



# Confédération Nationale des Cadres

CNC-NCK - Avenue Lambermont, 171 b 4 - 1030 Bruxelles – Belgique  
Tél. (02) 420.43.34 - Fax (02) 420.46.04 - Compte financier 210-0683000-75  
<http://www.cnc-nck.be>

## CNC COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Date : 16 février 2010

Pour plus d'informations, contactez : [info@cnc-nck.be](mailto:info@cnc-nck.be)

### La CNC demande que le gouvernement et les partenaires sociaux tiennent compte des employées et des cadres dans le secteur privé.

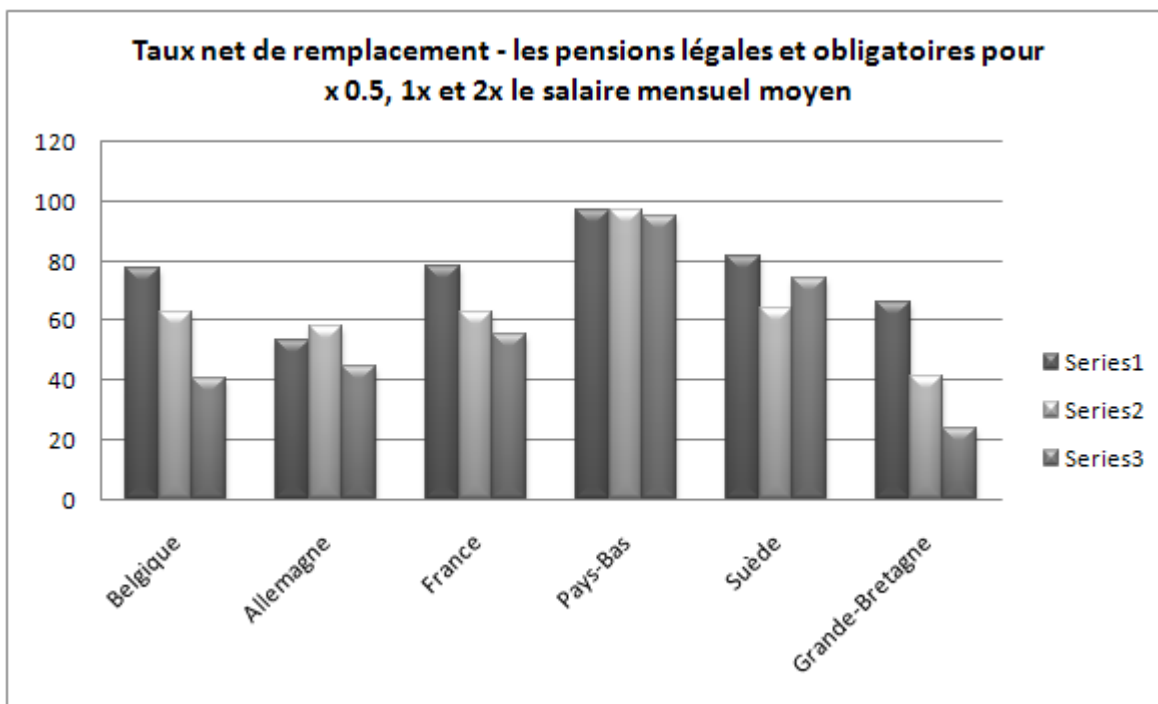
La grande conférence sur les pensions n'aura pas lieu. Une task force assez limitée et comprenant des membres du gouvernement et des partenaires sociaux prendra les décisions nécessaires.

La CNC, la Confédération Nationale des Cadres dans le secteur privé, demande qu'on tienne compte d'une manière réaliste des cadres et des contractuels dans le secteur privé et le secteur publique.

Ces derniers mois on a vu passer des tentatives (ballon d'essai) pour augmenter les taxes sur les pensions compensatoires, le soi-disant 2ième pilier, afin de pouvoir payer les pensions légales du premier pilier.

Selon la CNC ceci augmentera encore les déséquilibres et les injustices qui sont déjà manifestes dans notre système de pension.

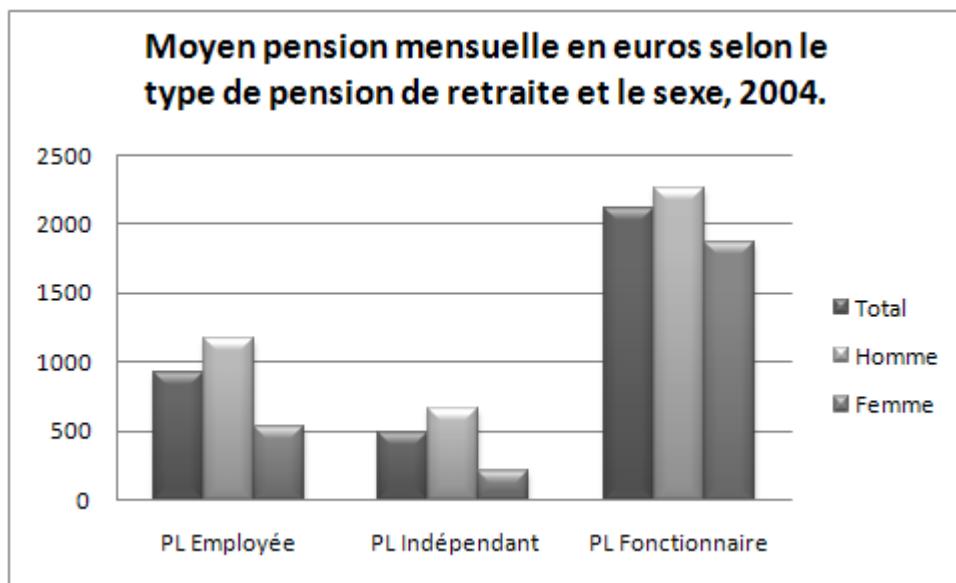
Quand on analyse le premier pilier, on voit qu'il n'est pas capable d'empêcher l'appauvrissement résultant de la mise à la retraite pour les revenus moyens et élevés. Le graphique ci-dessous montre la situation en Belgique pour des revenus bas, moyens et élevés, et ceci comparer avec les pays voisins.



Taux net de remplacement: rapport entre le début de la retraite et le salaire net final. Source des données: " De pensioenen in België: zorgen voor een passend niveau », Memo FEB, Bernadette Adnet, Janvier 25, 2008. Chiffres pour la Belgique, l'Allemagne: sans retraite complémentaire, chiffres pour la France, les Pays-Bas, la Suède: avec les retraites complémentaires obligatoires; chiffres pour le Royaume-Uni: avec les mécanismes minimum de retraite, sans les retraites complémentaires privées

Pour un fonctionnaire par contre (avec une carrière complète) la pension net (premier pilier) représente environs 80% de son dernier salaire net, avec un maximum d'un peu plus de 3000 €/mois. Cette pension est en plus augmentée chaque fois qu'il y a une indexation (ce qui est valable pour tous les pensions du premier pilier) et chaque fois qu'il y a une augmentation collective pour les fonctionnaires. Cette pension est donc assez confortable. Le soi-disant deuxième pilier a été introduit pour permettre aux employés et cadres de compenser cette différence entre le traitement de quelqu'un qui travaille dans le privé et quelqu'un qui travaille dans le secteur public.

Toutefois, malgré son coût élevé pour un cadre, ce deuxième pilier rapporte maintenant déjà beaucoup moins que son maximum plutôt théorique de 80% du dernier salaire net.



Source des données: J. Berghman, G. Curvers, S. Palmans, H. et Peeters, De gepensioneerden in kaart gebracht, Deel I : De wettelijke pensioenbescherming, Working paper Sociale Zekerheid nr 6, Bruxelles, SPF Sécurité sociale, 2007.

En réalité, un cadre dans le privé (ou un contractuel dans le secteur publique) a une pension de maximum 1500 € par mois, indépendamment du montant actuel de son salaire. Ceci est une conséquence du plafonnement utilisé quand on calcule la pension (mais qu'on n'utilise pas en calculant les cotisations). : employeur et employé paient ensemble des cotisations sociales sur la rémunération totale (environs 15%), mais en calculant la pension on limite cette rémunération à un plafond de 47.000 Euro.

En principe, la différence entre ce 1500 €/mois et les 80% du dernier salaire net pourrait être compensé par le deuxième pilier, pour lequel il faut naturellement payer d'avantage (en plus de la cotisation plafonnée). Les entreprises ne sont pourtant pas obligées d'offrir un tel 2ième pilier, ni, s'ils offrent un tel pilier, d'essayer d'obtenir ce maximum légal de 80%.

En réalité, il y a pas mal de cadres que se retrouveront assez en dessous de ces 80% pour des raisons diverses :

- Certains systèmes de pensions fonctionnent de façon telle qu'on perd une partie de ce qu'on a 'épargné' lorsqu'on change d'employeur. Ceci est surtout vrai avec les systèmes 'but à atteindre', où la capitalisation la plus importante se situe juste avant la retraite. D'autres systèmes sont basés sur le dernier salaire mais multiplié par le nombre d'années d'ancienneté chez ce même employeur.
- Certains employeurs n'offrent pas de pension d'entreprise, ou avec des conditions assez mauvaises.



- Pour des carrières mixtes, p.ex. des cadres qui ont travaillé comme chercheur dans une université ou dans une école supérieure, il n'y a pas eu de contribution au 2<sup>ème</sup> pilier pour cette période-là.
- Si un pensionné cohabite avec son ou sa partenaire, qui elle ou lui aussi touche une pension comme salarié(e), on va traiter un des deux comme "chef de ménage", et l'autre recevra une pension encore plus basse comme "cohabitant". Les fonctionnaires par contre sont considérés comme des célibataires, s'ils cohabitent ou non, donc pas de réduction de leur pension légale.
- Last but not least: avec des pensions complémentaires on amasse un certain capital, qui est soit payé en une fois, soit payé en rente. Mais la croissance d'espérance de vie signifie qu'on a ici un montant par mois qui est inférieur à ce qu'on avait planifié. Par contre, pour le premier pilier, et donc aussi pour la pension élevée des fonctionnaires, le montant ne diminue pas inversement à l'espérance de vie.

Pour en finir, il faut remarquer que :

- (a) En cas de crise économique, les rémunérations dans le privé ont tendance à stagner ou même à diminuer, pour les fonctionnaires par contre, le système d'augmentation barémiques continue à fonctionner comme d'habitude.
- (b) L'emploi à l'état est un emploi sûr, et garanti jusqu'à 65 ans (donc aussi une carrière complète pour le calcul de la pension) – dans le privé on ne peut que rêver à cela.

En général, la CNC préconise un seul système de pension pour tous les employés et fonctionnaires dans le privé, le secteur public, les autres secteurs comme la santé et le socioculturel, les travailleurs indépendants. On peut y arriver par différentes voies :

- Le scénario le plus élégant serait d'augmenter le premier pilier pour tout le monde jusqu'au niveau actuel des statutaires. Il n'est pas du tout sûr que ce serait payable, bien que le modèle suédois montre des possibilités.
- Une autre approche pourrait être d'offrir aux fonctionnaires aussi un système de 2<sup>ème</sup> pilier, comparable avec ce qui existe dans le privé. Ceci impliquerait bien sûr que le premier pilier deviendrait le même pour tout le monde, et deviendrait donc plus bas pour les statutaires. Une telle approche pourrait être prise en considération vu que les salaires chez le gouvernement sont devenus plus ou moins comparables aux salaires dans le privé.

Ce pour quoi la CNC proteste véhément sont les mesures rétroactives : employeurs et employés ont épargné dans des fonds de pension pour réaliser un certain but. Si le gouvernement taxe ces réserves on va encore augmenter le déséquilibre qui existe déjà entre les employés et les fonctionnaires, cela augmentera encore l'appauvrissement qui existe déjà pour les employés et les cadres lors de la retraite et le planning financier de l'employé et sa confiance dans des fonds de pensions comme étant une sécurité sur le long terme.