

Assemblée générale des CPAS wallons



ONSSAPL

Philippe NYS - administrateur général adjoint

Namur, 28 janvier 2011

Plan de l'exposé

- L'avenir des pensions légales 1er pilier
- ✓ Publiques...Monsieur Moureaux....
- ✓ Locales : nécessité d'une réforme, ce qui était prévu, ce qui n'était pas encore décidé.
- Nécessité d'un deuxième pilier pour les contractuels ?
- Le lien : la statutarisation.

L'avenir des pensions légales des APL

Ce qui était prévu : Conseil Ministres 16.10.2009

:

- avait chargé le **Ministre des Pensions** de rédiger un projet de loi portant réforme du **financement** des pensions locales (e. v. 01.01.2010)...sans modifier le droit ni le calcul...de la pension...
- sur les principes de base, sur lesquels un accord a été conclu, **au sein de l'ONSSAPL**, entre **les partenaires sociaux**, notamment l'équilibre entre, d'une part, solidarité et, d'autre part, une responsabilisation accrue par administration.

L'avenir des pensions légales des APL

- Lors de l'élaboration de l'avant-projet, on devait chercher une solution pour corriger certains effets négatifs de la réforme des polices sur les systèmes de pension.

L'avenir des pensions légales des APL

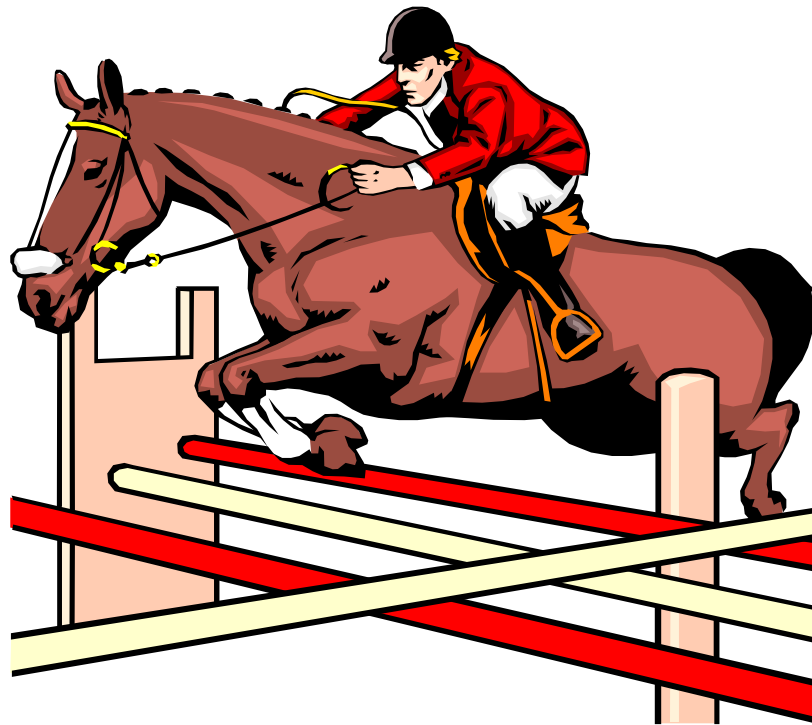
- **Méthode** : cf. C. M. du 16 octobre 2009
- Le **Comité de gestion de l'ONSSAPL** car l'Etat fédéral n'intervient pas dans le financement des pensions locales (pas gestion globale);
- Les **partenaires sociaux du secteur local** représentés au Comité de gestion de l'ONSSAPL sont les mieux placés pour **proposer** un nouveau système de financement **ou se prononcer** sur une proposition du Ministre des Pensions;

L'avenir des pensions légales des APL

- Il faut « **objectiver** » les choses et se détacher des situations particulières pour rechercher une solution qui correspond à **l'intérêt général**.
- **Le comité technique des pensions de l'ONSSAPL** constitue le forum approprié pour examiner les problèmes et rechercher des solutions.

Financement des pensions APL

Difficultés à surmonter



Etat de la question

- **Augmentation** générale de la **charge** de pensions (vieillessement).
- **Problèmes spécifiques : diminution du nombre d'agents nommés (et de la masse salariale soumise aux cotisations)**, restructurations, réorganisation des hôpitaux et MRS, réforme des polices, conditions favorables de reprise des pensions en cours lors d'une affiliation au pool 2, etc...
- **Les deux pools sont déficitaires** (pool 2 depuis 1995 pool 1 depuis 2007).

Chiffres 2010 - pool 1 et 2

Pool 1

- Nombre d'agents nommés 48.217
- Cotisations de pension 458.859.900
- Charges de pension 620.966.000

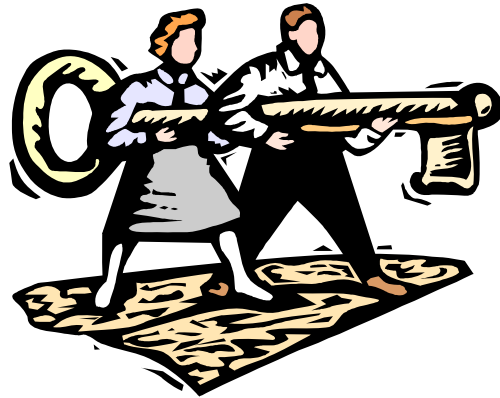
Pool 2

- Nombre d'agents nommés 41.299
- Cotisations de pension 516.988.000
- Charges de pension 652.104.000

Augmentation limitée des taux de cotisations

Année	Augmentation nécessaire prévue	Augmentation réalisée	Taux payé	
2009			Pool 1: 27,5 %	
			Pool 2: 34,5 %	
2010	Pool 1: + 5 %	Pool 1: + 2,5	Pool 1: 30 %	
	Pool 2: + 11,5 %	Pool 2: + 2,5 %	Pool 2: 37 %	
2011	Pool 1: + 8,5	Pool 1: + 2 %	Pool 1: 32 %	
	Pool 2: + 11,5 %	Pool 2: + 3 %	Pool 2: 40 %	
....				
2050			Pool 1 : 82,5	Pool 3 : 82,8
			Pool 2 : 84,5	Pool 4 : 77,4
			%	%

Pour 2012...



Pistes de réflexion

Les principes ...envisagés

- **Equilibre** entre deux **valeurs**: la **solidarité** et une certaine **responsabilisation individuelle**.
 - **Le système reste solidaire** :
 - Taux de base « commun » à tous les affiliés
 - Participation financière qui n'est pas le pur reflet de sa charge propre de pensions.
 - Taux plancher (payé même si taux propre inférieur à ce taux de base).
- Ainsi plus « supportable » si taux propre élevé.

Les principes ...envisagés

- La solidarité est « **rééquilibrée** » par une « **responsabilisation individuelle partielle** » (et non totale) grâce à une « correction » (malus) pour les administrations locales pour lesquelles on constate **objectivement** (sans jugement) **un taux propre de pension très élevé** et qui profitent plus de la solidarité que les autres (réduction de participation suite à une diminution de MS). Elles continueront néanmoins à payer moins que le taux propre qu'elles paieraient...(parfois + 100 %).

Les principes ...envisagés

$$\text{CPT} = \% \text{ TB} \times \text{MS} + \% \text{ TCR} \times (\text{CP} - \text{CB})$$

Où

CPT = cotisation pension totale (d'une APL).

% TB = taux de cotisation de base (commun).

MS = masse salariale des agents nommés (de l'APL).

% TCR = taux de cotisation responsabilisation (commun).

CP = charge de pension (de l'APL).

CB = cotisation de base = % TB x MS (de l'APL)

Exemple

- **A titre purement exemplatif pour expliquer le concept mais qui sera sans doute insuffisant**

(hypothèse fusion des pools 1 et 2, taux de base de 30 %, facteur de correction de 58 %)

- Masse salariale 1.000.000
- Charge de pensions : 700.000 (taux propre = $700.000/1.000.000 = 70 \%$)
- Cotisation de base : $1.000.000 \times 30 \% = 300.000$
- Correction : $(700.000 - 300.000) \times 58 \% = 232.000$ de supplément de cotisations (responsabilisation).
- CPT à payer : $300.000 + 232.000 = 532.000$

Points non décidés

- **Proportion des dépenses solidarisiées ou responsabilisiées.** Détermine le caractère +/- solidaire.
- **Affiliation « généralisée » ?**
- **Fusion des pools 1 et 2 ?** (ne signifie pas fusion des réserves !)
- Quand tout sera décidé....il faudra une loi ...pour fixer le taux 2012...**urgence** car fonds d'égalisation presque vide **sinon augmentation insupportable**
= PRIORITAIRE hors Conférence Nationale Pensions

Le lien.....chaque APL choisit

- Incidence de la politique de ressources humaines .
- Une baisse de la masse salariale des nommés entraîne une diminution de sa participation au financement des pensions.
- **Chaque APL choisit :**
- De payer la facture de responsabilisation;
- Ou procéder à des **nominations à titre définitif** pour diminuer ou supprimer la facture de « responsabilisation ». Cf. par analogie Jean Hindrickx (Itinera institute) il ne suffira pas de travailler jusqu'à 70 ans, il faut augmenter le taux d'emploi...

Exemple

- Masse salariale 1.000.000
- Charge de pensions : 700.000 (taux propre = $700.000/1.000.000 = 70\%$)
- Cotisation de base $1.000.000 \times 30\% = 300.000$
- Correction $(700.000 - 300.000) \times 58\% = 232.000$ de supplément de cotisations.
- A payer : $300.000 + 232.000 = 532.000$

Choix du scénario nomination

Au lieu de payer la facture complémentaire de « responsabilisation » de 232.000 € :

Compenser ou réduire cette facture en diminuant le taux propre de pension par une augmentation des cotisations pensions perçues en augmentant le nombre d'agents nommés qui cotisent.

Scénario nomination

- Pas nécessaire d'engager du personnel en plus.
- Possible par un **report de masse salariale des contractuels vers les nommés** de 773.333 € ($773.333 \times 30 \% = 232.000$).
- = conversion de 26 contractuels en 26 agents nommés sur base d'un salaire moyen annuel de recrutement de 29.309,61 € (incitants région wallonne ?).

Avantages complémentaires en matière de Pensions



Contractuels du secteur public



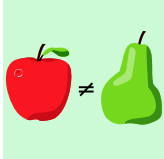
Chiffres - CPAS Wallons

Catégories	2ème pilier pension	Effectif 2T.2010	Part en %	Volume de travail en ETP	En %	Masse salariale 4X2T2010	Part en %
ART 60	N	4.274	16,15%	3.481,42	17,37%	65.948.240	11,32%
CONTRACTUELS	N	1.125	4,25%	760,91	3,80%	19.928.250	3,42%
	Y	16.482	62,26%	11.806,11	58,90%	337.838.983	57,97%
NOMMES	N	4.590	17,34%	3.996	19,93%	159.084.391	27,30%
TOTAL		26.471	100,00%	20.044,05	100,00%	582.799.864	100,00%

Pourquoi 2^{ème} pilier? : Inéquité !

- **Personnel des APL** : coexistence de différentes catégories (nommés, d'article 60 loi CPAS et autres contractuels).
- **Contractuel nommé en fin carrière : pension légale (1^{er} pilier) publique** comme s'il avait été nommé dès le début y compris les services contractuels.
- **Contractuel pas nommé :**
pension légale (1^{er} pilier) de travailleur salarié (largement inférieure à la pension publique).

Pourquoi 2^{ème} pilier? : Inéquité !

- Pour une **même rémunération et même carrière** : celui qui termine comme **nommé** et celui qui termine comme **contractuel** n'ont **pas la même pension légale**. 
- Pas d'obstacle juridique à l'octroi d'avantages complémentaires mais en pratique que si l'employeur est riche ...**inéquitable**.
- **Inéquité facilement mesurable**: la différence **mathématique** entre les deux pensions légales (contractuel et nommé).

Constats actuels

- Nomination en fin de carrière... ?
Certains employeurs ne nomment plus, le travailleur peut quitter son employeur avant sa nomination....mieux vaut constituer les avantages complémentaires au fur et à mesure de la carrière
- LPC inadaptée : contractuel ensuite nommé a droit à un double avantage (PL de nommé pour services contractuels article 160 NLC) + réserves acquises (LPC)
= frein au deuxième pilier et à la nomination.

Quoi ?

Diminuer l'inéquité pour le contractuel **non nommé...**



en accordant au fur et à mesure de la carrière des avantages complémentaires et **comblé dans une certaine mesure la différence** entre la pension **légal** réelle de salarié et la pension **légal** théorique qu'il aurait s'il était nommé chez le même employeur **sans pouvoir excéder cette différence** (équité).

Comment ?

- Sectoriel plus solidaire (tout le personnel quel que soit le niveau, la fonction...) qu'un système par employeur (riches ou pas, concurrence...).
- Projet fédéral: le comité de négociation compétent (p. e. sous-comité APL RW) choisit le niveau des avantages, si contributions définies ou prestations définies, si « back service », si assurance de groupe ou IRP. Caractère non contraignant du protocole.
- Pas de cadre légal fédéral pour un développement harmonieux du deuxième pilier...initiatives diverses.

Combien ?

- Coût variable selon la formule choisie, le niveau des avantages, les coûts administratifs...
- Economies d'échelles si accord sectoriel ou contrat-cadre plutôt qu'une conclusion au niveau de chaque APL.

Flandre ?

- Accord sectoriel 2008-1013 APL flamandes
- Règlement-cadre 9 décembre 2009
- Marché public national ONSSAPL centrale de marché
- Marché attribué à l'association momentanée DIB-Ethias (organisme de pensions).
- Contributions définies 1 à 6 % perçues par l'ONSSAPL (sauf back service).
- Adhésion volontaire individuelle de chaque APL (organisateur) 445 APL....

Le lien

- Comme déjà précisé chaque APL choisit et chaque choix a des conséquences
- La nomination assure une pension publique de nommé pour toute la carrière publique sauf CMT, CST, TCT....mais il faut payer les cotisations des nommés
- Le deuxième pilier couvre une partie de la différence pour ceux qui sont affiliés (!) pour l'avenir ou avec un certain back service variable selon les choix de l'APL qui influencent le coût...(coûts administratifs et économies d'échelle à prendre en compte).

Le lien

Le **choix** de recourir à des contractuels ou des nommés (statutarisation) se présentera à l'avenir différemment :

- ✓ Si pas de nomination : équité = deuxième pilier. Augmente le coût du **contractuel** (niveau des avantages, back service,).
- ✓ Le fait de remplacer des contractuels par des **nommés** entraîne une facture de responsabilisation supplémentaire pour les nommés (variable selon le taux propre que l'APL connaît) alors que la **statutarisation** réduit la facture des nommés (cf. Exsyspen).

MERCI POUR VOTRE ATTENTION