

# Les fonds de pension

*Depuis plusieurs années, partis conservateurs, banquiers et assureurs brandissent régulièrement l'épouvantail de la fin de la retraite légale (1<sup>er</sup> pilier), et recommandent le recours aux fonds de pension (2<sup>e</sup> pilier) et à l'épargne pension.*

Compte tenu du vieillissement démographique, l'actuel système de retraite fondé sur le principe de répartition serait mis en péril, le nombre de retraités augmentant plus rapidement que le nombre d'actifs cotisants. La panacée libérale voudrait que chacun recourt au système de pensions complémentaires tels que les assurances groupes et fonds de pension (2<sup>ème</sup> pilier), voire d'épargne pension (3<sup>ème</sup> pilier dont nous ne traiterons pas dans ce document). On parle, dès lors, de système de pension par capitalisation car basé sur l'accumulation de l'épargne individuelle.

Rappelons, à ce stade, la différence fondamentale entre le système de répartition et de capitalisation. Dans le système de retraite par répartition, ce sont les cotisations obligatoires de tous les travailleurs et employeurs d'aujourd'hui qui payent les retraités actuels. L'argent prélevé n'est pas placé sur les marchés financiers. Il transite directement d'un individu à un autre, via l'ONSS. La retraite par capitalisation fonctionne sur le principe de la constitution par l'assuré d'un capital-propre grâce à ses cotisations. C'est un peu comme un compte sur lequel le travailleur épargne en fonction de ses moyens et dont il pourra profiter à l'âge de la retraite en fonction des montants qu'il aura réussi à épargner et des intérêts que lui auront rapporté cette épargne. Il n'y a donc pas de mécanisme de solidarité.

En Belgique, un régime de pension complémentaire (2<sup>ème</sup> pilier) peut être organisé:

- par une entreprise ou un groupe d'entreprises (le type le plus répandu),
- par un secteur économique,
- par une administration publique ou une entreprise publique.

Les contributions de pension doivent être versées à un organisme séparé de l'organisateur du plan de pension complémentaire (généralement l'entreprise). Deux types d'organismes sont accrédités pour cela : les compagnies d'assurance via une assurance-groupe et les fonds de pension.

Il existe essentiellement deux types de plans de pension (des structures mixtes sont également possibles) :

- les plans du type « prestations définies » : la somme dont bénéficiera le travailleur à l'âge de sa retraite est connue de ce dernier, les cotisations pouvant varier pour atteindre la somme prévue.
- les plans du type « contributions définies » : un montant prédéterminé, par exemple une contribution égale à x % du salaire, est versée mensuellement, le niveau de la pension ultérieure dépendant du nombre de versement et du rendement des placements de ces versements.

En 2005, 56% des plans de pension étaient à prestations définies, pour 26% à contributions définies et 14% de mixtes. Notons que les plans à contributions définies prennent de plus en plus de place car ils reportent le risque de l'employeur vers le travailleur ; ce dernier ne sachant pas ce qu'il recevra.

Les plans de pension complémentaire sont financés par la constitution de réserves (capitalisation) qui ne peuvent être utilisés à d'autres fins que celles prévues. Les contributions aux plans de pension complémentaires sont supportées soit conjointement par

l'employeur et le salarié (38%), soit seulement par l'employeur (51%) ou plus rarement par le salarié seul (10%). Le plus souvent, l'employeur supporte la plus grande partie du financement, pratiquement 95% en 2003.

En 2005, le montant total des contributions s'élevaient à environ 4 milliards € pour les assurances groupe et à 700 millions € pour les fonds de pension. La valeur des actifs des plans de pension complémentaires en Belgique est estimée à 45 milliards € (fin 2005), montant dans lequel les fonds de pension représentent une part d'environ 14 milliards €.

C'est la loi Vandembroucke (28/04/2003) qui régit les systèmes de pensions complémentaires et leur régime d'imposition. Elle introduit notamment la notion de "plan social", soit des éléments de solidarité tels :

- la continuation du versement des contributions pour la pension complémentaire durant des périodes d'incapacité de travail, d'invalidité, de maternité et de faillite de l'employeur ;
- la possibilité de prévoir des couvertures en cas d'incapacité de travail et de décès ;
- la limitation du risque de placement pour l'intéressé par l'introduction d'une garantie de rendement dans les plans à contributions définies ;
- l'encouragement au versement de rentes au lieu d'une liquidation en capital...

Le fonds de pension en tant que tel est un fonds commun de placement dédié spécifiquement à la retraite. Comme tous les fonds communs de placement, le fonds de pension détient et gère un portefeuille d'actifs financiers (actions, obligations, immobilier...) pour compte de ses membres. Mis ensemble, tous ces fonds représentent une force de frappe économique importante de par leur présence dans le capital des entreprises et sur les marchés financiers. Il existe toutefois une différence de taille entre ces deux organismes :

- Le fond commun de placement reçoit l'épargne des citoyens. Son objectif est de faire fructifier cette épargne à court terme ou, tout au plus, à moyen terme (3 à 5 ans). Cet empressement engendre un comportement « agressif » dans le chef de la majorité des fonds communs de placement qui, pressés par la concurrence, se doivent d'être les meilleurs chaque année pour attirer sans cesse de nouveaux clients. Les rendements demandés aux entreprises sont alors souvent exorbitants.
- Le fond de pension reçoit les cotisations des travailleurs et a pour objectif de les faire fructifier sur le long terme c'est-à-dire jusqu'à ce que le travailleur atteigne l'âge de la retraite. En principe, il devrait avoir une gestion moins court-termiste, plus favorable au développement industriel des sociétés dont il est actionnaire. Toutefois, dans la pratique, les fonds de pension, comme d'ailleurs tous les autres systèmes de pension par capitalisation, sont confrontés à une réduction de leur horizon de placement. En effet, quand leurs membres atteignent l'âge de la pension, les fonds de pension doivent procéder à des paiements mensuels d'un complément de retraite ou au versement du capital total, ce qui les prive d'autant de moyens d'action sur les marchés financiers. Une tendance à exiger les mêmes rendements que les fonds communs de placement s'installe dès lors.

La Belgique compte environ 250 fonds de pension dont environ 150 sont réellement actifs. Actuellement, ils concernent 475 000 travailleurs cotisants et 33 000 retraités. Les fonds de pension bénéficient d'avantages fiscaux pour encourager les employeurs à les mettre sur pied.

En 2005, 76% des actifs des fonds de pensions belges étaient investi dans des fonds commun de placement, principalement pour des raisons fiscales. On peut estimer que 44,2% des actifs de ces fonds sont investis en actions (dont 54% dans la zone euro), 41,6% en obligations (dont 92% dans la zone euro) et 7,5% en immobilier. Ainsi, l'Europe attirerait un peu plus de 70% des investissements réalisés par les fonds de pension belges. En 2005, le rendement brut des fonds de pension belges a été de 14,96% ; année exceptionnelle puisque le rendement moyen sur les 10 dernières années s'élève entre 7 et 8%. Au total, 709 millions d'euros de cotisations ont été versé aux fonds de pension belges mais, en contrepartie, ils ont dû déboursé quelques 833 millions au titre de complément de pension.

Au vu des volumes que le fonds de pension ou groupes d'assurance détiennent (actuellement ¼ du PIB européen) et étant donné qu'ils gèrent des fonds d'épargne collective, plusieurs réflexions doivent nous interpeler.

Ces fonds accumulent des bénéfices substantiels principalement en spéculant sur les marchés financiers. De part leur masse et la puissance qu'elle leur confère, ils contribuent à l'augmentation de la volatilité des marchés financiers et sont en mesure de provoquer des crises majeures du système.

Aussi, ils ne tiennent absolument pas comptes des conséquences sociales, environnementales et économiques pour les régions où ils placent et retirent leur manne d'investissements. N'ont-ils pas une responsabilité sociétale majeure ?

Enfin, à cause des rendements qu'ils exigent, ils contribuent à mettre la pression sur les coûts des entreprises au premier rang desquels les travailleurs et leurs conditions.

**Olivier Flohimont**  
© 6com.be