la hauteur des montants était moins essentielle.'

'J'ai mené ces négociations avec mon chef de cabinet Wim Coumans qui pouvait d'emblée faire les calculs. Autour de la table, on ne retrouvait pas que les travailleurs et les employeurs, mais les chefs de cabinet de tous les ministres observaient. Les gens sous-estiment les négociations sociales : c'est un vrai métier. Cela demande beaucoup de travail et de temps. Il faut bien écouter les accents mis par chacun. Et venir à table bien préparé.'

Court ou long terme

'Nous sommes en effet souvent face à une lutte entre les pensions légales et complémentaires. J'ai toujours été favorable à des pensions légales les meilleures possibles. On y travaille également maintenant. Mais je fais aussi partie de la génération qui comprend que la pension légale ne suffit pas à garantir le standard de vie pour plus tard. Et je ne veux pas que les gens qui optent pour une carrière dans les soins pour le bien-être des autres en soient les dupes. Eux aussi ont droit à une pension complémentaire correcte.'

‘Vous pouvez inciter les gens à épargner individuellement pour une pension complémentaire, c’est exact, mais épargner pour cela de manière collective est tout aussi intelligent, car pour ce faire, on peut imposer davantage de garanties par la concertation sociale.’

‘L’équité règne sur le marché du travail. Les employeurs tentent de se rendre les plus attractifs possibles et débauchent même des travailleurs chez les autres. Ils se reposent alors souvent sur le pouvoir d’achat immédiat des gens. À court terme. Nous, chez Emmaüs, suivons le marché. Nous devons le faire. Même si nous avons des solutions propres que nous pouvons heureusement encore maintenir. Nous avons garanti un régime solidaire de revenu garanti pour celui qui est malade de longue durée. J’en suis fier.’

‘Je suis fortement favorable aux solutions sectorielles. Il y a alors aussi de la place pour les projets à long terme comme la pension complémentaire.’

‘Je me soucie également du fait qu’il est plus attractif de travailler dans un hôpital que de travailler dans une résidence-services. Les conditions de salaire et de travail des deux doivent être les plus proches possible l’une de l’autre. Mais c’est difficile. Les premiers dépendent du niveau fédéral, les seconds du niveau flamand. Et il y a à peine de l’harmonisation. De même, dans le secteur des personnes handicapées, il y a des points à problèmes : la commercialisation du secteur par un financement lié aux personnes. Mais jusqu’à présent, on peut encore continuer à conclure des accords collectifs, également dans le secteur de la jeunesse. Dans les soins aux aînés, le phénomène de la commercialisation est déjà connu depuis plus longtemps.’

‘Et est-ce que cela rend un employeur attractif? Nous remarquons que les jeunes veulent tout d’abord travailler le plus près possible de leur maison, de préférence 10 minutes à pied ou à vélo. Deuxièmement, ils comparent surtout les conditions de salaire et de travail, ce qui évolue à nouveau à mesure qu’ils avancent dans leur carrière. Les jeunes sont d’abord attentifs à leurs avantages actuels, mais nous remarquons que l’attention portée à la pension augmente encore.’

‘La pension complémentaire du non-marchand est quelque chose d’unique. Elle n’est pas liée au salaire et donc en ce sens égale pour tous. Je peux apprécier cela, mais la politique a eu peu à dire à ce sujet. Il s’agissait d’un choix clair des travailleurs et des employeurs eux-mêmes.’

« La concertation sociale est un vrai métier, une discipline à part. »



Rudy Demotte

Ancien ministre des Affaires Sociales (2003-2007), maintenant président du Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles

Le pouvoir d’achat après la carrière

‘Oui, dans la période 2003-2007, beaucoup de nouvelles choses ont vu le jour dans les affaires sociales, et j’en suis fier : il s’agissait d’une des périodes les plus passionnantes de ma carrière politique. Une de ces innovations était le premier budget limité que nous puissions consacrer à ce qui est devenu un peu plus tard le fonds de pension du secteur non-marchand. Mais il n’est pas simple d’innover dans ce genre d’affaires. Je ne me suis pas levé un beau jour avec l’idée ‘Et si nous élaborions maintenant une pension complémentaire pour le non-marchand’. Ce plan de pension est né d’une décision claire du gouvernement : le gouvernement d’alors avait élaboré la loi sur les pensions complémentaires (LPC) qui visait une généralisation des pensions complémentaires à tous les travailleurs. En outre, il y avait une demande claire des partenaires sociaux du non-marchand d’y consacrer un budget.’

« Ce fonds de pension repose sur des décisions des gouvernements et des partenaires sociaux. »

‘Qu’est-ce que le gouvernement et les partenaires sociaux espéraient atteindre par cette décision ? Premièrement, maintenir ou renforcer l’attrait du travail dans le secteur non-marchand : d’autres secteurs octroieraient en effet également cet

avantage ; deuxièmement, il est bon de ne pas nous préoccuper uniquement du pouvoir d'achat des gens pendant leur carrière, mais aussi du pouvoir d'achat après leur carrière.'

'Vous entendez parfois dire qu'investir dans un deuxième pilier de pension est une excuse pour en faire un peu moins pour la pension légale. Ce risque existait en théorie. Mais tant les forces sociales que beaucoup de forces politiques ont persévéré pour rendre les pensions légales les meilleures possibles. Celles-ci restent donc la base. Les pensions complémentaires sont comme leur nom l'indique : complémentaires. C'est une bonne chose qu'avec des accords collectifs, nous puissions influencer favorablement le niveau de vie des gens après leur pension. Mon parti a lutté depuis le début de la période de gouvernement actuelle pour l'augmentation des pensions légales à 1.500 euros par mois, et est en outre favorable à une généralisation d'une pension complémentaire financée de manière collective pour tous les travailleurs et indépendants.'



Wouter Beke

Ancien ministre flamand du Bien-Être, de la Santé Publique, de la Famille et de la Lutte contre la Pauvreté

Une pension complémentaire est attractive

'La pension complémentaire est un aspect important de notre politique pour le secteur du non-marchand. Une chose est sûre, c'est que nous manquons de bras dans ce secteur. La pension complémentaire est une partie substantielle des conditions de salaire et de travail qui rendent un secteur comme le nôtre attractif ou non-attractif.'

'Les pensions complémentaires sont superflues ? Absolument pas. Même si le gouvernement fédéral augmente les pensions légales, ce premier pilier de pension n'est hélas pas encore suffisant pour maintenir votre niveau de vie après votre pension.

Il est souhaitable qu'elles soient complétées par un deuxième pilier de pension qui est constitué de manière collective au niveau du secteur. Dans l'accord social VIA 5, nous avons consacré 7 millions supplémentaires à cette fin. La dotation totale s'élève depuis à environ 18 millions d'euros. Les pensions complémentaires de nos secteurs non-marchand flamands augmentent, mais elles sont encore toujours modestes. Ceci est dû à l'historique. Une pension capitalisée croît lentement. Il y a des secteurs marchands qui sont déjà beaucoup plus loin, mais ils ont commencé plus tôt.'

'Le non-marchand fait face à de grands défis. Le vieillissement de la population augmente la pression sur les soins, alors qu'il y a une grande pénurie sur le marché du travail. Il ne faut alors pas rester en retrait avec votre pension complémentaire. Je continuerai à le souligner, même si ce sont naturellement les partenaires sociaux qui font les choix et décident comment ils veulent utiliser l'enveloppe que les pouvoirs publics mettent à disposition.'

'Les partenaires sociaux flamands ont fait d'autres choix que leurs confrères des autres parties du pays. C'est pour cela que les pensions complémentaires sont plus élevées en Flandre. Il y a aussi d'autres différences. En Flandre, par exemple, on investit davantage dans le personnel des maisons de repos. La discrimination entre les maisons de repos avec un statut MRPA et un statut MRS a été abrogée en Flandre.'

'Le fonds de pension du non-marchand est-il sur la bonne voie ? On ne me pose en tout cas pas de questions à ce sujet, et si un ministre flamand du Bien-Être ne reçoit pas de questions sur un sujet, c'est en général réglé. Les choses me semblent là tout à fait en ordre. N'oubliez pas que le fonds de pension est sous le contrôle très strict du chien de garde financier, la FSMA.'

« La pension légale n'est pas suffisante pour maintenir le niveau de vie. »



Karine Lalieux

Ministre fédérale des Pensions

Un premier et un deuxième pilier solides

‘Oui, dans ce livre-anniversaire du fonds de pension du non-marchand – mes félicitations – je veux être claire : je plaide pour une généralisation de la pension complémentaire pour tous, tant les travailleurs que les indépendants. Pour moi, il est primordial que tous les citoyens peu importe leur statut ou qui ils sont, puissent bénéficier d’une pension correcte. Comme socialiste, je lutte donc pour un premier pilier fort et solide – la pension légale – parce que c’est la base de notre régime de pensions pour tous les citoyens. Seul le premier pilier est en état de fournir à tous les aînés un revenu digne et sûr. Même les gens qui ont eu des difficultés peuvent se raccrocher à une certaine sécurité grâce au premier pilier. Et cela doit rester ainsi. Et nous renforçons encore ce rôle. Notre gouvernement l’a fait par une augmentation jamais vue de la pension minimale. Nous y avons investi 1,2 milliards d’euro. Nous agissons également au renforcement du ratio de remplacement pour ceux qui sont au-dessus de ce niveau. Le plafond salarial sera encore augmenté durant les années qui suivent, de sorte que pour les plus hauts revenus également, la pension légale correspondra un peu mieux à l’ancien salaire.’

‘Mais ce n’est pas un fait que le premier pilier offre un revenu royal. Pour cela, je défends également le second pilier, qui renforce et améliore les pensions, tant pour les travailleurs que pour les indépendants. Un second pilier accessible de manière universelle peut donc établir un lien plus fort entre la pension et les revenus du travail.’

‘Le second pilier actuel renforce toutefois trop les inégalités existantes. Les 1% des pensions les plus élevées reçoivent 20% du montant total payé. Les pensions complémentaires des femmes ne représentent en moyenne que la moitié des pensions complémentaires des hommes. Il y a des différences

entre les ouvriers et les employés. Ce n’est que pour 1 travailleur sur 4 qu’une prime de pension de 3% ou plus est payée. Un tiers des travailleurs ne constitue même aucune pension complémentaire dans son emploi actuel. Pour moi, cela dépasse les bornes. Chacun doit avoir un accès honnête à un deuxième pilier de pension correct et équitable. Il y a donc du pain sur la planche.’

« Les pensions complémentaires sont le résultat de la concertation entre les employeurs et les travailleurs. »

‘Le gouvernement a des ambitions en ce qui concerne les pensions du deuxième pilier, mais la déclaration gouvernementale dit également que les partenaires sociaux remplissent un rôle essentiel dans la politique et particulièrement dans la politique des pensions. Les pensions complémentaires sont le résultat de la concertation entre partenaires sociaux, employeurs et syndicats. Il leur revient de faire de grands pas dans cette direction. Ils ont d’ailleurs demandé de ne pas modifier les mesures fiscales et parafiscales pour les pensions complémentaires durant cette période gouvernementale, et nous allons suivre cela.’

‘La déclaration gouvernementale parle d’une augmentation souhaitée de 3 pour cent du pourcentage de cotisation, et aussi d’aligner les pensions complémentaires des ouvriers et des employés. Les partenaires sociaux ont convenu de reporter cette harmonisation de 2025 à 2030, ‘en raison du corona’. C’est dommage, mais je comprends. Je respecte les accords entre partenaires sociaux. Mais nous n’allons pas nous tourner les pouces d’ici là. Nous collectons des données chiffrées. Une première analyse de Sigedis nous apprend que dans les régimes de pension sectoriels, les différences ouvriers/employés sont limitées, et nous apprend également qu’elles n’apparaissent que dans peu de secteurs ; dans le non-marchand, cette différence est même inexistante. Le plus grand défi se situe donc dans les régimes de pension d’entreprise. Nous en faisons maintenant un tour d’horizon.’

‘Mais il y a naturellement un lien avec le souhait de fournir à tous les travailleurs un plan de pension avec une cotisation minimale de 3% du salaire ; les différences entre les ouvriers et les employés se réduiront alors automatiquement ou disparaîtront. Je m’y emploie.’

« Si tous les travailleurs bénéficient d’une cotisation de 3%, la plupart des différences disparaissent. »

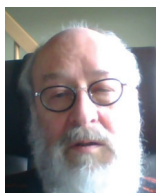
‘Le gouvernement a demandé au chien de garde financier FSMA une étude sur les pourcentages de coûts des fonds de pension et assurances-groupe. Il y a une bonne raison à cela. Auparavant, la plupart des plans de pensions fonctionnaient avec un objectif fixe, un «defined benefit». La pension qu’ils payaient était fixée ; si le fonds de pension ou l’assurance ne suffisait pas à cela, l’employeur devait fournir une contribution supplémentaire. Les frais de fonctionnement n’influencent pas les pensions. On fonctionne aujourd’hui avec des plans de pension dans lesquels l’objectif n’est pas fixe, mais bien l’effort : une cotisation fixe. Le résultat final – le montant de la pension – dépend du rendement des placements et des frais. Ce sont maintenant les travailleurs qui supportent le risque. Si les frais sont élevés, une partie du rendement est absorbée et la pension est inférieure. Particulièrement dans les périodes de faibles intérêts, il importe que les frais demeurent limités ; cette étude veut rendre cela transparent. Le gouvernement s’engage également dans la digitalisation : nous pouvons alors étendre le rôle de Sigedis et alléger les frais des fonds de pension. Nous effectuons cet exercice avec les partenaires sociaux et les organismes de pension. Nous attendons leur avis. C’est pour bientôt.’

« Supprimer progressivement les investissements dans les carburants fossiles. »

‘Le gouvernement souhaite également encourager l’investissement vert et éthique auprès des fonds de pension ; celui du non-marchand est un précurseur. C’est dans l’ADN de l’accord de gouvernement. Nous sommes pour de grands investissements dans la transition énergétique. Il est donc logique que nous examinions comment les fonds de pension et les assurances-pension peuvent y jouer un rôle. Le gouvernement examine s’il est possible d’encourager quant à cela les engagements du deuxième pilier en matière de politique d’investissement. Le gouvernement œuvre à une stratégie de «sustainable finance». Un consultant a été désigné pour formuler des propositions à ce sujet via un processus participatif. Mais nous restons prudents : il s’agit des pensions des gens. Nous ne prenons pas cela à la légère. Mais il n’est pas non plus acceptable que l’argent des pensions soit utilisé pour des activités qui sont devenues insoutenables. Le gouvernement a récemment décidé de supprimer progressivement les investissements dans les carburants fossiles dans le deuxième et troisième pilier de pensions. C’est une bonne nouvelle pour notre planète. Nous devons passer à la vitesse supérieure dans la transition énergétique. Il est donc normal que les assureurs et les fonds de pension apportent leur contribution.’

LES PRÉDÉCESSEURS

Avant que le directeur ne prenne sa place, beaucoup de travail avait déjà été effectué par ses prédécesseurs et leurs administrations.



Dirk De Meester

Ancien directeur Vlaamse social-profitfondsen asbl (VSPF asbl)

‘J’étais déjà directeur de l’asbl Vlaamse social-profitfondsen (VSPF) depuis quelques années, à savoir depuis 2003, lorsqu’il a été décidé qu’il y aurait une pension complémentaire pour les travailleurs du non-marchand. Mais c’était plus facile à dire qu’à faire. Pour pouvoir gérer de l’argent pour les employeurs et travailleurs sur le plan sectoriel, il fallait, pour des motifs juridiques, fonctionner via des fonds sociaux sectoriels ou ‘fonds de sécurité d’existence’ (FSE) distincts. Il n’était pas possible d’avoir des fonds de sécurité d’existence couvrant plusieurs secteurs. Sur le plan fédéral, on a pu commencer avec un FSE. Du côté flamand, nous avons d’abord commencé avec une asbl englobante ‘Sparfondsen van de Vlaamse Non-Profit/social-profit’ et plus tard sont venus 5 FSE sectoriels. Ceux-ci pouvaient alors alimenter ensemble le second pilier de pension flamand.’

‘La branche de pension devint ainsi la troisième branche de l’arbre des fonds sociaux que nous connaissons dans nos secteurs, outre lesdits fonds Maribel pour l’emploi supplémentaire et les fonds de formation. Ils sont tous les trois alimentés par des fonds qui proviennent principalement des pouvoirs publics, et dont les partenaires sociaux décident de l’utilisation : les organisations d’employeurs et les syndicats. Les accords à ce sujet n’ont pas vu le jour de manière aussi facile. Ceci a à chaque fois nécessité des négociations difficiles entre les partenaires sociaux et avec les pouvoirs publics. Je n’ai jamais eu l’illusion que les choses allaient avancer rapidement dans cette nouvelle branche. J’ai toutefois eu beaucoup d’admiration pour le

caractère visionnaire et la persévérance des porte-parole des partenaires sociaux qui ont fait avancer les choses. L’enthousiasme des partenaires sociaux était plus important du côté flamand que du côté fédéral et francophone. Surtout les syndicats francophones restaient bloqués au premier pilier de pension.’

‘Je crains qu’il y aura des tensions entre le secteur marchand et le secteur non-marchand : le premier a beaucoup plus de possibilités pour constituer des pensions complémentaires intéressantes et pour attirer du personnel et le fidéliser. Il faut y être attentif.’



Luc Van Waes

Ex-directeur du FEBI (Fonds de formation et Fonds Maribel fédéraux et bruxellois du secteur non-marchand)

‘J’ai commencé à travailler un peu plus tard dans le domaine du non-marchand. D’abord, à partir de 2008, auprès du FEBI (la coupole des fonds fédéraux Maribel et de formation), plus tard, à partir de 2012, auprès du VIVO, le fonds pour la formation du secteur non-marchand. Mon implication dans le fonds de pension date de ma période auprès du FEBI. Lors de mon engagement en 2008, je ne pouvais pas supposer que je serais impliqué dans la constitution d’un fonds de pension.’

‘Dans l’accord social pour 2005-2006, il a été décidé qu’un plan de pension complémentaire verrait le jour, mais cela a duré un certain temps avant que cela soit effectivement en chantier. En application de cet accord social, un montant égal à 0,6% de la masse salariale de tous les employeurs non-marchand fédéraux devait être consacré à la constitution d’une

pension complémentaire. Je ne devais pas en être l'architecte, mais on m'a demandé de contribuer à mettre cela en route. Tout cela était très nouveau, pour moi aussi. Avec l'expert Paul Roels, nous avons examiné beaucoup d'alternatives, mais la conclusion fut vite qu'il allait s'agir d'établir une structure dans laquelle une grande partie du travail pouvait être externalisée. Les placements et la constitution de réserves de pension techniques et tout ceci, ne faisait pas partie du core business de cette maison.'

'Sur le plan flamand et sur le plan fédéral, on a cherché un peu séparément la meilleure formule, mais les conclusions finales n'étaient pas très éloignées. Au moment décisif, nous avons cherché ensemble un directeur, avec un comité d'évaluation commun.'

'Ce qui a été construit durant ces années, en partant de zéro, n'est pas rien. Mais pour celui qui prend maintenant sa pension, la pension complémentaire est hélas encore très limitée. Certains parlent

avec condescendance de peanuts. Les pensions complémentaires sont un travail de longue haleine : elles sont intéressantes s'il y a été contribué pendant une grande partie de votre carrière. Nous espérions une croissance rapide, avec des cotisations qui augmenteraient plus rapidement, de sorte que les paiements atteignent plus rapidement la maturité. Ceci n'a pas encore vraiment abouti.'

'Ce sont les partenaires sociaux qui doivent établir les priorités. La crainte est que le manque de personnel qui frappe le secteur ne conduise à ce qu'on privilégie l'ici et maintenant. Une cotisation de pension plus élevée pour les travailleurs est donc certainement souhaitable, mais le manque de personnel actuel est tellement important que les partenaires sociaux doivent faire des choix dans les budgets qui sont mis à disposition. Il faut espérer que la marée remonte sur ce plan, de sorte qu'on puisse également songer au standard de vie des travailleurs après leur pension.'

LES SERVICES D'APPUI

Les Fonds de pension de l'ASBL peuvent également compter sur le soutien des services de l'ASBL Afosoc, dans les domaines de l'administration des salaires, de l'informatique, de la comptabilité, de la logistique et de la maintenance.



Bavo Vanderhaegen

Comptabilité Afosoc

'Il s'agissait pour moi d'un défi passionnant lorsque les fonds de pension sont venus s'ajouter à mon travail: il s'agissait d'une nouvelle matière que je ne connaissais absolument pas. La comptabilité du fonds de pension est très spécifique, les comptes annuels ont une tout autre structure, avec un autre système de comptes et d'autres termes comme les provisions techniques, etc.'

'Nous avons repris cette comptabilité en 2013 à l'initiative de la direction des fonds de pension ; précédemment, PensionArchitects s'en chargeait. L'avenir ? Je me prépare maintenant à former un nouveau collègue qui va nous assister pour le travail des fonds de pension. Mais l'avenir du fonds de pension lui-même n'est pas clair pour moi. La guerre en Ukraine, la poursuite de la régionalisation, et encore bien d'autres choses, qu'est-ce que tout cela va impliquer ? Nous ne le savons pas.'



Patrick Moortgat

Directeur Afosoc

'Le directeur de nos fonds de pensions est très direct dans son style et sa communication ; cela fait en sorte que chacun fait de son mieux pour prêter immédiatement son aide et résoudre les choses. Cela vaut non seulement pour la communication, mais aussi pour le service du personnel et la division informatique.'

'Pour moi aussi, le fonds de pension était en son temps une nouveauté. Cela rend le job passionnant. Le fonds de pension n'est pas un client difficile pour nous, mais le travail ne cesse d'augmenter. Les rapportages deviennent plus étendus, et les deadlines toujours plus courtes. Pour cette raison, nous avons engagé un collègue supplémentaire à la comptabilité.'



Jacqueline Sedlacek

Responsable logistique Afosoc

'Avant l'arrivée du directeur du Fonds de Pension, je ne savais même pas ce qu'étaient les fonds de pension', dit Jacqueline Sedlacek. 'Je me rappelle qu'au départ, Johan Vanbuylen a tenu une réunion d'information pour tout le personnel de la maison pour expliquer ce qu'était un fonds de pension et ce qu'il faisait. C'était très clair et nous a apporté des éclairages. J'ai ainsi appris pour la première fois à connaître la Banque-Carrefour de la Sécurité Sociale et la manière dont le fonds de pension fonctionnait avec elle.'

'Avant le corona, le fonds de pension était aussi le premier de la maison à travailler en paperless. Nous avons reçu une lettre indiquant qu'il s'agissait de la dernière lettre que nous allions recevoir du fonds de pension et que dorénavant, nous allions tout recevoir de manière électronique. Avec le corona, nous avons donc facilement pu reprendre cette pratique pour toute la maison.'

'Nous considérons le directeur du fonds de pension comme un collègue. Il se trouve aussi à notre étage.'

ÉPILOGUE

Il y a un certain temps, Johan Vanbuylen m'a demandé si je pouvais apporter une petite aide à la rédaction d'un livre sur le fonds de pension non-marchand. Aider un ami, et en même temps porter un regard sur les coulisses d'une petite partie passionnante de l'histoire sociale : en tant que journaliste, je ne pouvais le refuser.

Je ne savais rien de la loi sur les pensions complémentaires et des fonds de pension sectoriels et d'entreprise, et le secteur non-marchand et les acteurs principaux de celui-ci m'étaient inconnus. C'était toutefois un cheminement de découvertes où chaque tournant m'étonnait à nouveau et me rendait plus alerte. Comment les employeurs ont-ils suivi l'option des syndicats d'investir de manière 'éthique'. Comme ces employeurs ont marqué leur accord sur l'option de fournir à tous les travailleurs, après une même carrière, une pension complémentaire identique, peu importe l'importance du salaire et leur place sur l'échelle sociale. Comment a-t-on la tension entre la pension légale et complémentaire ? Comment les partenaires sociaux, négociation après négociation, ont débattu du choix difficile entre une augmentation du salaire des travailleurs maintenant, et une augmentation – quand même faible – de leur pension de travailleur plus tard ? Comment les pouvoirs publics disaient à chaque fois qu'il fallait tenter d'aboutir à une cotisation de 3% du salaire, mais ne pouvait ensuite pas mettre les moyens financiers à disposition pour le secteur non-marchand. Comment on a travaillé de manière très économe, comme le fonds de pension le plus 'lean' – maigre – de tous les temps a été formé : comment, autour du directeur et du conseil d'administration, un réseau de conseillers et de spécialistes, d'aidants et de fournisseurs a été tissé qui permet au fonds de pension, avec un minimum absolu de frais, de remplir toutes les missions aussi bien ou mieux que les fonds de pension richement encadrés. Comment la solidarité entre les secteurs

a été réalisée et comment, d'autre part, les diverses parties du pays avançaient à des vitesses différentes mais réussissaient quand même à gérer les pensions ensemble.

Comme journaliste, je savais assez en son temps que le rapport annuel de la FSMA ne comportait pas de paragraphes alarmants sur le fonds de pension du secteur non-marchand. Je ne devais plus m'en occuper davantage. J'ai toutefois regardé plus loin et cela m'a fourni de riches points de vue, aussi à propos des champs de tension occasionnés par un tel fonds de pension.

Je partage ces visions avec vous sous forme d'interview, comme les interlocuteurs les ont formulées. Tous ceux à qui j'ai parlé étaient ouverts : même les fondateurs qui montraient entre autres leurs doutes de départ, même les Grandes Autorités du monde des pensions complémentaires et les politiciens. Tous ceux qui devaient contrôler le fonds de pension restaient discrets et corrects, mais montraient également où étaient les points faibles ou 'à suivre'. Vous pouvez tout apprendre de leurs mots.

La rédaction des textes est de ma plume, en ce compris toutes les fautes, mais l'efficacité avec laquelle Johan Vanbuylen traduisait tous les interviews en textes à peaufiner lui font mériter en premier toutes les éloges à propos de cette publication.



Guy Tegenbos

Journaliste,
ancien directeur et chroniqueur
du Standaard

Structure OFP Fédéral

Secteur des Soins Privé Fédéral

Hopitaux, soins infirmiers à domicile, CMP, les services du Sang de la Croix-Rouge en ce compris le secteur résiduaire

FED – Component Communauté Flamande

Soins personnes âgées, Centres de revalidation, Initiatives d’habitations protégées, MSP, Hopitaux catégoriels

FED – Component Communauté Wallon

Soins personnes âgées, Centres de revalidation, Initiatives d’habitations protégées, MSP

FED – Component Région Bruxelles

Soins personnes âgées, Centres de revalidation, Initiatives d’habitations protégées, MSP

FED – Component Communauté Germanophone

Soins personnes âgées, Centres de revalidation, Initiatives d’habitations protégées, MSP

En rouge : la nouvelle catégorie ONSS en Flandre pour la perception des cotisations:

- les hôpitaux catégoriels (il s’agit de tout hôpital qui dispose uniquement d’un service G (revalidation de patients gériatriques) et/ou d’un service SP (service spécialisé pour le traitement et la revalidation) tel que mentionné à l’article 5, § 1, l, premier alinéa, 3° et 4° de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980) - **125**
- les maisons de repos pour personnes âgées, les maisons de repos et de soins, les centres de soins de jour, les résidences-services, les centres de brefs séjours pour personnes âgées - **830**;
- les maisons de soins psychiatriques- **125**;

(Sous)commission paritaire	Quoi	Catégorie-ONSS
330.01.10 (Chambre 1)	Hopitaux privés	025 et 111
330.01.30 (Chambre 3)	Services de soins à domicile	911
330.01.51-55 (Chambre 5)	Centre médico-pédiatriques et service Sang de la Croix rouge et maisons médicales	522
330.04 (Chambre 7)	Autres services et établissements	722 et 735

(Sous)commission paritaire	Quoi	Catégorie ONSS
330.01.10 (Chambre 1)	MSP	025 (125)
330.01.20 (Chambre 2)	Soins aux personnes âgées	311 et 330 (830)
330.01.41 (Chambre 4)	Centres de revalidation	511
330.01.51 (Chambre 5)	Initiatives d'habitat protégé	522 (822)

(Sous)commission paritaire	Quoi	Catégorie ONSS
330.01.10 (Chambre 1)	MSP	25
330.01.20 (Chambre 2)	Soins aux personnes âgées	311 et 330
330.01.41 (Chambre 4)	Centres de revalidation	711
330.01.52 (Chambre 5)	Initiatives d'habitat protégé	522

- les initiatives d'habitat protégé - **822**;
- les centres de revalidation à l'exception des institutions avec lesquelles le Comité de l'assurance aux soins de santé, en application de l'article 22, 6° de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994, a conclu une convention, et qui ne tombent pas sous le champ d'application de l'article 5, §1, l, 50 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980 - **511**.

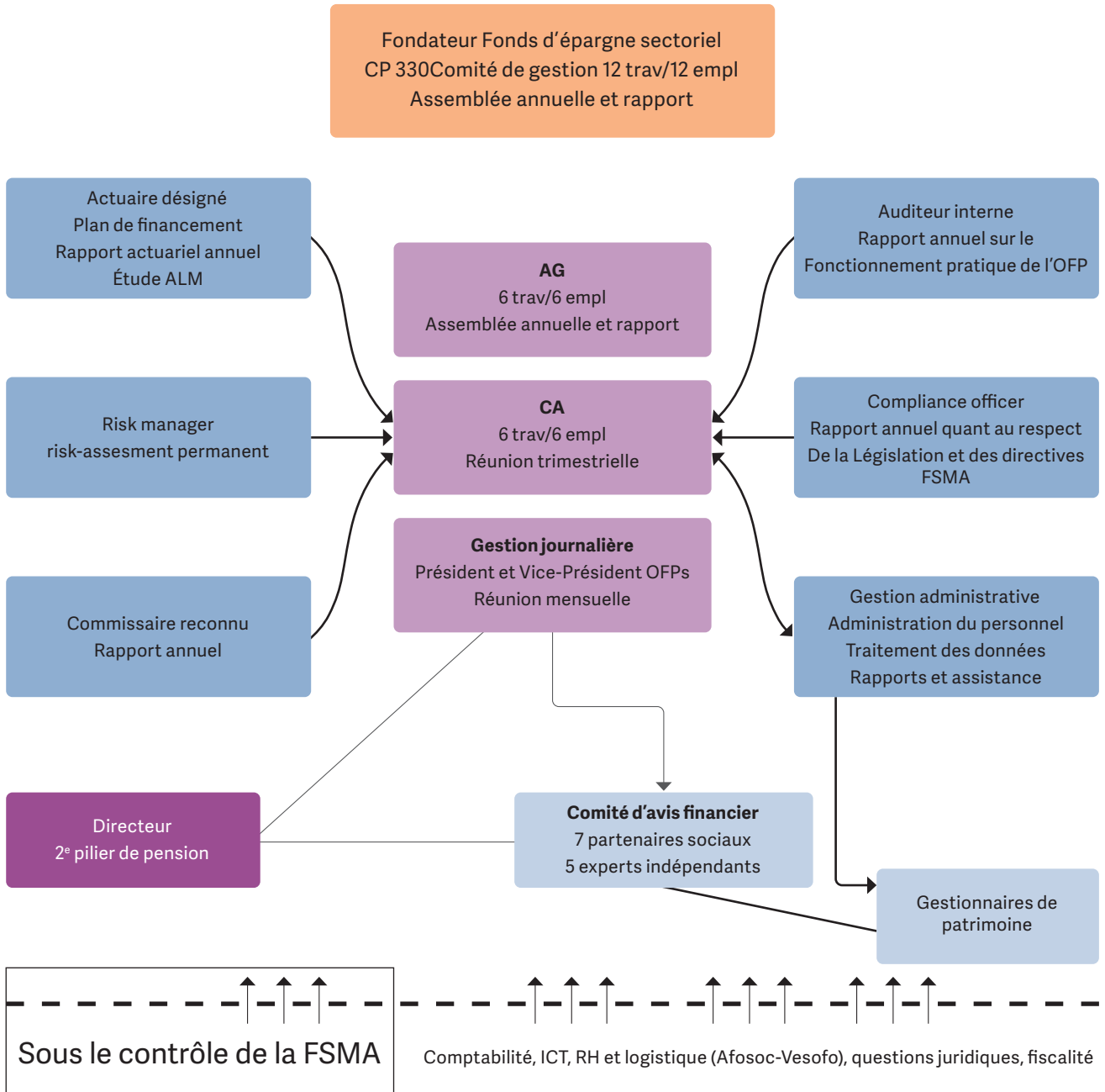
Structure OFP Flamand

Flamand

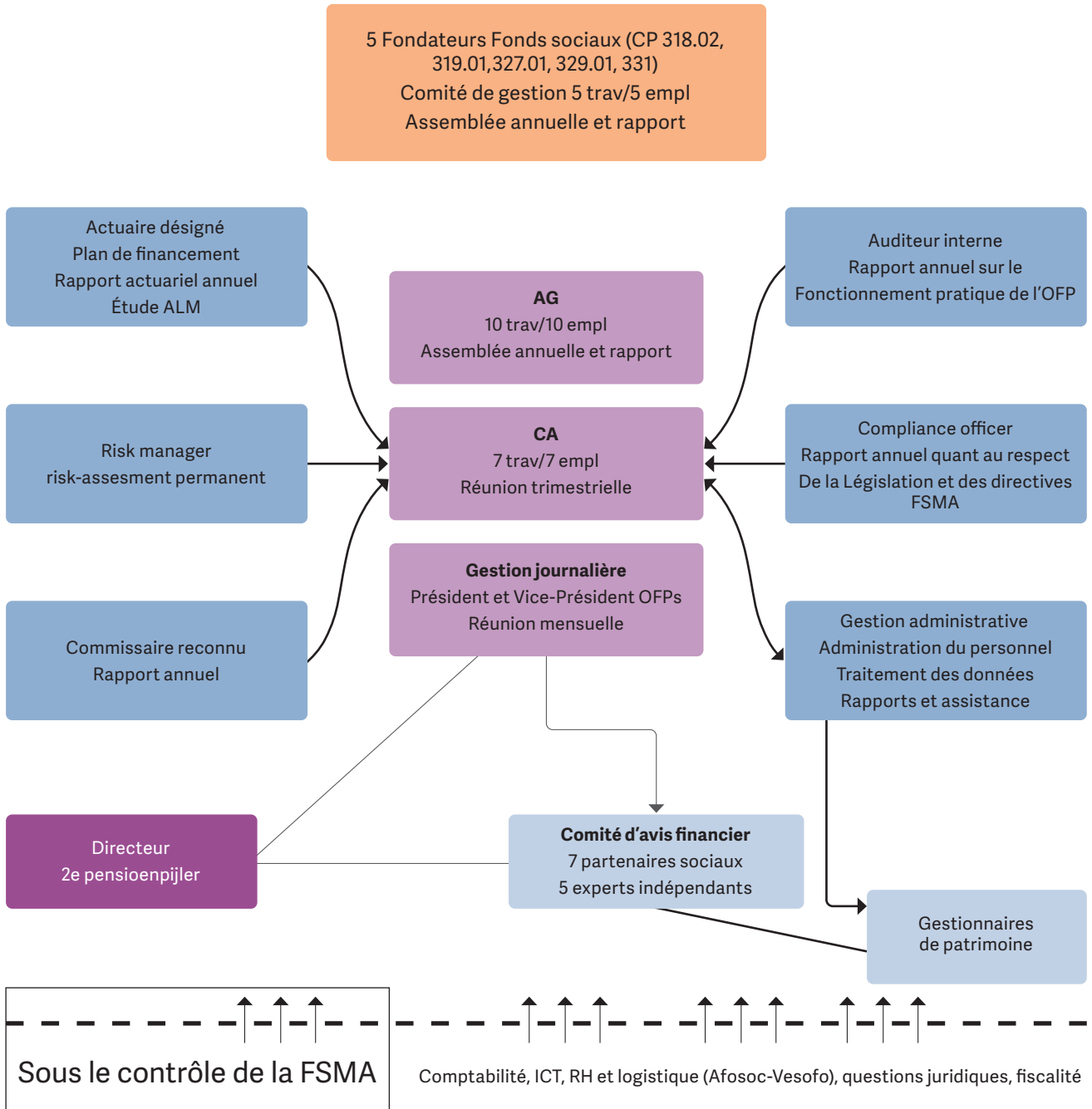


(Sous)commission paritaire	Quels secteurs	Catégorie ONSS
318.02	Services d'aide familiale et aides seniors	211
319.01	Établissements et services d'éducation et d'hébergement	62
327.01	Entreprises de travail adapté, ateliers sociaux et 'maatwerkbedrijven'	373 et 473
329.01	Secteur socio-culturel	262 et 176
331	Structures d'accueil des enfants et services et établissements de soins de santé	122 et 322
331	Structures d'accueil des enfants et services et établissements de soins de santé	122 et 322

Aperçu de l'opération Fédéral



Aperçu de l'opération Flamand



OFP Fonds de pension fédéral

Conseil d'Administration	Prénom	Nom	Fonction
représentants employeurs			
Gibbis	Dieter	Goemaere	
Wit-Gele Kruis van Vlaanderen	Hilde	Lemmens	
SOM - Federatie van Sociale Ondernemingen	Luc	Jaminé	Vice-Président
ABH-BVZ c/o UZ Antwerpen	Bea	Van Praet	
Unessa	Christophe	Happe	
Zorgnet-Icuro	Kris	De Koker	
représentants travailleurs			
Pulse	Mark	Selleslach	Président
CNE	Yves	Hellendorff	
Setca	Nathalie	Lionnet	
ACLVB	Gert	Van Hees	
BBTK	Wim	Govaert	
ACLVB	Eric	Dubois	

