

1. Les pensions complémentaires

De quoi s'agit-il ?

Une pension complémentaire est, comme son nom l'indique, un complément de pension qui vous est versé au moment où vous arrivez à l'âge légal de la pension, soit sous la forme d'une somme unique (capital) soit sous la forme de rentes mensuelles. Les pensions complémentaires peuvent être organisées soit par une assurance groupe, soit par un fonds de pension.

L'assurance-groupe est un complément extra-légal de pension acquis en fin de carrière, constitué grâce à des primes mensuelles versées par les employeurs et/ou les travailleurs d'une entreprise ou d'un secteur donné. Une convention est conclue entre l'employeur et une compagnie d'assurance pour verser en fin de carrière une prestation définie (plan «prestation définie») ou pour verser chaque mois un pourcentage du salaire (plan à «contribution définie»).

Les fonds de pension sont également constitués par des versements employeurs/travailleurs. Les fonds sont des investisseurs qui s'engagent à faire fructifier au mieux les réserves constituées par les versements. Le gestionnaire du fonds recherchera donc le meilleur rendement en étant plus libre en matière d'investissements que dans une assurance groupe.

Ce régime de « pension complémentaire » est aussi appelé « deuxième pilier ». Pourquoi ? Parce qu'il coexiste avec votre pension classique versée par la Sécurité sociale (dite pension du « premier pilier »). Il y a une différence majeure entre les deux

systèmes. Le premier pilier est financé par les cotisations sociales : c'est une solidarité entre tous les travailleurs et les pensionnés actuels. A charge de chaque génération de renouveler cet effort de solidarité. Le second pilier, ce sont des versements investis pour les travailleurs d'une entreprise ou d'un secteur en espérant des rendements suffisants d'ici la pension. Une solution plutôt individualiste et basée sur le marché.

En un coup d'œil... à la recherche de nos critères

-  **X** **Liquide et disponible ?**
L'argent n'est disponible qu'à l'âge de la pension.
-  **X** **Garantie d'un revenu suffisant ?**
Les rendements sont aléatoires.
-  **✓** **Indexé ?**
Si les cotisations versées par le patron sont calculées en pourcent du salaire de base.
-  **✓** **Négocié librement ?**
Cette forme de rémunération est négociée en secteur (le mieux) ou en entreprise.
-  **-** **Contribue à la Sécu ?**
8,86% (+3% au-delà d'un plafond) pour l'employeur et 3,55% pour le travailleur (+2% au-delà d'un plafond).
-  **✓** **Contribue aux fonctions collectives ?**
Cette forme de rémunération est soumise à l'impôt de 10% à 20%, soit nettement moins que le salaire « normal ».
-  **-** **«Juste» partage de la valeur ajoutée ?**
Le montant est basé sur le salaire mais il y a une tendance à améliorer l'assurance-groupe au lieu d'améliorer le salaire brut.
-  **-** **Procure un revenu stable ?**
Un rendement minimal est garanti (1,75% actuellement) mais pour le reste, c'est incertain.
-  **✓** **Basé sur une classification objective ?**
Si les cotisations sont basées sur un salaire lui-même basé sur une classification.
-  **X** **Egal entre les hommes et les femmes ?**
A cause des différences dans les types d'emplois et dans les rémunérations, les montants moyens pour les femmes sont deux fois moins importantes que pour les hommes.



Qu'en penser ?

Un deuxième pilier digne, solidaire et pour tous ? On n'y est pas du tout...

Le deuxième pilier, on n'y a droit que si on a un emploi... dans le bon secteur ou la bonne entreprise ! Il n'existe pas dans des tas de secteurs ou entreprises (maisons de repos, commerce...) et dans bien des cas, les montants des cotisations versées sont tellement faibles que le capital reçu à la pension n'est pas vraiment un complément suffisant pour assurer une pension digne. Il y a d'un côté ceux qui ont un très beau second pilier qui complète en général une pension de base déjà maximale. Et de l'autre, ceux qui n'ont pas de second pilier (ou un rikiki) avec une pension de base faible.

Tout le monde n'y a pas droit : 70% des salariés ont un second pilier sectoriel ou d'entreprise.

Ce que nous voulons est mieux. La CNE privilégie le 1er pilier : une pension légale basée sur la carrière et les rémunérations, plus égalitaire et moins aléatoire. Tout le monde peut en bénéficier car elle est basée sur le travail de chacun (y compris les périodes assimilées) et n'est pas liée au bon vouloir du patronat, du secteur plus ou moins fort dans lequel on travaille, ni de l'appartenance à telle catégorie de travailleurs. De plus, ce premier pilier est basé sur un système de répartition solidaire et non sur la capitalisation (chacun pour soi).

Quelques arguments...

Insister sur l'importance du premier pilier

La philosophie sous-jacente aux pensions complémentaires est d'inciter les personnes à constituer elles-mêmes un complément à leur pension en travaillant dans une entreprise qui offre cet avantage. Pourquoi les autorités incitent-elles à faire cela ? Parce que le gouvernement veut contenir ou restreindre le premier pilier. Les pensions du premier pilier coûtent selon lui trop cher car il y aura de moins en moins d'actifs et que les «vieux» vivent de plus en plus longtemps. Dès lors, le 2^e pilier est indispensable. Que répondre à cela ?

- que le système d'une pension légale basée sur des rémunérations plafonnées et des cotisations déplafonnées reste le meilleur système qui garantit solidarité et équité,
- que la crise financière de 2008 a permis de montrer que baser quelque chose d'aussi important que sa pension sur des actifs financiers est extrêmement risqué,
- que le système de répartition (1er pilier), y compris en des périodes plus troublées que la nôtre, a fait la preuve qu'il pouvait assurer un revenu digne aux personnes âgées,
- que l'affaiblissement du premier pilier a pour conséquence le développement du second et que c'est un mauvais choix politique de confier aux marchés la gestion de nos pensions,
- qu'un travailleur préfère gagner aujourd'hui de manière certaine un euro de plus que de manière incertaine deux euros dans 40 ans.

Elargir le second pilier : un pari risqué

Les rendements sont aléatoires : ils dépendent de la conjoncture économique. Le problème, c'est que vous confiez votre argent à un assureur ou un fonds en espérant obtenir un certain rendement (plus haut que l'inflation sinon vous perdez de l'argent). Et jusque récemment, la loi obligeait de garantir un rendement de 3,75% justement pour ne pas faire peser de risque sur le travailleur. Mais on ne peut pas promettre de tels rendements à toute une population. C'est le problème du financement par capitalisation. Sous la pression des assureurs et institutions de pension, le gouvernement Michel a revu à la baisse la garantie : elle est actuellement de 1,75%. Sous le niveau de l'inflation donc. On vous avait bien dit que c'était un pari risqué...

Au lieu de mettre tout cet argent dans les caisses des assureurs et espérer que le système tienne debout, nous devrions mettre l'argent dans les caisses de la Sécurité sociale. Il y serait bien mieux loti et servirait directement aujourd'hui à financer les pensions. Les choix faits actuellement sont absurdes. Les employeurs préfèrent cotiser pour une entreprise qui doit surtout rentabiliser son investissement pour elle, plutôt que cotiser à la caisse publique qui fonctionne sans risque, sans finalité de profit depuis 60 ans : la Sécurité sociale.

Préférer le second pilier, c'est déjà affaiblir le premier. L'encourager (à l'intérieur ou en dehors du cadre de la norme salariale) sape la base de financement des pouvoirs publics (fisc et ONSS), parce que l'apport d'impôts et de cotisations sociales est réduit.

Obtenir un plan avantageux au niveau sectoriel

S'il faut vraiment négocier une pension complémentaire, alors nous favorisons une négociation d'un régime sectoriel qui couvre autant les grandes entreprises que les PME. Nous demandons que les cotisations patronales affectées au financement du deuxième pilier soient identiques à celles versées sur les salaires (de même que sur la participation aux bénéfices). Si vous devez négocier une pension complémentaire, veillez à essayer d'obtenir le plan le plus avantageux possible sur divers volets :

- **Garantie de rendement** : le rendement minimum garanti est actuellement à 1,75%. Peut-être est-il possible d'obtenir plus en négociant ?
- **Montants à cotiser** : essayez de faire en sorte que les montants à cotiser soient suffisants pour les plus bas salaires et demandez des simulations pour différents profils de travailleurs (âge, fonctions, ...) avec des conditions de simulation réalistes (inflation à 2% et augmentation salariale annuelle de 1%).
- **Volet solidarité** : a priori, pendant les périodes d'inactivité, vous ne constituez plus de pensions complémentaires. Essayez de prévoir un volet de solidarité avantageux où un maximum de types de périodes d'inactivité sont couvertes et ouvrent un droit à cotisations pour le second pilier (maladie, invalidité, crédits-temps...).