
**Chambre des Représentants
de Belgique**

SESSION EXTRAORDINAIRE 1991-1992 (*)

14 SEPTEMBRE 1992

**NOTE DE POLITIQUE GENERALE
des Pensions (21) pour
l'année budgétaire 1993 (**)**

(*) Première session de la 48^e législature.

(**) Conformément à l'article 79, n° 1, du Règlement de la Chambre des Représentants, le ministre des Pensions a transmis la note de politique générale de son département.

**Belgische Kamer
van Volksvertegenwoordigers**

BUITENGEWONE ZITTING 1991-1992 (*)

14 SEPTEMBER 1992

**BELEIDSNOTA
van Pensioenen (21) voor
het begrotingsjaar 1993 (**)**

(*) Eerste zitting van de 48^e zittingsperiode.

(**) Overeenkomstig artikel 79, n° 1, van het Reglement van de Kamer van Volksvertegenwoordigers heeft de minister van Pensioenen de beleidsnota van zijn departement overgezonden.

NOTE DE POLITIQUE GENERALE

Budget 1993 - Département Pensions.

Ma note de politique générale a été discutée au Parlement en juin dernier. J'y ai clairement indiqué qu'en matière de pensions et dans l'avenir il était moins opportun de faire appel à des moyens financiers supplémentaires qu'à des mesures susceptibles d'améliorer le service et d'optimiser les ressources.

J'ai également avancé quelques mesures sélectives destinées à adapter et/ou à actualiser la législation en matière de pension.

Les mesures proposées ci-après, conséquences des décisions intervenues lors de l'élaboration du budget 1993, peuvent être considérées comme une première concrétisation de ces options générales en la matière.

★

★

★

Les trois mesures ci-après appartiennent à la catégorie des mesures "techniques et administratives". Elles visent à adapter et à rendre plus efficace les institutions existantes et leur mode de travail. Je les expose brièvement ci-après et renvoie aux fiches techniques en annexe pour plus de détails.

1. Mesures concernant les compagnies d'assurances agréées en vue de la capitalisation individuelle (voir annexe 1).

Les organismes agréés dans le cadre de la législation relative à l'assurance pension des employés du secteur privé, ont, dans un premier temps, par le passage du système de capitalisation au système de répartition intervenu en 1957 et par la suite en raison de l'affectation de tous les versements afférents aux pensions légales à l'Office national des Pensions (en 1967) été exclus de toute participation active à la constitution des pensions légales.

Depuis 1968 ces organismes gèrent uniquement les réserves constituées jusqu'alors pour les employés non encore pensionnés. La faculté qui leur est offerte d'organiser des régimes d'assurance pension complémentaires, n'a que modestement été utilisée.

Annuellement, ces sociétés doivent transmettre à l'Office national des Pensions, non seulement les réserves mathématiques afférentes aux droits à la pension accordés entre-temps, mais également les bénéfices de placement réalisés.

Nous avons constaté qu'il existe au sein de ces organismes des différences difficilement explicables entre les rendements de placement et les frais de gestion du système légal et du système complémentaire.

Il est probable que les organismes assureurs mettent à la charge du système légal une quote-part disproportionnée des coûts.

Afin d'améliorer le transfert vers l'Office national des Pensions, j'envisage différentes mesures.

D'abord un plafonnement des frais de gestion et l'étude des possibilités d'améliorer le rendement des placements.

Si les rendements budgétaires escomptés ne sont pas atteints de cette manière, il sera examiné dans quelle mesure le transfert complet ou partiel de l'actif et du passif des organismes assureurs vers l'Office national des pensions, pourrait y contribuer.

3. L'informatisation des services rendus dans le secteur des pensions
(voir annexe 3).

Un calcul correct et un paiement ponctuel de la pension constitue un droit élémentaire.

Aujourd'hui nous en sommes encore loin.

L'organisation administrative doit tendre par tous les moyens vers cette situation idéale.

Les possibilités techniques actuellement offertes , doivent être utilisées au maximum.

En collaboration et en concertation avec les instances de gestion concernées et les responsables administratifs, des plans concrets d'action seront élaborés afin d'accélérer la procédure d'informatisation. Dans un premier temps, je veillerai à ce que les moyens déjà disponibles soient utilisés efficacement.

Si des efforts supplémentaires, qu'il s'agisse de l'acquisition de matériel ou de la formation, instruction et recrutement du personnel, s'avéraient nécessaires, je les soutiendrai au maximum.

Ce processus d'informatisation doit également permettre de mieux déconcentrer les services rendus. Pour ce faire les services régionaux des pensions doivent être totalement intégrés au système central. De cette manière toutes les données concernant l'octroi et le paiement des pensions pourront être échangées entre la banque centrale de données et les services régionaux des pensions.

Dans certaines communes des préparatifs ont été entamés afin de pouvoir tenter des expériences dans ce sens dès 1993.

Une attention particulière se portera également sur les possibilités offertes par la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale pour la collecte des informations utiles à la fixation de la carrière qui ouvre le droit à une pension.

*

*

*

En plus de mesures qui ont pour objectif d'améliorer l'organisation de la technique administrative des prévisions de pensions il convient également de vérifier constamment si la législation en matière de pension ne doit pas être adaptée.

Les évolutions et conceptions de la société évoluent tellement rapidement que le cadre législatif doit être adapté régulièrement.

2. Propositions en vue de l'amélioration de la gestion de la trésorerie et du portefeuille de l'Office National des Pensions (voir annexe 2).

L'enquête effectuée par Petercam Securities à la demande du Comité de Gestion de l'Office national des pensions, nous amène à penser que par une gestion moderne de ses moyens financiers, l'Office national des Pensions peut réaliser des revenus supplémentaires non négligeables.

Les actions à mener doivent concerner tant les flux financiers que la gestion de la trésorerie et celle des réserves.

En matière de flux financiers l'attention doit principalement porter sur la réduction du temps (= intérêts) que perd l'Office national des pensions actuellement tant du côté des recettes (cotisations, subventions de l'état) que des dépenses (paiement des pensions).

La gestion financière tant de la trésorerie que des réserves, doit être professionnalisée.

Cela implique la création d'un système d'information, des liaisons "on-line" avec les organismes financiers, de telle sorte que l'on puisse faire appel plus rapidement aux offres que procurent les marchés de l'argent et des capitaux (nouveaux produits, techniques d'arbitrage, utilisation de la concurrence ...).

Une amélioration significative du rendement peut ainsi être réalisée et ce sans qu'apparaisse une augmentation des risques d'investissement.

Si des obligations et/ou des procédures administratives dépassées entravent une telle approche, elles seront éliminées.

Un rendement optimal des fonds des caisses de pensions, sans augmentation des risques, ne peut en aucun cas être entravé!

Lors de sa réunion extraordinaire du 28 juillet 1992 le Comité de gestion de l'Office national des Pensions, a décidé d'engager un conseiller d'investissement externe.

Il a, lors de sa réunion du 7 septembre dernier approuvé à cette fin un cahier des charges qui a été transmis à tous les intéressés.

De plus, dans la loi programme portant exécution du budget 1993, une disposition sera reprise me permettant -si nécessaire- de désigner un gestionnaire financier qui serait chargé de la gestion journalière de la trésorerie et des réserves.

A court terme, il m'apparaît que des modifications en matière du travail autorisé, en matière de contrôle et d'encouragement à la formation des pensions au sein des entreprises, ainsi que la responsabilisation des communautés et des régions pour les charges des pensions de leurs agents, sont absolument nécessaires.

Vous trouverez ci-après un bref justificatif de ces initiatives législatives en préparation.

1. Travail autorisé (voir annexe 4)

L'adaptation de la législation en matière de travail autorisé doit être envisagée dans le cadre de l'âge flexible de la retraite instauré par le Gouvernement précédent et en liaison avec l'accord conclu en matière de prépension par l'actuel Ministre de l'Emploi et du Travail M. SMET avec les partenaires sociaux.

Les modifications que je propose sont basées sur les avis émis en la matière par le Conseil national du Travail.

Concrètement je propose :

- d'obliger les employeurs à déclarer les pensionnés qu'ils occupent;
- de remplacer le système existant de "limites mensuelles" et "doubles limites" par l'instauration d'une seule limite annuelle variable selon que le pensionné a ou non atteint l'âge de 65 ans et/ou bénéficie uniquement d'une pension de survie;
- de prévoir un régime plus souple lors du dépassement marginal des limites;
- de créer un assouplissement pour les veuves.

J'espère pouvoir mettre en vigueur ce nouveau régime à partir du 1er janvier 1993. Dès que la nouvelle réglementation sera mise au point, elle sera rendue publique à temps et de manière appropriée.

2. Responsabilisation des Communautés et de Régions pour les charges des pensions du secteur public (voir annexe 5).

La poursuite de la fédéralisation du pays et le maintien du caractère national des pensions peuvent conduire à des difficultés insurmontables à l'avenir.

Sans aucunement remettre en question l'autonomie des Communautés et des Régions en matière de fixation du statut pécuniaire de leur personnel, j'estime que l'évolution différenciée des échelles de traitement entre le pouvoir national et un pouvoir régional et communautaire qui, via la technique de péréquation des pensions, est susceptible de peser sur le budget national des pensions, doit être neutralisée.

Si cela n'est pas fait, le caractère national des pensions du secteur public est, à terme, condamné.

Cela pourra être évité si, à un moment déterminé est établi le rapport qui existe entre la masse salariale globale payée par tous les niveaux de pouvoir et les droits globaux en matière de pension des agents du secteur public. Ce rapport constitue une cotisation globale de pension.

Les crédits inscrits au budget des pensions sont alors réellement attribués aux différents pouvoirs sur base de leur quote-part de cette masse salariale.

A l'avenir pourra naître, pour chacun des niveaux de pouvoir, un solde positif ou négatif qui indiquera dans quelle mesure la politique salariale qu'il mène, signifie des charges plus ou moins importantes pour le budget national des pensions. Un mécanisme correcteur sera alors activé.

3. L'amélioration des possibilités de participation et de contrôle des travailleurs dans les systèmes de pensions des entreprises.

La croissance des pensions extra-légales a considérablement progressé ces dernières années.

Non seulement les efforts individuels encouragés fiscalement, tels l'épargne pension et l'assurance-vie, mais aussi les régimes de pensions organisés par les entreprises ou les secteurs d'activité sont en rapide expansion.

Ceci ne doit pas seulement être considéré comme une prise de conscience de responsabilité des travailleurs en vue de la constitution de leur propre pension (ou inversement pour une inquiétude croissante vis-à-vis du paiement des pensions légales).

Cette évolution est également fortement liée à certaines tendances dans la gestion moderne du personnel basées sur un lien plus étroit entre le travailleur et l'entreprise, en vue de l'accroissement de la motivation et de l'enthousiasme des travailleurs . Les avantages sociaux des entreprises, depuis les assurances hospitalisation jusqu'aux fonds de pension constituent une part importante de cette stratégie.

Jusqu'à présent le législateur s'est limité à la fixation des dispositions concernant les techniques d'assurance (obligations et réglementations en matière de placement...).

La nécessité d'accorder en plus aux travailleurs concernés les droits légitimes en matière de protection, de contrôle et de participation, se font de plus en plus sentir. La participation des travailleurs dans la gestion des systèmes de pension ainsi que le transfert de leurs droits lors d'un changement d'employeur, doivent être considérés comme des problèmes majeurs.

Remarquons également qu'un arrêt de la Cour européenne de Justice (l'arrêt Barber) a déjà éclairé cette thématique.

★

★

★

Pour terminer je désire attirer l'attention sur mon intention d'organiser au cours du premier semestre de 1993 un débat social concernant le problème des pensions, avec une participation active des pensionnés eux-mêmes, ce projet se dessine lentement mais sûrement.

Dans ce contexte je vous signale l'installation du Comité National de Coordination pour l'Année Européenne des personnes âgées (voir annexe 7) qui aura un rôle important à jouer en matière d'organisation de la représentation des pensionnés.

Afin de mener ce débat social sur le vieillissement d'une manière approfondie et objective, il doit être soutenu par une étude scientifique.

Un groupe de travail informel "Démographie" que j'ai installé, et qui est constitué de spécialistes de différents milieux académiques et d'établissements publics (comme le Bureau du Plan, l'Institut national des statistiques) a déjà effectué un travail préparatoire important qui nous permettra de disposer avant la fin de cette année, de données actualisées en matière d'évolution démographique.

Afin de permettre aux différentes administrations de pensions de participer activement à cette réflexion, je leur ai demandé de présenter des propositions en vue de la création d'un service d'étude de coordination, d'un service "d'ombudsman" et d'un comité d'avis.

Annexe 1.

Capitalisation individuelle - systèmes légal et extra-légal.

1. Historique.

Modifiant la loi du 10 mars 1925, la loi du 18 juin 1930 relative à l'assurance en vue de la vieillesse et du décès prématuré des employés, a créé le cadre légal de la pension des employés des entreprises privées.

En plus de la C.N.P.E. et de la CGER, 17 organismes d'assurance ont été acceptés afin d'exécuter les opérations d'assurance prévues par cette loi.

Jusqu'en 1957 les systèmes légaux et complémentaires de pensions étaient basés sur le principe de capitalisation. Les cotisations patronales et personnelles alimentaient un contrat individuel.

A partir de 1957 le principe de capitalisation en matière de pension légale a été remplacé par le système de répartition. En vertu de celui-ci, la population active assure le payement des pensionnés. La pension légale évolue en fonction du coût de la vie. Les organismes assureurs perçoivent encore uniquement une partie des cotisations. La technique des cotisations complémentaires reste inchangée.

A partir de 1968, l'intégralité des cotisations destinées au financement des pensions légales est versée à l'O.N.P.T.S. Les organismes assureurs ne gèrent dorénavant que les réserves existantes. Afin de pouvoir répondre aux besoins des entreprises privées affiliées à ces organismes assureurs, l'Arrêté Royal du 14 mai 1969, dont les règles et modalités sont directement inspirées par la loi du 18 juin 1930, autorise les employeurs, leurs employés ou les deux ensemble à effectuer des versements extra-légaux, affectés à un contrat individuel.

Actuellement 16 organismes gèrent encore les cotisations légales afférentes aux pensions des employés qui ne sont pas encore pensionnés. Seuls quelques uns d'entre-eux appliquent les dispositions de l'Arrêté Royal du 14 mai 1969.

La loi du 28 mai 1971 a fixé des règles uniformes pour la gestion des systèmes de capitalisation (systèmes légal et extra-légal) accordée aux organismes assureurs agréés par l'article 22 de la loi du 12 juillet 1957 relative à la pension de retraite et de survie des employés. La loi prévoit entre autre, l'obligation de constituer des réserves mathématiques en vue du paiement des rentes aux futurs pensionnés, et détermine de quelle manière les capitaux confiés aux organismes assureurs doivent être placés. Le boni du compte pertes et profits du système légal est transféré annuellement à l'Office National des Pensions. Dans le cadre d'une gestion plus rationnelle des dossiers de rentes légales, plusieurs tâches administratives ont été progressivement transférées à l'Office National des Pensions.

2. Système légal - 1990

	<u>ONP</u>	<u>15 caisses</u>	<u>Total</u>
* Portefeuille	38.696,8	16.602,2	55.299,0
Bénéfice	3.961,7	1.606,2 (a)	5.567,9
Rendement	10,2%	9,67%	10,1%
* Frais de fonctionnement	489,7	391,7	881,4
* Bénéfice transféré vers ONP(Répartition)	879,1	577,4	1.456,5
* Prestations (rente + capital)	2.943,5	71,3	3.014,8

(a) Le bénéfice des investissements ne finance pas uniquement les dépenses en matière de fonctionnement mais également le paiement des réserves mathématiques des rentes entrées en vigueur cette année là et qui sont transférées par les organismes assureurs vers l'ONP qui en assurera la liquidation.

3. Système Extra légal - 1990.

	<u>ONP</u>	<u>15 caisses</u>	<u>total</u>
* Portefeuille	2.851,2	20.478,5	23.329,7
Bénéfice	296,6	1.877,4	2.174,0
Rendement	10,4%	9,17%	9,3%
* Frais de fonctionnement	3,2	73,6	76,8

4. - les frais de fonctionnement sont nettement plus élevés dans le système légal que dans le système extra-légal. Etant donné que le bénéfice du système légal doit être transféré vers la répartition-ONP, il est plus intéressant d'imputer les frais généraux à ce système.
- en 1990 le rendement est plus élevé pour le système légal que pour le système extra-légal (rente moyenne sur les obligations de l'Etat en 1990 : 10,06% - return moyen en 1990 : 9,31%).

5. Possibilités

En application de la loi portant des dispositions sociales et diverses, le Roi peut fixer annuellement un rendement minimum pour les placements et un montant maximum pour les frais de gestion. Les bénéfices transférés vers le système de capitalisation peuvent donc augmenter.

En application de l'article 12 de la loi du 28 mai 1971 le Roi peut par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, faire transférer les droits (actif) et les obligations (passif) des organismes assureurs reconnus, vers l'ONP, lorsque par exemple il ressort que leurs frais de gestion sont trop importants.

*

*

*

Annexe 2

Gestion de trésorerie et de portefeuille au sein de
l'Office National des Pensions.

1. A la demande du Comité de Gestion de l'Office National des Pensions (ONP), Petercam Securities a effectué une analyse et formulé des avis pour améliorer les flux financiers et la gestion des réserves. Les lignes de force et les conclusions de la radioscopie effectuée par Petercam à l'ONP, et qui valent mutatis mutandis pour l'ensemble de la Sécurité sociale des travailleurs salariés, peuvent être résumées comme suit :

- 1.1. Système de "jour valeur"

- 1.1.1. Cotisations

L'Office National de Sécurité Sociale (ONSS) perçoit la plupart des cotisations et les verse immédiatement à l'organisme payeur concerné. Ceci est effectué avec une perte de 3 jours dont 2 au profit de l'Office des Chèques postaux (jours ouvrables) et 1 au profit de la CGER (jour calendrier). Deux jours "valeur" sont à charge de l'ONSS et un jour "valeur" est à charge de l'organisme payeur.

- 1.1.2. Subsides de l'Etat

Les subsides de l'Etat sont versés sur le compte OCP de l'organisme payeur concerné et transférés vers le compte-OS de l'organisme à la CGER. Perte de deux jours "valeur", dont 1 au profit de l'OCP (jour ouvrable) et 1 au profit de la CGER (jour calendrier).

Les deux sont à charge de l'organisme payeur.

- 1.1.3. Prestations sociales

Les pensions sont payées soit par assignation postale (perte d'un jour "valeur" au profit de l'OCP) ou par virement bancaire (perte d'un ou plusieurs jours "valeur").

- 1.1.4. Conclusion

Négocier un système de "valeur" dans lequel l'argent qui est transféré un jour t d'un compte déterminé vers un autre compte dans la même ou une autre institution financière soit porté en compte ce même jour t . Un tel système de "valeur" compensé engendre un revenu supplémentaire pour l'ONP de 260 millions sur base annuelle et permettra également de faire jouer la concurrence pour toutes les transactions financières.

1.2. Gestion financière

1.2.1. Mettre en oeuvre des systèmes d'information pour la succession des opérations de gestion de trésorerie et de portefeuille. Créer des liaisons "On-line" avec les partenaires financiers. Disponibilité de systèmes d'information sur les caractéristiques essentielles et l'évolution du marché financier.

1.2.2. Gestion de trésorerie

- limiter la disponibilité sur le compte à vue. Des déficits temporaires, peuvent parfois être compensés mieux/moins cher par le biais d'emprunts à court terme;
- être attentif à d'autres produits. Les organismes de sécurité sociale peuvent avoir recours à des certificats de trésorerie garanti sur leur patrimoine (= plus fluides que des dépôts bancaires à court terme);
- renégocier les intérêts et les conditions des comptes à vue et éventuellement une ligne de crédit;
- renégocier les intérêts des placements à court terme.

1.2.3. Gestion du portefeuille

- but : améliorer le rendement sans augmenter les risques (le rendement du système de capitalisation ces 10 dernières années atteint 7,64% alors que le rendement moyen des obligations de l'Etat s'élève à 10,5%).
- Comment :
 - suivre d'une façon continue la politique d'investissement, c.a.d. s'adapter aux conditions du marché et aux nouveaux produits financiers (OLO);
 - suivre attentivement l'évolution au sein des marchés financiers et utiliser des possibilités d'arbitrage.

1.2.4. Une gestion dynamique de la trésorerie et du portefeuille est hypothéquée par :

- une utilisation obligatoire de comptes à l'OCP;
- maintien obligatoire des fonds à vue et à court terme dans certains organismes financiers. Dérogations possibles moyennant autorisation du Ministre des Finances;
- les obligations de placement imposées au système de capitalisation doivent être assouplies et adaptées à celles qui prévalent pour les fonds belges de pensions, comme le prescrit l'Office de Contrôle des Assurances.

2. Réalisation

2.1. Comité de gestion

Afin de réaliser ce qui précède, le Comité de gestion de l'Office national des Pensions a décidé lors de sa réunion extraordinaire du 28 juillet 1992 de se faire assister pour la gestion de trésorerie et de réserves par un conseiller externe après consultation du marché et sur base d'un cahier des charges clair.

2.2. Loi-programme

De plus, dans la loi programme portant exécution du budget 1993 une disposition est reprise par laquelle, si cela s'avérait nécessaire, le Ministre des Pensions pourrait désigner un gestionnaire chargé de la gestion journalière des réserves de trésorerie du système de capitalisation. Son statut et la durée de son mandat sont déterminés par le Roi.

La politique de gestion est élaborée par une commission spéciale composée de :

- a) 2 représentants des organisations des travailleurs et siégeant dans le Comité de gestion, nommés par le Roi sur proposition du Comité de gestion;
- b) 2 représentants des organisations des employeurs et siégeant dans le Comité de gestion, nommés par le Roi sur proposition du Comité de gestion;
- c) 2 représentants ayant des connaissances financières, nommés par le Roi sur proposition du Ministre des Pensions. Le Président est choisi parmi ces membres.
- d) le gestionnaire financier, qui n'a pas de droit de vote.

Cette commission spéciale fait régulièrement rapport de la gestion de trésorerie et du portefeuille au Comité de gestion. En outre, le fonctionnement de la Commission et la durée du mandat de ses membres sont déterminés par le Roi.

Un rapport détaillé de la politique d'investissement menée est établi annuellement à l'intention du Comité de gestion. Sur cette base le Comité de gestion peut donner décharge au gestionnaire financier et aux membres de la Commission spéciale.

3. Budget 1993

Le bénéfice de l'optimalisation de la gestion de trésorerie et du portefeuille au sein de l'Office national des Pensions est budgété pour la prochaine année budgétaire à concurrence de 750 millions.

*

*

*

Annexe 3

INFORMATISATION DES SERVICES DE PENSION
PRESTATIONS DE SERVICES.

1. Le seul organisme de pension sur lequel le Ministre des pensions puisse exercer la tutelle est L'OFFICE NATIONAL DES PENSIONS (ONP). Cet organisme, qui effectue plus d'un million et demi de paiements de pensions, est aussi l'organisme le plus important.

2. Déjà bien avant la fusion de l'Office national des pensions pour travailleurs salariés et de la Caisse nationale des pensions de retraite et de survie (en 1987) l'automatisation avait été entamée dans les deux organismes.

Depuis la fusion, les projets d'informatisation de l'ancienne "caisse" ont été repris dans le grand plan d'informatisation entamé auparavant par l'ONP, à savoir le PLAN DIRECTEUR.

Ce plan directeur consiste en fait à transférer toutes les activités de l'organisme, tant les relations internes qu'externes, au système informatique.

On peut dès lors distinguer les domaines suivants :

-1° - Le domaine du traitement des dossiers couvre toutes les activités concernant l'examen du droit à la pension ou à la rente et le paiement de ces avantages.

Ceci constitue sans aucun doute le projet le plus technique, le plus vaste et le plus important du plan directeur: afin d'examiner correctement et rapidement le droit et d'assurer le paiement d'une pension, la législation appliquée, la carrière et tous les versements de pension doivent être enregistrés dans la banque de donnée; il en va de même des données concernant le paiement, des données signalétiques, des droits et des titres à un avantage étranger etc, ceci le cas échéant, après avoir interrogé "on-line" d'autres organismes.

Un système intégré suppose de plus que toutes ses données soient reliées ou puissent l'être entre elles et qu'elles soient accessibles de diverses localisations. Ce dernier point est indispensable pour un fonctionnement correct des bureaux régionaux.

A ce jour, ce grand projet n'a à proprement parler pas encore vu le jour. Créer les infrastructures nécessaires, tant celles concernant l'organisme lui-même où, avant tout, une standardisation des données devait être réalisée entre les divers services, que celles concernant l'échange d'informations entre les différents organismes, a exigé énormément d'énergie.

Néanmoins le Comité de gestion de l'ONP a jugé l'an dernier que des résultats visibles devaient intervenir le plus rapidement possible sur le plan de l'octroi et du paiement des pensions. La durée pour la poursuite du plan d'informatisation a donc été fixée à deux ans.

Disposant encore d'un délai d'un an, nous pouvons supposer que les travaux concernant le plan directeur porteront bientôt leurs fruits. Pour la fin de cette année une phase importante sera réalisée sur le plan de l'octroi des pensions dans les bureaux régionaux.

Cela signifie que les bureaux régionaux disposeront de liaisons "on-line" avec la base centrale de données ce qui devrait leur permettre de recevoir directement toutes les données en matière de carrière relative aux demandes de pension à l'examen et de pouvoir les traiter "sur écran". Simultanément avec l'impression des notifications des décisions par le "système" les droits définitifs et les données importantes relatives à l'octroi de la pension seront également envoyées directement à l'unité centrale afin de passer très rapidement au paiement.

Il est évident que cela exige une approche intégrée avec les services de paiement de l'ONP.

Le système devrait en outre, d'après le plan directeur, apporter d'importantes rationalisations des services du fait que les difficultés, telles que nous les avons connues ces dernières années en raison des différentes adaptations des pensions, seront éliminées par l'intégration totale des données en matière d'octroi et de paiement des pensions.

Une telle relation entre la banque de données des services de paiement et la banque de données des services d'octroi n'existe pas pour l'instant, sa réalisation exigera dans les prochains mois encore beaucoup d'efforts.

2.- Le projet concernant la gestion des dossiers du personnel a, en fait, également exigé beaucoup de travail et peut être scindé en activités concernant la gestion de la réglementation de la carrière administrative et du statut pécuniaire, concernant les situations administratives et pécuniaires des membres du personnel de l'ONP, ces besoins et activités de formation du personnel, de la réglementation en matière de congé et d'absences et leur impact sur le calcul du traitement, etc.

Sur ce plan également les contacts externes "on-line" de l'ONP avec par exemple le département de la fonction publique, le Secrétariat permanent au recrutement et les organismes de sécurité sociale, constitue très certainement un "must".

Bien que ce projet concerne plus de 2500 membres du personnel, les travaux sont actuellement bien avancés et devraient apporter rapidement les résultats escomptés.

3°-Du fait de leur généralité, la procédure d'informatisation des données concernant la "gestion des finances", la comptabilité, le budget et la gestion des hypothèques ne pose pas de problème particulier.

3.- Nous devons cependant **demeurer réalistes**.

Le "beau système" n'existe pas encore, seules les infrastructures sont, en grande partie, en place.

A l'image des nombreux problèmes qui se sont posés dans le passé pour le respect du planning, nous pouvons nous attendre l'an prochain à des difficultés.

C'est ainsi qu'un incroyable "handicap" a été constitué par l'instauration de la Banque Carrefour de la Sécurité sociale.

En dépit du fait que la liaison avec la Banque Carrefour puisse se révéler à terme comme un outil très important pour l'ONP, les travaux pour la rendre opérationnelle ont constitué un frein quant à l'exécution des plans d'informatisation interne.

Ceci n'est pas du tout dû au fait que des informaticiens hautement qualifiés ne sont pas attirés par les services publics.

Pour le moment l'ONP travaille pour l'exécution de son plan directeur avec une firme spécialisée qui met du personnel de haute technicité à sa disposition. Le Gouvernement précédent a déjà décidé qu'à court terme des crédits doivent être libérés afin de remplacer ce personnel contractuel. L'Office national des Pensions examine actuellement les besoins en personnel.

Dans le cadre plus large de la radioscopie, il sera également examiné dans quelle mesure la rationalisation de l'administration pourra accélérer une réorganisation pour le bien du citoyen.

Dans le passé le manque de collaboration entre les différents organismes de sécurité sociale a été la cause du lent développement du processus d'informatisation.

Depuis peu, il semble qu'à ce niveau de sérieux efforts ont été entrepris: entre les organismes de pensions entre-eux, la CGER et l'INAMI des expériences enrichissantes au point de vue informatique ont été échangées.

La fonction publique fait également depuis peu plus d'efforts afin de guider et d'accélérer l'informatisation des services publics en inventoriant et en évaluant les projets en cours et les infrastructures existantes.

4. De ce qui précède, il ressort que l'informatisation des services de pension est en effet bien entamée et qu'avec l'appui nécessaire, les objectifs pourront être rencontrés.

Dès que par exemple l'infrastructure nécessaire pour l'intégration des services régionaux sera installée dans le circuit central, il faudra alors vérifier si le bénéfice escompté pour le pensionné est réellement enregistré.

A côté d'une décision plus rapide en ce qui concerne son droit à la pension et d'un paiement plus exact et plus rapide de son dû, l'attention doit principalement porter sur une amélioration des services à rendre au citoyen.

Le personnel dégagé, suite à la rationalisation des tâches, doit indéniablement être chargé de cette mission.

5. La possibilité d'un élargissement des services à rendre doit être examinée à un niveau plus déconcentré : le citoyen qui pourrait consulter à tout moment dans sa commune, au cours de sa carrière professionnelle, les renseignements au sujet de ses droits futurs à la pension, ne peut certainement pas être considéré comme un but irréaliste et lointain.

Il est donc dans mon intention d'examiner en collaboration avec l'administration de quelle manière des expériences dans une commune déterminée peuvent être entreprise.

Annexe 4TRAVAIL AUTORISE POUR LES PENSIONNES

A l'occasion de l'examen du dossier relatif au problème de la fin de carrière, réalisé par la loi du 20 juillet 1990 instaurant l'âge flexible de la retraite pour les travailleurs et des nouvelles dispositions concernant la prépension conventionnelle, le gouvernement précédent a décidé de soumettre aux partenaires sociaux la **REVISION** des règles en matière de travail autorisé des pensionnés.

Le résultat de cette consultation a fait l'objet des avis n° 948 du 15 mai 1990 et N° 957 du 5 juillet 1990.

D'une manière générale, Le Conseil National du Travail demande un contrôle plus sévère de l'application des règles et plaide pour des règles uniformes pour tous les bénéficiaires du secteur privé et public.

Le Conseil a donné son accord sur les propositions formulées par mon prédécesseur qui prévoyaient :

- la suppression de la limite mensuelle;
- l'instauration d'une limite annuelle où le montant est basé sur le revenu mensuel minimum garanti (comme prévu dans la C.C.T. n° 43 du CNT), majoré selon qu'il y ait charge d'enfants ou pas;
- la suppression de la double limite pour les bénéficiaires d'une pension de retraite de moins de 65 ans alors que cet avantage reste maintenu pour les bénéficiaires d'une pension de survie et d'une pension de retraite, lorsque ceux-ci sont au moins âgés de 65 ans.

En corrélation avec le travail préparatoire fait par le gouvernement précédent, j'ai l'intention d'exécuter ces modifications fondamentales.

En tenant compte des observations des groupements intéressés et des instances de gestion, à qui j'ai soumis des propositions concrètes, je suis d'avis que le nouveau règlement doit mettre en oeuvre les principes suivants:

1° le maintien des règles uniformes dans les secteurs privé et public;

2° la suppression de la limite mensuelle;

dans la réglementation actuelle il ne suffit pas que le revenu professionnel annuel dépasse le double de la limite pour que la pension soit suspendue; le double de la limite mensuelle doit également être dépassé et dans ce cas la pension est uniquement suspendue pour les mois au cours desquels cette situation est constatée;

afin de mettre fin aux abus constatés, il ne sera plus fait de distinction entre la limite annuelle et la limite mensuelle;

3° l'instauration d'une limite annuelle unique différente selon la catégorie de pensionnés dont l'intéressé fait partie et éventuellement augmentée pour charge d'enfants :

Le critère de distinction concernant les bénéficiaires d'une pension de retraite est basé sur le fait de savoir si l'intéressé est bénéficiaire d'une pension prématurée (avant l'âge de 65 ans) ou s'il a atteint l'âge de 65 ans:

dans la ligne de l'avis du CNT, je défend un régime plus souple pour les plus de 65 ans;

à mon sens, pour les personnes qui sont par contre uniquement bénéficiaires d'une pension de survie un assouplissement plus important s'impose:

Les veuves et les veufs, éventuellement avec des enfants, qui se trouvent déjà confrontés avec une situation pénible, ne peuvent être les victimes de dispositions de cumul trop strictes;

j'ai donc proposé que les limites du travail autorisé des pensionnés s'établissent comme suit:

Pour une activité comme travailleur salarié, comme fonctionnaire ou pour l'exercice d'une fonction ou d'un mandat :

		avant 65 ans	65 ans et plus
	Pension de retraite	pension de survie	toutes les pensions
limite annuelle	260.000	520.000	390.000
augmentation pour enfants à charge	130.000	130.000	130.000

pour une activité comme travailleur indépendant ces limites sont réduites (comme dans la réglementation actuelle) à 80% de leur valeur.

4° dans le cas d'un dépassement marginal de la limite un assouplissement est prévu :

-dépassement de moins de 10% de la limite applicable n'apporte pas de suspension de la pension; par contre la pension sera diminuée du pourcentage de dépassement de la limite;

5° dans le cadre du renforcement du contrôle de l'activité autorisée des pensionnés, la base légale destinée à responsabiliser les employeurs qui occupent des pensionnés existe depuis juillet dernier:

les pensionnés doivent d'après la réglementation actuelle déjà déclarer l'exercice d'une activité;

à partir du 1er janvier les employeurs devront déclarer qu'ils ont de tels employés en service (en vertu des articles 54 et 69 de la loi du 26 juin 1992 portant des dispositions sociales et diverses)

les deux déclarations devront être rédigées sur un formulaire conforme à celui approuvé par le Ministre des pensions et doivent être envoyées séparément et par lettre recommandée;

dans ma proposition j'envisage également de régulariser les situations antérieures;

les pensionnés qui ont exercé une activité avant le 1er janvier 1993 et qui ne l'ont pas déclarée et les employeurs qui ont déjà actuellement un pensionné en service, devront également en faire état avant le 30 juin 1993 à l'organisme de pension.

Il est dans mon intention de faire entrer en vigueur le nouveau régime à partir du 1er janvier 1993

Grâce à la période de transition prévue, les pensionnés qui exercent actuellement déjà une activité autorisée, pourront au cours de l'année à venir prendre les dispositions nécessaires afin de s'adapter au nouveau système.

**Protection légale des travailleurs dans la phase
de la construction de la pension extra-légale.**

A. CONTEXTE GENERAL

Il n'existe pas en Belgique une réglementation globale en matière de sécurité sociale complémentaire. La matière est réglée au moyen des différentes techniques légistiques en fonction de la qualité des parties et la nature du rapport de droit.

Les réglementations complémentaires de sécurité sociale ci-après peuvent être citées comme exemple :

- les réglementations accordant des avantages complémentaires de sécurité sociale (en matière de chômage, maladie, invalidité, pensions...) à certaines personnes dans le cadre des Fonds de Sécurité d'existence créés en application de la loi du 7 janvier 1958;
- les réglementations qui accordent des avantages complémentaires à certaines catégories de travailleurs dans le cadre d'une assurance groupe souscrites par les employeurs dans certains organismes d'assurance conformément à la loi du 9 juillet 1975 en matière de contrôle des organismes d'assurance;
- les réglementations accordant des indemnités de pension complémentaires dans le cadre de fonds de pensions créés par les employeurs en faveur de leurs employés. Depuis l'arrêté royal du 14-15 mai 1985 ces fonds de pensions sont également assujettis à la loi précitée du 9 juillet 1975;
- des avantages complémentaires légaux pour certaines catégories de professions libérales (médecins, dentistes...) ou de travailleurs (arrêté royal du 14 mai 1969 concernant l'octroi des avantages extra-légaux aux travailleurs).

Néanmoins l'importance dans la construction des pensions extra-légales de ce second pilier a continué de progresser ces dernières années. Selon des estimations de l'Association nationale des Fonds de Pensions, les réserves de l'assurance groupe se situent à 400 milliards et ceux des fonds de pension à 200 milliards. 400.000 personnes sont affiliées au système d'assurance groupe alors que les fonds de pension comptent à peu près 180.000 affiliés. Le deuxième pilier touche donc un plus grand public que le personnel de cadre. A peu près 220 sociétés en Belgique disposent d'un fonds de pension. 5.000 à 6.000 (en général plus petites) sociétés font appel à une assurance groupe. Depuis la modification de la loi du 19 juillet 1991, la loi qui règle le contrôle des assurances prévoit que les fonds de pension ne peuvent être créés par des sociétés ayant "des liens économiques ou sociaux entre-eux". Les fonds de pensions peuvent être créés dans le cadre d'un contrat collectif de travail. Les organisations professionnelles (regroupant les petits indépendants, des bouchers par exemple) ont également le droit de constituer un fonds de pension par le biais d'une organisation des classes moyennes.

B. CONTEXTE LEGAL

Sur le plan social, comme déjà constaté, un quelconque encadrement légal en matière de pensions extra-légales fait défaut. La loi du 9 juillet 1975 et ses arrêtés d'exécution règlent la matière des pensions extra-légales uniquement sur le plan de la technique des assurances. Afin de remédier à cette lacune un projet de loi a été déposé en 1987 réglant la participation et les droits sociaux des travailleurs concernés en matière de pension de groupe extra-légale.

Le Gouvernement a remis ce projet de loi en discussion et a pour objectif de soumettre à court terme un texte complété par des amendements gouvernementaux, qui tiendront compte du contexte modifié dans le cadre de la C.E.E.

Les réglementations complémentaires en matière de pension étaient d'ailleurs jusqu'à l'arrêt de la Cour de Justice du 17 mai 1989 dans le cas Barber, censées être visées par les dispositions de la Directive 86/378 qui met en oeuvre la mise en exécution le principe du traitement égal des hommes et des femmes dans les régimes des entreprises et des secteurs en matière de sécurité sociale. A la suite de cet arrêt, elle sont censées appartenir au domaine des salaires et sont de ce fait assujetties à l'application directe de l'article 119 du Traité de Rome.

Dans ce contexte, il convient de rappeler la C.C.T. n° 25 du 15 octobre 1975 concernant l'égalité des salaires des hommes et des femmes, qui a exécuté la Directive CEE du 10 février 1975 concernant la même problématique. L'article 4 de cette convention dispose clairement que pour l'application de l'accord "les indemnités découlant des réglementations complémentaires de sécurité sociale extra-légale" doivent être prises en considération. Le texte précise toutefois qu'en ce qui concerne la date d'application de cette disposition, les parties ont décidé de ne faire entrer cette mesure en vigueur que lorsque le Conseil des Communautés européennes aura élaboré une Directive définitive concernant le problème des avantages complémentaires extra-légaux en matière de sécurité sociale.

Dans un communiqué du 12 février 1991 le Conseil national du Travail a attiré l'attention sur le fait que l'article 4 de la C.C.T. n° 25 précitée "entre en vigueur sur tous les points concernant les réglementations complémentaires extra-légale de sécurité sociale rattachées à des rémunérations légales pour lesquelles il n'existe pas de discriminations comme par exemple, en matière d'assurance-maladie-invalidité". En rapport avec les autres réglementations complémentaires extra-légales de sécurité sociale, le Conseil remarque que la C.C.T. n° 25 est applicable à l'exclusion des conditions se rapportant à l'âge et aux éléments actuariels de calcul.

De par l'arrêt Barber, l'exception faite par le CNT pour les pensions extra-légales est devenue sans objet parce que la Directive 86/378 y compris les exceptions en matière d'âge de la pension, n'est plus d'application.

Cette matière relève dès lors directement du champs d'application de l'article 119, c.a.d. le domaine de la protection des rémunérations, domaine pour lequel en Belgique, le pouvoir est délégué aux partenaires sociaux.

Le projet qui sera déposé par le Gouvernement sera dès lors soumis à l'avis du Conseil National du Travail.

C. OBJECTIFS

Actuellement il n'existe pas de protection légale dans les domaines suivants :

1. le travailleur ne peut faire valoir de droits minimaux lorsque lui et/ou son employeur a/ont payé pendant une certaine période des cotisations dans le cadre d'une pension extra-légale. Aux Etats Unis l'on obtient ce droit déjà après 1 an, en Grande-bretagne après 2 ans et en Hollande après 5 ans.
2. le travailleur perd l'avantage financier lié aux droits constitués lorsqu'il quitte son employeur, c.à.d. que le transfert de droits d'un employeur vers un autre n'existe pas. L'avantage extra-légal accordé limite la mobilité du travailleur et peut être considéré comme moyen de pression contre lui.
3. au contraire des autres éléments de la constitution et de la protection du salaire l'octroi d'un avantage extra-légal n'est pas soumis aux négociations paritaires. L'employé accepte un contrat d'affiliation, mais ne dispose pas de contrôle sur les droits qu'il s'est constitué ou qu'on lui a constitué. L'utilisation des cotisations versées, peut changer selon le système utilisé (assurance groupe, fond de pension, caisses communes de pension) et revêtir dès lors un niveau variable de risque.

Une meilleure protection peut être garantie par la création obligatoire d'un règlement de pension fixant clairement les droits et les devoirs des parties concernées. Des règles en matière de participation des employés concernés et de leur implication dans la gestion et le contrôle de l'usage des cotisations pourront de ce fait être élaborées.

*

*

*

Annexe 7

Installation d'un Comité National de Coordination
Année européenne 1993 : année des pensionnés
et de la solidarité entre les générations.

Le Comité national de Coordination pour l'Année européenne 1993 des pensionnés et de la solidarité entre les générations a été installé le 4 septembre 1992.

Le Comité assure, suite à la décision du Conseil des Ministres européens du 25 juin 1992, la coordination générale des activités organisées dans le cadre de l'Année européenne. Le Comité fonctionne plus particulièrement comme intermédiaire avec les Instances européennes et comme organe de concertation.

La même décision du Conseil des Ministres européens en explique la composition.

Vous trouverez ci-après l'article 2 dudit arrêté :

1. Chaque Etat-Membre veille à ce qu'un comité national de coordination soit instauré afin d'organiser la participation de l'Etat-Membre (le cas échéant y compris les administrations régionales et locales).
2. Ce Comité national veille à représenter tous les intérêts des personnes âgées, à savoir par la participation des partenaires sociaux et les principales organisations non-gouvernementales des ou pour les personnes âgées.

Par arrêté du Gouvernement belge en date du 4 août 1992 le Secrétaire général du Ministère de la Prévoyance Sociale a été désigné comme Président du Comité. Ses services assurent en outre le secrétariat.

Le Ministre des Pensions et ses collègues des gouvernements communautaires, responsables de la politique des seniors respectivement à la Communauté française et à la Communauté flamande, fixeront ensemble le programme de l'Année Européenne.

*

*

*

BELEIDSNOTA

Begroting 1993 - Departement Pensioenen

In mijn algemene beleidsnota die in juni jl. in het Parlement werd besproken, heb ik ondubbelzinnig gesteld dat het pensioenbeleid in de onmiddellijke toekomst minder nood had aan bijkomende financiële middelen, maar dat eerder alles in het werk moet worden gesteld om de dienstverlening te verbeteren en de beschikbare middelen optimaal te benutten.

Tevens heb ik ook enkele selectieve maatregelen om de pensioenwetgeving aan te passen en/of te actualiseren, in 't vooruitzicht gesteld.

De hierna, naar aanleiding van de begroting 1993 voorgestelde maatregelen kunnen als de eerste concretisering van deze algemene beleidsopties worden beschouwd.

*

*

*

Tot de categorie "technische en administratieve" ingrepen in het pensioenbeheer, reken ik de hiernavolgende drie maatregelen. Zij zijn erop gericht de bestaande instellingen en hun werkwijze aan te passen en doeltreffender te maken.

Ik licht ze hierna stuk voor stuk bondig toe en verwijs voor meer details naar de technische fiches in bijlage.

1. Maatregelen naar de voor individuele kapitalisatie erkende verzekeringsinstellingen (zie bijlage 1)

De indertijd, door de wetgeving op de pensioenverzekering voor de bedienden uit de privé-sector, erkende organismen, werden eerst door het overstappen van het kapitalisatiestelsel naar een repartitiestelsel (in 1957) en vervolgens door de toewijzing van alle stortingen voor de wettelijke pensioenen aan de Rijksdienst voor Pensioenen (in 1967) van elke verdere actieve betrokkenheid bij de wettelijke pensioenvorming uitgesloten.

Sinds 1968 beheren deze organismen nog enkel de tot dan toe opgebouwde reserves van de ondertussen nog niet gepensioneerde bedienden.

Van de mogelijkheid die hen achteraf nog werd geboden om aanvullende pensioenverzekeringen te organiseren werd slechts in geringe mate gebruik gemaakt.

Jaarlijks moeten deze maatschappijen niet enkel de wiskundige reserves die betrekking hebben op de ondertussen opgevraagde pensioenrechten overmaken aan de Rijksdienst voor Pensioenen, maar ook de gerealiseerde beleggingswinsten.

Wij hebben vastgesteld dat er bij deze instellingen tussen de beleggingsopbrengsten en de beheerskosten van het wettelijk en het aanvullend stelsel moeilijk te verklaren verschillen optreden.

Het vermoeden bestaat, dat de verzekeringsinstellingen een niet evenredig kostenaandeel ten laste leggen van het wettelijk stelsel.

Om de financiële transfer naar de Rijksdienst voor pensioenen toe te verbeteren, zie ik verschillende mogelijkheden.

Ten eerste het plafonneren van de beheerskosten alsook het onderzoeken in hoeverre de beleggingsopbrengsten kunnen worden verhoogd.

Indien de voorziene begrotingsopbrengst hierdoor niet wordt gerealiseerd, dan zal worden nagegaan in hoeverre een volledige of gedeeltelijke overheveling van de activa en passiva van deze verzekeringsorganismen naar de Rijksdienst voor pensioenen hiertoe kan bijdragen.

2. Voorstellen ter verbetering van het thesaurie en portefeuille-beheer binnen de Rijksdienst voor Pensioenen
(zie bijlage 2)

Uit een onderzoek van Petercam Securities, uitgevoerd in opdracht van het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Pensioenen, leiden wij af dat dank zij een moderne en alerte aanpak van de financiële middelen, de Rijksdienst voor Pensioenen aanzienlijke meer-inkomsten kan binnenhalen.

De acties die hiertoe moeten worden ondernomen richten zich zowel op de financiële bewegingen als op het beheer van zowel de thesaurie als de reserves.

Wat de financiële stromen betreft, moet de aandacht vooral gaan naar het inkorten van de tijd (= intrest) die de Rijksdienst voor pensioenen vandaag verliest zowel aan de ontvangstenzijde (bijdragen, staatstoelagen) als aan de uitgavenzijde (uitbetaling pensioenen).

Het financieel beheer van zowel de thesaurie als de reserves, moet worden geprofessionaliseerd.

Dit impliceert het opstarten van informatiesystemen, "on-line" verbindingen met de financiële instellingen, zodanig dat sneller en professioneler kan worden ingespeeld op hetgeen de geld- en kapitaalmarkt biedt (nieuwe produkten, arbitragetechnieken, uitspelen onderlinge concurrentie ...).

Aldus kan een beduidende rendementsverbetering worden gerealiseerd en dit zonder het beleggingsrisico te verhogen.

Indien voorbijgestreefde administratieve verplichtingen en/of procedures een dergelijke aanpak in de weg staan, dan zullen deze worden weggewerkt.

Niets mag een optimaal rendement van de gelden van de pensioenkas-sen, zonder risicoverhoging in de weg staan !

In haar buitengewone vergadering dd. 28 juli 1992 heeft het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Pensioenen beslist een extern beleggingsadviseur in dienst te nemen.

In haar vergadering van 7 september jl. werd hiertoe een lastenko-hier goedgekeurd dat werd overgemaakt aan alle mogelijks geïnter-resseerden.

Bovendien zal in de programmawet tot uitvoering van de begroting 1993 een bepaling worden opgenomen die mij toelaat -indien nodig- een financiële intendant aan te duiden voor het dagelijks beheer van thesaurie en de reserves.

3. De informatisering van de dienstverlening in de pensioensector (zie bijlage 3)

Een correcte berekening en een stipte uitbetaling van het pensioen is een elementair recht.

Vandaag staan wij hier nog ver vanaf.

Administratief-organisatorisch moet alles in het werk worden gesteld om deze ideale toestand dichterbij te brengen.

De technische mogelijkheden, die de informatisering ons vandaag biedt, moeten hiervoor ten volle worden benut.

In samenspraak en overleg met de betrokken beheersinstanties en administratief verantwoordelijken, zullen concrete actieplannen worden opgesteld om dit informatiseringsproces te versnellen. Ik zal er in eerste instantie over waken dat de hiervoor in het verleden reeds beschikbaar gestelde middelen doeltreffend worden ingezet.

Indien de behoefte aan bijkomende inspanningen zowel voor de aankoop van materieel als voor vorming, opleiding en aanwerving van personeel kan worden aangetoond dan zal ik mij hiervoor 100% inzetten.

Dit informatiseringsproces moet het ook mogelijk maken, om de dienstverlening naar een meer gedeconcentreerd niveau te verschuiven. Hiertoe moeten de gewestelijke pensioendiensten volledig geïntegreerd worden in het centrale netwerk. Op die manier kunnen alle gegevens in verband met de pensioentoekenning en -betaling tussen de centrale gegevensbank en de regionale pensioendiensten onderling worden uitgewisseld.

In bepaalde gemeenten worden de voorbereidingen getroffen om in de loop van 1993 experimenten in deze zin te kunnen opstarten.

Speciale aandacht zal er ook worden besteed aan de mogelijkheden die de Sociale Kruispuntbank ons zal bieden voor de verzameling van de elementen nuttig voor de samenstelling van de pensioenloopbaan.

★

★ ★

Naast en bovenop de maatregelen die tot doel hebben de administratief technische organisatie van de pensioenvoorzieningen te verbeteren moeten wij ook geregeld nagaan of de pensioenwetgeving als dusdanig niet moet worden aangepast.

De maatschappelijke ontwikkelingen en opvattingen evolueren immers dermate snel, dat het wetgevend kader regelmatig moet worden bijgesteld.

Op korte termijn lijken mij wetswijzigingen op het vlak van de toegelaten arbeid, de controle en de inspraak in de bedrijfspensioenvorming, alsook de responsabilisering van gewesten en gemeenschappen voor de pensioenlasten van hun ambtenaren absoluut noodzakelijk.

Hierna een korte verantwoording van deze wetgevende initiatieven in voorbereiding.

1. Toegelaten arbeid (zie bijlage 4)

De aanpassing van de wetgeving op de toegelaten arbeid moet worden gezien in het kader van de door de vorige regering ingevoerde flexibele pensioenleeftijd en in relatie tot het door de huidige Minister van Tewerkstelling en Arbeid M. Smet met de sociale partners afgesloten akkoord inzake brugpensioenen.

De door mij voorgestelde wetswijzigingen steunen op het door de Nationale Arbeidsraad hierover uitgebracht advies.

Concreet stel ik voor :

- de werkgevers die gepensioneerden tewerkstellen te verplichten hiervan aangifte te doen;
- het bestaande systeem van "maandgrenzen" en "dubbele grenzen" te vervangen door het instellen van één enkele jaargrens die evenwel verschillend is naargelang de gepensioneerde de 65 jaar al of niet heeft bereikt en/of uitsluitend een overlevingspensioen geniet;
- er is een soepeler regeling voorzien bij de marginale overschrijding van de grenzen;
- voor de weduwen zal ik een versoepeling voorstellen.

Ik hoop deze nieuwe regeling in voege te brengen vanaf 1 januari 1993. Zodra de nieuwe reglementering op punt is gesteld, zal deze op een aangepaste manier en tijdig publiek worden gemaakt.

2. De responsabilisering van de Gewesten en Gemeenschappen voor de pensioenlasten van de openbare sector (zie bijlage 5)

De voortschrijdende federalisering van het land naast het behoud van het nationaal karakter van de pensioenen, kunnen in de toekomst tot onoverkomelijke moeilijkheden leiden.

Met alle respect voor de autonomie die de Gewesten en de Gemeenschappen hebben inzake de vaststelling van het geldelijk statuut van hun personeel, meen ik er voor te moeten zorgen, dat een verschillende evolutie van de weddeschalen tussen nationaal, gemeenschaps en gewestelijk niveau die via de perequatietechniek naar de nationale pensioenbegroting wordt doorgegeven, geneutraliseerd wordt.

Gebeurt dit niet, dan veroordeelt men het nationaal karakter van de overheidspensioenen op termijn.

Dit kan worden vermeden door op een bepaald ogenblik een verband te leggen tussen de door de overheid over alle niveaus samen betaalde loonmassa en de globale pensioenrechten van de overheidsambtenaren. Aldus bekomt men een globale pensioenbijdrage.

De in de nationale begroting ingeschreven pensioenkredieten worden dan als het ware toegewezen aan de verschillende overheden op basis van hun aandeel in deze loonmassa. Er wordt vertrokken van een situatie waarbij voor alle niveaus de bijdrage gelijk is aan het toegewezen krediet.

Naar de toekomst toe echter kan op deze manier voor elk niveau een saldo ontstaan dat aangeeft in hoeverre de eigen loon- en weddepolitiek meer of minder evenredige lasten voor de nationale pensioenbegroting veroorzaakt. Een correctiemechanisme zal dan in werking treden.

3. De verbetering van de inspraak- en controlemogelijkheden van de werknemers in de bedrijfspensioenvoorzieningen (zie bijlage 6)

De groei van de buitenwettelijke pensioenvoorzieningen is de laatste jaren met enorme sprongen gegaan.

Niet enkel de fiscaal aangemoedigde individuele inspanningen, zoals het pensioensparen en de levensverzekering maar ook de bedrijfs- of sectorgebonden pensioenstelsels geven een snelle groei te zien.

Dit moet niet enkel als een bewijs worden gezien voor een toenemend verantwoordelijkheidsbesef van de werknemers voor hun eigen pensioen (of omgekeerd voor een toegenomen ongerustheid inzake de betaalbaarheid van de wettelijke pensioenen).

Deze evolutie hangt ook nauw samen met bepaalde strekkingen in het modern personeelsbeleid die erop gericht zijn de binding tussen de werknemer en het bedrijf nauwer aan te halen om aldus de motivatie en de inzet van de betrokkenen te verhogen. Bedrijfsgebonden sociale voordelen gaande van hospitalisatieverzekeringen tot pensioenfondsen zijn een belangrijk onderdeel van deze strategie.

Tot hiertoe heeft de wetgever zich in deze materie beperkt tot het vastleggen van de verzekerings-technische bepalingen (beleggingsverplichtingen en voorschriften...).

De noodzaak om daarnaast aan de betrokken werknemers ook de rechtmatige bescherming, controle- en inspraakrechten toe te kennen doet zich steeds sterker gevoelen. Vooral de betrokkenheid van de werknemers bij het beheer van deze pensioenvoorzieningen alsook de overdraagbaarheid van hun rechten indien zij van werkgever veranderen, kunnen als de voornaamste knelpunten worden aangehaald.

Merk trouwens ook op dat een onlangs geveld arrest van het Europees Hof van Justitie (het zgn. arrest Barber) deze thematiek in een ander daglicht heeft gesteld.

Verder uitstel in deze materie is onverantwoord !

★

★

★

Tot slot wil ik er nog op wijzen, dat mijn ambitie om in de eerste helft van 1993, over de pensioenproblematiek een grondig maatschappelijk debat, met een actieve deelname van de gepensioneerden zelf, te organiseren, stilaan maar zeker gestalte krijgt.

In dit verband vermeld ik de installatie van het Nationaal Coördinatiecomité voor het Europees Jaar 1993 voor de bejaarden (zie bijlage 7) dat vooral naar de organisatie van de vertegenwoordiging van de gepensioneerden een belangrijke functie te vervullen heeft.

Om dit maatschappelijk debat over de vergrijzing op een grondige en objectieve manier te kunnen voeren, moet er bijkomend ondersteunend, wetenschappelijk onderzoek worden aangebracht.

Een door mij geïnstalleerde informele werkgroep Demografie bestaande uit specialisten van diverse academische milieus en overheidsorganisaties (zoals het Planbureau, het Nationaal Instituut voor de Statistiek) heeft hiervoor reeds belangrijk voorbereidend werk afgeleverd. Dit zal ons toelaten nog voor het einde van dit jaar over nieuwe, geactualiseerde bevolkingsprognoses te beschikken.

Teneinde de verschillende pensioenadministraties actief te kunnen betrekken bij deze denkoefening heb ik hen gevraagd mij voorstellen over te maken die de uitbouw van een overkoepelende studiedienst, een ombudsdienst en een raadgevend comité beogen.

Individuele kapitalisatie - wettelijk en buitenwettelijk stelsel

1. Historiek

In wijziging van de wet van 10 maart 1925, heeft de wet van 18 juni 1930 betreffende de verzekering tegen de gevolgen van de ouderdom en het vroegtijdige overlijden van de bedienden, een wettelijk kader geschapen voor het pensioen van de bedienden in de privé-ondernemingen.

Benevens de NKBP en de ASLK werden 18 organismen aangenomen om de verzekeringsoperaties die door deze wet voorzien waren, te verrichten.

Tot in 1957 waren de wettelijke en aanvullende pensioenstelsels gebaseerd op het principe van de kapitalisatie. De patronale en persoonlijke bijdragen dienden tot spijzing van een individueel kontrakt.

Vanaf 1957 wordt het principe van de kapitalisatie inzake wettelijk pensioen vervangen door het repartitiestelsel, waarbij de aktieve bevolking het inkomen van de gepensioneerden betaalt. Het wettelijk pensioen evolueert in funktie van de levensduurte. De verzekeringsorganismen ontvangen nog slechts een gedeelte van de stortingen. De techniek van de aanvullende stortingen blijft ongewijzigd.

Vanaf 1968 wordt de totaliteit van de stortingen ter vestiging van wettelijke pensioenen bij de RWP verricht. De verzekeringsorganismen beheren voortaan nog enkel de bestaande reserve. Om te kunnen beantwoorden aan de behoeften van de privé-ondernemingen die bij deze verzekeringsorganismen aangesloten zijn, heeft de wetgever het Koninklijk Besluit van 14 mei 1969 uitgevaardigd, waarvan de regels en modaliteiten direkt geïnspireerd zijn door de wet van 18 juni 1930. Dit Koninklijk Besluit maakt het de werkgevers, hun werknemers of beide samen mogelijk om buitenwettelijke stortingen te verrichten, die aan een individueel kontrakt worden toegewezen.

Thans zijn er nog 18 organismen die de wettelijke pensioenbijdragen beheren van bedienden die nog niet gepensioneerd zijn. Slechts enkele hiervan passen het Koninklijk Besluit van 14 mei 1969 toe.

De wet van 28 mei 1971 heeft uniforme regels voor het beheer van de kapitalisatiestelsels (wettelijk en buitenwettelijk stelsel) vastgesteld dat aan de in artikel 22 van de wet van 12 juli 1957 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor bedienden erkende verzekeringsinstellingen werd toevertrouwd. De wet voorziet o.m. in de verplichting tot het aanleggen van wiskundige reserves met het oog op de uitbetaling van de renten aan de toekomstige gepensioneerden, en stelt vast op welke wijze de aan de verzekeringsinstellingen toevertrouwde kapitalen mogen worden belegd. Het batig saldo van de winst- en verliesrekening van het wettelijk stelsel wordt jaarlijks aan de Rijksdienst voor pensioenen overgedragen. In het raam van een rationeler beheer van de (wettelijke) rentedossiers werden reeds tal van administratieve taken geleidelijk naar de Rijksdienst voor pensioenen overgeheveld.

2. Wettelijk stelsel - 1990

	<u>RVP</u>	<u>15 kassen</u>	<u>totaal</u>
* Portefeuille	38.696,8	16.602,2	55.299,0
Opbrengst	3.961,7	1.606,2(a)	5.567,9
rendement	10,2 %	9,67 %	10,1 %
* Werkingskosten	489,7	391,7	881,4
* Overgedragen winst+ RVP (rep.)	879,1	577,4	1.456,5
* Prestaties (rente + kapitaal)	2.943,5	71,3	3.014,8

(a) Met de opbrengst van de beleggingen worden niet enkel de werkingsuitgaven gefinancierd maar ook de wiskundige reserves van de dat jaar ingegane renten die door de verzekeringsinstelling voor uitbetaling aan RVP worden overgedragen.

3. Extra-legaal - 1990

	<u>RVP</u>	<u>15 kassen</u>	<u>totaal</u>
* Portefeuille	2.851,2	20.478,5	23.329,7
Opbrengst	296,6	1.877,4	2.174,0
rendement	10,4 %	9,17 %	9,3 %
* Werkingskosten	3,2	73,6	76,8

4. - de werkingsuitgaven liggen in het wettelijk stelsel beduidend hoger dan in het buitenwettelijk stelsel. Daar de winst van het wettelijk stelsel dient overgedragen te worden naar RVP-repartitie, is het interessanter de algemene kosten vooral toe te rekenen aan dit stelsel.
- hoger rendement in 1990 voor het wettelijk stelsel dan voor het extra-legale (gemiddelde rente op staatsobligaties in 1990 : 10,06 % - gemiddelde return in 1990 : 9,31 %).

5. Mogelijkheden

In uitvoering van de sociale programmawet kan de Koning jaarlijks een minimum rendement vastleggen voor de beleggingen en een maximum bedrag voor de beheerskosten. De winsten overgedragen naar het repartitiestelsel kunnen aldus verhoogd.

In uitvoering van artikel 12 van de wet 28 mei 1971 kan de Koning bij een in Ministerraad overlegd besluit, de rechten (actief) en verplichtingen (passief) van de erkende verzekeringsinstellingen laten overnemen door RVP, wanneer o.a. blijkt dat de beheerskosten van deze te zwaar zijn.

★

★

★

Bijlage 2**Thesaurie- en portefeuillebeheer binnen de
Rijksdienst voor Pensioenen**

1. Petercam Securities heeft in opdracht van het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Pensioenen (RVP) een analyse gemaakt en adviezen geformuleerd ter verbetering van de geldstromen en het beheer van de reserves.
De krachtlijnen en de besluiten van de Petercam doorlichting van de RVP, en welke mutatis mutandis tevens gelden voor de globale sociale zekerheid voor werknemers, kunnen als volgt worden samengevat :

- 1.1. Valutadagenstelsel

- 1.1.1. Bijdragen

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) int de meeste bijdragen en stort onmiddellijk door naar de betrokken uitbetalingsinstelling. Dit gaat gepaard met een verlies van 3 dagen waarvan 2 ten gunste van BCH (werkdagen) en 1 ten gunste van ASLK (kalenderdagen). Twee valutadagen zijn ten laste van RSZ en één valutadag ten laste van de uitbetalingsinstelling.

- 1.1.2. Staatstoelagen

Toelagen van de Staat worden gestort op BCH-rekening van de betrokken uitbetalingsinstelling en doorgestort naar de OS-rekening van de instelling bij ASLK. Verlies twee valutadagen, waarvan 1 ten gunste van BCH (werkdag) en 1 ten gunste van ASLK (kalenderdag). Beide ten laste van uitbetalingsinstelling.

- 1.1.3. Sociale prestaties

De pensioenuitkeringen worden uitbetaald ofwel per postassignatie (verlies van 1 valutadag ten gunste van BCH) ofwel per overschrijving via de bankinstelling (verlies van 1 of meerdere valutadagen).

- 1.1.4. Opdracht

Valutastelsel negotiëren waarbij het geld op een dag t van een bepaalde rekening wordt afgeboekt en vervolgens op dezelfde dag t op een andere rekening bij dezelfde/verschillende bankinstelling wordt bijgeboekt. Een gecompenseerd valutastelsel genereert voor de RVP een meerinkomst op jaarbasis van 260 miljoen en zal ook toestaan dat de concurrentie voor alle financiële verrichtingen kan spelen.

1.2. Financieel beheer

1.2.1. Opstarten van informatiesystemen voor de opvolging van thesaurie- en portefeuillebeheer: "On-line"-verbindingen met de financiële instellingen.
Beschikbaarheid over markt-informatiesystemen.

1.2.2. Thesauriebeheer

- beperken van beschikbaarheid op zichtrekening. Tijdelijke tekorten kunnen soms beter/goedkoper opgevangen worden met korte-termijnleningen;
- aandacht voor nieuwe produkten. SZ-instellingen mogen schatkistcertificaten in eigendom verwerven (= liquider dan bankdeposito's op korte termijn);
- hernegotiëren van vergoeding en voorwaarden zichtrekening en eventueel kredietlijn;
- hernegotiëren van vergoedingen voor korte termijnbeleggingen.

1.2.3. Portefeuillebeheer

- doel : rendement verhogen zonder risico te verhogen (opbrengst kapitalisatiestelsel der voorbije 10 jaar 7,64% terwijl gemiddelde rente van Belgische Staatsobligaties ongeveer 10,5% was).
- hoe : - continu opvolgen van beleggingspolitiek d.w.z. aanpassen aan de steeds veranderende marktomstandigheden en aan de nieuwe financiële produkten (OLO's);
 - evolutie binnen de financiële markten op de voet volgen en arbitragemogelijkheden benutten.

1.2.4. Een dynamisch thesaurie- en portefeuillebeheer is gehypothekeerd door :

- een verplicht gebruik van BCH-rekeningen;
- verplicht aanhouden van fondsen op zicht en op zeer korte termijn bij bepaalde financiële instellingen. Afwijkingen mits machtiging van Minister van Financiën;
- beleggingsverplichtingen voor kapitalisatiestelsel dienen versoepeld te worden en aangepast aan deze die gelden voor Belgische pensioenfondsen, zoals voorgeschreven door Controledienst der Verzekeringen.

2. Aanpak

2.1. Beheerscomité

Om het bovenstaande te verwezenlijken, heeft het Beheerscomité van de Rijksdienst voor pensioenen in haar buitengewone vergadering van 28 juli 1992 besloten om zich bij het thesaurie- en reservebeheer te laten bijstaan door een extern, adviseur, weliswaar na marktraadpleging en op basis van een duidelijk lastenboek.

2.2. Programmawet

Bovendien wordt in de programmawet tot uitvoering van de begroting 1993 een bepaling opgenomen waardoor de Minister van Pensioenen, indien de noodzaak hiertoe zou blijken, een financiële intendant kan aanwijzen die zal worden belast met het dagelijks beheer van de thesaurie-reserves en de portefeuille van het kapitalisatiesysteem. Het statuut en de duur van het mandaat worden door de Koning vastgesteld.

De beleggingspolitiek wordt uitgewerkt door een bijzondere commissie die zal samengesteld zijn uit :

- a) 2 vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties en zetelen in het Beheerscomité, benoemd door de Koning op voorstel van het Beheerscomité;
- b) 2 vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties en zetelen in het Beheerscomité, benoemd door de Koning op voorstel van het Beheerscomité
- c) 2 vertegenwoordigers met financiële deskundigheid, benoemd door de Koning op voorstel van de Minister van Pensioenen. Onder deze leden wordt de voorzitter gekozen.
- d) financieel intendant, weliswaar zonder stemrecht.

Deze bijzondere commissie rapporteert regelmatig aan het Beheerscomité over het thesaurie- en portefeuillebeheer. Verder worden de werkingsregels van de Commissie en de duur van het mandaat van de leden door de Koning bepaald.

Ten behoeve van het Beheerscomité wordt jaarlijks een omstandig verslag opgemaakt over de gevoerde beleggingspolitiek, op basis waarvan het Beheerscomité décharge kan verlenen aan de financieel intendant en de leden van de bijzondere commissie.

3. Begroting 1993

De opbrengst van de optimalisering van thesaurie- en portefeuillebeheer binnen de Rijksdienst voor Pensioenen is voor het volgende begrotingsjaar gebudgetteerd op 750 miljoen.

★

★

★

Bijlage 3

INFORMATISERING VAN DE PENSIOENDIENSTEN**DIENTSTVERLENING**

1. De enige pensioeninstelling waarover de Minister van Pensioenen toezicht kan uitoefenen is de **RIJKSDIENST VOOR PENSIOENEN (R.V.P.)**. Dit is meteen ook, met zijn anderhalf miljoen pensioenbetalingen, de belangrijkste instelling.

2. Al van lang voor de fusie van de Rijksdienst voor Werknemerspensioenen en de Rijkskas voor rust- en overlevingspensioenen (in 1987) werd met de automatisering in beide instellingen gestart. Vanaf de fusie werden de informatiseringsplannen van de vroegere "kas" dan ook opgenomen in het groter plan voor het informatiesysteem waarmee al gestart was in de R.W.P., genaamd het **STUURPLAN**.

Dit stuurplan slaat in feite op het onderbrengen van alle activiteiten van de instelling, zowel de interne als de externe relaties, in het informatiesysteem.

Zo kan men de volgende **DOMEINEN** onderscheiden :

- 1° - Het domein van de dossierbehandeling bestrijkt alle activiteiten met betrekking tot het onderzoek naar het recht op pensioen of rente en de betaling van die voordelen.

Dit is ongetwijfeld het meest technische, omvangrijkste en belangrijkste project van het stuurplan : om het onderzoek naar het recht en de betaling van een pensioen snel en correct te laten verlopen dienen o.m. de wetgeving, de loopbaangegevens en alle pensioenstortingen, de gegevens met betrekking tot de betalingen, de signaletische gegevens natuurlijke personen, de rechten en aanspraken op een buitenlands voordeel etc. in de gegevensbank te worden opgenomen nadat zij desgevallend aan andere instellingen "on-line" werden opgevraagd.

Een geïntegreerd systeem veronderstelt tevens dat alle deze gegevens onderling met mekaar in verband staan of kunnen worden gebracht en dat zij vanuit verschillende locaties toegankelijk zijn. Dit laatste is onontbeerlijk voor een behoorlijke werking van de regionale bureau's.

Er dient te worden opgemerkt dat het leggen van de nodige infrastructuur, zowel deze binnen de instelling tussen de verschillende diensten waar vooreerst een standaardizatie van de gegevens moest worden doorgevoerd, als deze voor de uitwisseling van informatie tussen de verschillende instellingen, ontzaglijk veel energie heeft opgeslorpt.

Niettemin heeft het Beheerscomité van de R.V.P. verleden jaar geoordeeld dat er snel zichtbare resultaten op het vlak van de pensioentoekenning en -betaling moesten komen. De duur voor de verdere uitvoering van het informatiseringsplan werd bijgevolg vastgesteld op twee jaar.

Met nog één jaar voor de boeg kunnen we stellen dat de werkzaamheden rond het stuurplan binnenkort vruchten zullen afwerpen. Tegen het einde van dit jaar zal er immers een belangrijke fase verwezenlijkt zijn op het vlak van de pensioentoekenning in de regionale bureau's.

Dit betekent dat de regionale bureau's "on-line" verbindingen met de centrale database zullen hebben dewelke hen moeten toelaten alle loopbaangegevens van de te onderzoeken aanvragen rechtstreeks te ontvangen en te verwerken "op scherm". Tegelijk met het afleveren van de kennisgevingen van beslissingen door het "systeem" zullen de uiteindelijke rechten en de relevante pensioentoekenningsgegevens ook rechtstreeks terug naar de centrale eenheid worden gestuurd om zeer snel tot de betaling van het voordeel te kunnen overgaan.

Het is uiteraard onmiskenbaar zo dat dit een geïntegreerde aanpak met de betaaldiensten van de R.V.P. vereist.

Het systeem zou volgens hetgeen vooropgesteld werd in het stuurplan bovendien belangrijke rationalisaties van de diensten moeten meebrengen doordat de moeilijkheden, zoals wij die de afgelopen jaren hebben gekend tengevolge van de verschillende pensioenaanpassingen, door een volledige integratie van pensioentoekenningsgegevens en betalingsgegevens, geëlimineerd zouden worden. Een dergelijke link van de gegevensbank van de betaaldiensten met de database van de toekenningendiensten is op dit ogenblik onbestaand en zal in de eerstkomende maanden uiteraard nog belangrijkste werkzaamheden meebrengen.

- 2° - Het project in verband met het beheer van de personeelsdossiers heeft in feite ook belangrijke werkzaamheden meegebracht en kan worden onderverdeeld in activiteiten die verband houden met het beheer van de reglementering inzake de administratieve loopbaan en het geldelijk statuut, van de administratieve en geldelijke toestanden van de personeelsleden van de R.V.P., van de vormingsbehoeften en -activiteiten van het personeel, van de verlofregelingen en de afwezigheden en de weerslag daarvan op de weddeberekening etc.

Ook op dat vlak zijn de externe "on-line" contacten van de R.V.P. , zoals bijvoorbeeld met openbaar ambt, het Vast Wervingssecretariaat een en de sociaal zekerheidsinstellingen, een must voor de accuraatheid van de eigen data.

Hoewel dit project meer dan 2500 personeelsleden betreft, zijn de werkzaamheden op dit ogenblik in ver gevorderde staat en zou het spoedig de gewenste resultaten moeten opleveren.-

3° Omwille van de algemeenheid van gegevens in verband met "middelenbeheer", boekhouding, begroting en beheer van de hypotheeken stelt het informatiseringsproces op dat vlak dan ook geen bijzondere problemen.

3. We moeten bij dit alles niettemin realistisch blijven.

Het "mooie systeem" is er nog niet, slechts de infrastructuren zijn grotendeels gelegd.

Zoals er in het verleden talrijke problemen bij de uitvoering van de planning opdoken zullen er zich tegen het volgende jaar ook nog wel moeilijkheden aandienen.

Er is o.a. een niet onaanzienlijke " hinder " geweest tengevolge van de inwerkingtreding van de Kruispuntbank der Sociale Zekerheid.

Ofschoon de verbinding met de Kruispuntbank op termijn tot een zeer nuttig instrument voor de R.V.P. zou kunnen uitgroeien, werken de werkzaamheden met betrekking tot het operationaliseren ervan remmend op de uitvoering van de eigen informaticaplannen.

Dit niet in het minst omdat er te weinig hooggekwalificeerde informatici kunnen worden aangetrokken door de openbare diensten.

Op dit ogenblik werkt de R.V.P. voor de uitvoering van zijn stuurplan met een gespecialiseerde firma die hoogtechnisch personeel ter beschikking stelt.

De vorige Regering heeft reeds beslist dat op korte termijn de middelen moeten worden vrijgemaakt om dit contractueel personeel te vervangen. De Rijksdienst voor pensioenen gaat thans na welke personeelsbehoeften terzake bestaan.

In het ruimer kader van de radioscopie zal tevens moeten worden onderzocht in welke mate de rationalisatie van de administratie een reorganisatie ten dienste van de burger kan bespoedigen.

In het verleden heeft soms ook het gebrek aan samenwerking tussen de verschillende sociaal zekerheidsinstellingen het goede verloop van het informatiseringsproces in de weg gestaan.

Sinds kort blijken er op dat vlak serieuze inspanningen te zijn geleverd : tussen o.a. de pensioeninstellingen onderling, de A.S.L.K. en het R.I.Z.I.V. worden verrijkende ervaringen op informaticavlak uitgewisseld.

Vanuit openbaar ambt worden sinds kort ook meer inspanningen geleverd om de informatisering van de openbare diensten te begeleiden en te versnellen door in een eerste instantie de lopende projecten en de bestaande infrastructuren te inventariseren en te evalueren.

4. Uit wat voorafgaat blijkt dat de informatisering van de pensioendiensten wel degelijk goed ingezet is en dat, mits de nodige ondersteuning, de beoogde doelstellingen bereikt kunnen worden.

Eens bijvoorbeeld de nodige infrastructuur voor de integratie van de gewestelijke diensten in het centrale netwerk gelegd zal zijn, moet er op worden toegekeken of dit alles wel het gewenste nut oplevert voor de gepensioneerde.

Naast een snellere beslissing over zijn pensioenrecht en een correctere en vlottere betaling van zijn recht, moet immers de nodige aandacht worden geschonken aan de verbetering van de dienstverlening aan de burger. Het vrijkomende personeel, ingevolge de rationalisatie van de taken, moet ongetwijfeld voor die nieuwe opdracht worden ingezet.

5. Daarnaast moet de mogelijkheid tot het uitbouwen van de dienstverlening op nog meer gedeconcentreerd niveau worden onderzocht : de burger die in zijn gemeente op elk ogenblik tijdens zijn beroepsloopbaan navraag kan doen over de door hem reeds opgebouwde pensioenrechten kan zeker en vast geen irrealistische en verre-toekomst doelstelling meer zijn.

In dat opzicht ligt het in mijn bedoeling samen met de administratie na te gaan op welke wijze op korte termijn in een bepaalde gemeenten experimenten kunnen worden opgestart.

Bijlage 4**TOEGELATEN BEROEPSARBEID VOOR GEPENSIONEERDEN**

Ter gelegenheid van het onderzoek van het dossier inzake de eindeloopbaanproblematiek, dat zijn beslag kreeg in de wet van 20 juli 1990 tot instelling van een flexibele pensioenleeftijd voor werknemers en in de nieuwe bepalingen betreffende het conventioneel brugpensioen, besliste de vorige regering o.a. de **HERZIENING** van de regels inzake toegelaten arbeid voor gepensioneerden aan de sociale gesprekspartners voor te leggen.

Het resultaat van deze raadpleging werd geconcretiseerd in de adviezen nr. 948 van 15 mei 1990 en nr. 957 van 5 juli 1990.

Algemeen gesproken verzoekt de **Nationale Arbeidsraad** om een verstrenging van de controle op de naleving van de regels en pleit hij voor uniforme regels voor alle gerechtigden in de privé en in de publieke sector.

De Raad stemde in met de voorstellen van mijn ambtsvoorganger die voorzien in:

- de afschaffing van de maandgrens;
- het instellen van een jaargrens waarbij het bedrag is afgestemd op het gewaarborgd minimum maandinkomen (zoals bedoeld in de C.A.O. nr. 43 van de N.A.R.) , verhoogd naargelang er kinderlast is of niet;
- de afschaffing van de dubbele grens voor de gerechtigden op een rustpensioen van minder dan 65 jaar terwijl dit voordeel behouden blijft voor de gerechtigden op een overlevingspensioen en op een rustpensioen, wanneer deze laatsten tenminste 65 jaar oud zijn.

Aansluitend bij het voorbereidend werk geleverd onder de vorige regering heb ik het **VOORNEMEN** die fundamentele wijzigingen door te voeren.

Rekening houdend met de opmerkingen van de belangengroeperingen en beleidsinstanties, aan wie ik tot dusver mijn concrete voorstellen heb voorgelegd, meen ik dat de nieuwe regeling gestoeld moet zijn op de volgende principes :

1° het behoud van uniforme regels in de privé en publieke sector;

2° de afschaffing van de maandgrens;

in de huidige reglementering volstaat het immers niet dat het jaarlijks beroepsinkomen het dubbele van de limiet heeft overschreden opdat het pensioen wordt geschorst; het dubbele van de maandlimiet moet eveneens overschreden zijn en in dat geval wordt het pensioen enkel geschorst voor de maanden waarin deze toestand is vastgesteld;

om de in de praktijk vastgestelde misbruiken tegen te gaan zal in de nieuwe reglementering niet langer dit onderscheid tussen jaarlimiet en maandlimiet gemaakt worden;

3° het invoeren van een enkelvoudige jaargrens die verschillend is naargelang de categorie van gepensioneerde waartoe belanghebbende behoort, en in voorkomend geval verhoogd wegens kinderlast :

het criterium van onderscheid voor wat de gerechtigden op een rustpensioen betreft steunt op het feit of de betrokkene gerechtigd is op een vervroegd pensioen (voor de leeftijd van 65 jaar) of dat hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt :

in het verlengde van het advies van de N.A.R. verdedig ik dan ook een soepeler regime voor de 65-plussers;

voor de personen die daarentegen uitsluitend gerechtigd zijn op een overlevingspensioen dringt zich naar mijn mening een bijzondere versoepeling op :

weduwen en weduwnaars, eventueel met kinderen, die voor een dergelijk pijnlijke gebeurtenis worden gesteld, mogen niet het slachtoffer worden van al te strikte cumulatiebepalingen;

ik heb bijgevolg voorgesteld dat de limieten van de toegestane arbeid van gepensioneerden er als volgt zullen uitzien :

voor een activiteit als werknemer, als ambtenaar
of voor het uitoefenen van een ambt of mandaat :

	voor 65 jaar		65 jaar en ouder

	uitsluitend		
	rustpensioen	overlevingspensioen	alle pensioenen

jaarlijkse limiet	260.000	520.000	390.000
toeslag voor kinderen ten laste	130.000	130.000	130.000

voor een activiteit als zelfstandige worden die grenzen (zoals in de huidige regeling) op 80 % gebracht

4° ingeval van geringe overschrijding van de grens wordt een versoepeling ingebouwd :

overschrijding met minder dan 10 % van de toepasselijke grens brengt geen schorsing van het pensioen mee ;
het pensioen zal daarentegen worden verminderd met het percentage van de overschrijding van de grens;

5° in het kader van de verstrenging van de controle op de toegelaten beroepsarbeid van de gepensioneerden werd in juli jongstleden reeds de wettelijke basis voorzien om de werkgevers, die een gepensioneerde tewerkstellen, te responsabiliseren :

de gepensioneerden moeten volgens de huidige reglementering reeds bij de pensioeninstelling aangifte doen van de uitoefening van een activiteit;

vanaf 1 januari zullen de werkgevers moeten aangeven dat zij zulke werknemers in dienst hebben (dit werd voorzien door de artikelen 54 en 69 van de wet houdende sociale en diverse bepalingen van 26 juni 1992);

beide aangiften zullen moeten worden opgesteld op een formulier dat overeenstemt met het door de Minister van Pensioenen goedgekeurd model en moeten afzonderlijk met een ter post aangetekende brief worden ingezonden;

in mijn voorstel wordt tevens beoogd de vroegere toestanden te regulariseren;

gepensioneerden die voor 1 januari 1993 een activiteit hebben uitgeoefend zonder ze te hebben aangegeven en werkgevers die reeds nu een gepensioneerde in dienst hebben, zullen ook voor 30 juni 1993 aangifte bij de pensioeninstelling moeten doen;

Het ligt in mijn bedoeling de nieuwe regeling van kracht te laten worden vanaf 1 januari 1993.

Dankzij de voorziene overgangsperiode zullen de gepensioneerden die nu reeds toegelaten arbeid uitoefenen gedurende het eerstkomende jaar de nodige schikkingen kunnen treffen om zich in het nieuwe systeem in te passen.

Responsabilisering van Gemeenschappen en Gewesten

De Regering is tijdens het conclaaf overeengekomen om op korte termijn werk te maken van de responsabilisering van Gemeenschappen en Gewesten. Thans voorziet enkel het koninklijk besluit tot vaststelling van de algemene beginselen in een aantal maatregelen om ontsporingen van de pensioenuitgaven te voorkomen. Dit K.B. voorziet dat in elke rang van elk niveau, één of meerdere weddeschalen door de overheid kunnen worden vastgesteld met een minimum wedde, tussentrappen en een maximumbedrag. Voor elk niveau wordt een gemeenschappelijke minimum weddeschaal voorzien en mag een vastgesteld maximumbedrag niet worden overschreden.

De Regering is van oordeel dat aanvullende maatregelen moeten worden getroffen, die terzelfdertijd de autonomie van Gemeenschappen en Gewesten m.b.t. het administratief en geldelijk statuut van hun personeel en de betaalbaarheid van het pensioenstelsel van de openbare dienst vrijwaart.

Daarom zal een wettelijk mechanisme worden uitgewerkt dat via een systeem van poolvorming tot een beheersing van de uitgaven van de perequatie van de pensioenen leidt die het gevolg zijn van de loonpolitiek die in de Gemeenschappen en Gewesten wordt gevoerd. De pool zal worden opgericht voor alle pensioenen van alle gewezen staatsambtenaren en hun rechthebbenden : personeel van Ministeries, van bijzondere korpsen (magistratuur, Raad van State, Rekenhof, wetgevende macht ...) van Gemeenschappen, van Gewesten... De lasten van de pool zullen door middel van een patronale bijdrage jaarlijks tussen de verschillende publieke overheden naar rato van de loonmassa van elkeen verdeeld worden en geënt zijn op de waarschijnlijke evolutie van de globale pensioenlast die door de pool moet worden gedekt.

Elke macht of instelling zou een deel van de in de nationale pensioenbegroting ingeschreven kredieten mogen aftrekken van het totaal van de patronale bijdragen die zij aan de Openbare schatkist moet storten. Dit aandeel zou als een soort trekingsrecht op de nationale kredieten kunnen worden aangewend en zou zodoende met een vast percentage overeenstemmen dat de verhouding weergeeft tussen de loonmassa van de overheid of de instelling en de globale loonmassa van het geheel van het bij de Pool aangesloten personeel van de verschillende machten.

Op deze wijze zal de negatieve repercussie van een eventueel te royale loon- en aanwervingspolitiek van Gemeenschappen of Gewesten voor de nationaal verschuldigde pensioengevolgen kunnen worden ondervangen, gezien de verschillende overheden bij overschrijding van het hen toegewezen trekingsrecht zelf zullen moeten instaan voor de financiering van de perequatie die het gemiddelde overstijgt.

Bijlage 6**Wettelijke bescherming van de werknemers in de opbouw
van het buitenwettelijk pensioen****A. ALGEMENE CONTEXT**

In België bestaat geen globale wetgeving inzake de aanvullende sociale zekerheidsregelingen. De materie wordt geregeld met behulp van diverse legistieke technieken in functie van de hoedanigheid van de partijen en de aard van de rechtsverhouding. Bij wijze van voorbeeld kunnen de volgende aanvullende sociale zekerheidsregelingen worden geciteerd :

- de regelingen die aanvullende sociale zekerheidsvoordelen (inzake werkloosheid, ziekte, invaliditeit, pensioenen, ...) toekennen aan bepaalde personen in het kader van Fondsen voor bestaanszekerheid opgericht in toepassing van de wet van 7 januari 1958;
- de regelingen die aanvullende voordelen toekennen aan bepaalde categorieën van werknemers in het kader van een groepsverzekering die door de werkgevers bij bepaalde verzekeringsondernemingen wordt onderschreven conform aan de wet van 9 juli 1975 inzake de controle op de verzekeringsondernemingen;
- de regelingen die aanvullende pensioenuitkeringen toekennen in het kader van een pensioenfonds die door de werkgevers ten gunste van zijn werknemers gecreëerd wordt. Sinds het koninklijk besluit van 14-15 mei 1985 zijn deze pensioenfondsen eveneens onderworpen aan voormelde wet van 9 juli 1975;
- wettelijk georganiseerde aanvullende voordelen voor bepaalde categorieën van vrije beroepen (geneesheren, tandartsen, ...) of van werknemers (koninklijk besluit van 14 mei 1969 betreffende de toekenning van buitenwettelijke voordelen aan de werknemers).

Niettemin is het belang in de opbouw van buitenwettelijke pensioenrechten in de tweede pijler de voorbije jaren blijven stijgen. Volgens schattingen van de Nationale Vereniging voor Pensioenfondsen, beslaan de reserves van de groepsverzekering zo'n 400 miljard en die van de pensioenfondsen een 200 miljard. 400.000 mensen zijn bij het systeem van groepsverzekeringen aangesloten terwijl de pensioenfondsen ongeveer 180.000 aangeslotenen hebben. De tweede pijler raakt dus een groter publiek dan enkel het kaderpersoneel. Zo'n 220 bedrijven in België hebben een pensioenfonds opgericht. 5.000 tot 6.000 (meestal kleinere) bedrijven doen een beroep op een groepsverzekering. Sinds de wijziging van 19 juli 1991 voorziet de wet die de controle op de verzekeringen regelt, dat de pensioenfondsen enkel mogen worden opgericht door bedrijven die "onderlinge economische of sociale banden" hebben. Pensioenfondsen mogen worden opgericht in het kader van een Collectieve Arbeidsovereenkomst. Ook beroepsorganisaties (die kleine zelfstandigen groeperen, slagers bijvoorbeeld) hebben het recht om een pensioenfonds uit te bouwen, via de organisatie van de middenstand.

**Installatie Nationaal Coördinatiecomité Europees
Jaar 1993: jaar van de gepensioneerden
en de solidariteit tussen de generaties**

Het nationaal Coördinatiecomité voor het Europees Jaar 1993 van de gepensioneerden en de solidariteit tussen de generaties werd op 4 september 1992 geïnstalleerd.

Het Comité neemt ten gevolge van de beslissing van de Europese Ministerraad van 25 juni 1992 de algemene coördinatie van de activiteiten die in het kader van het Europees Jaar georganiseerd worden waar. Meer bepaald fungeert het comité als tussenpersoon naar de Europese Instanties toe en als overlegorgaan.

Dezelfde beslissing van de Europese Ministerraad omschrijft de samenstelling.

Hieronder vindt u artikel 2 uit het genoemde besluit :

1. Iedere Lid-Staat zorgt ervoor dat een nationaal coördinatiecomité wordt ingesteld ten einde de participatie van de Lid-Staat (in voorkomend geval met inbegrip van de regionale en lokale overheid) te organiseren.
2. Dit nationale comité zorgt ervoor dat het alle belangen van de ouderen vertegenwoordigt, met name door de deelname van de sociale partners en de voornaamste niet-gouvernementele organisaties van of voor ouderen.

Bij besluit van de Belgische Regering dd. 4 augustus 1992 werd de Secretaris-generaal van het Ministerie van Sociale Voorzorg tot Voorzitter van het comité aangesteld. Zijn diensten nemen tevens het secretariaat waar.

De Minister van Pensioenen, en zijn Collega's uit de deelregeringen, verantwoordelijk voor het seniorenbeleid in respectievelijk de Franse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest, zullen in onderlinge samenwerking het programma van het Europees Jaar vaststellen.

*

* *

De materie behoort voortaan tot het directe toepassingsgebied van artikel 119 d.w.z. het domein van de loonbescherming waarvoor, in België, bevoegdheidsdelegatie naar de sociale gesprekspartners werd verleend.

Het ontwerp dat door de regering zal worden neergelegd zal derhalve voor advies aan de Nationale Arbeidsraad worden voorgelegd.

C. DOELSTELLINGEN

Er bestaat thans geen wettelijke bescherming in de volgende domeinen :

1. de werknemer kan geen minimale rechten laten gelden wanneer hij en/of zijn werkgever gedurende een bepaald tijdvak bijdragen hebben betaald in het kader van een extra-legaal pensioen. In de Verenigde Staten verwerft men dit recht reeds na 1 jaar, in Groot-Brittannië na 2 jaar en in Nederland na 5 jaar.
2. de werknemer verliest het financiële voordeel van de opgebouwde rechten wanneer hij zijn werkgever verlaat, m.a.w. de overdraagbaarheid van rechten van de ene naar de andere werkgever bestaat niet. Het toegekende buitenwettelijk voordeel verhindert de mobiliteit van de werknemer en kan als pressiemiddel tegen hem worden aangewend.
3. in tegenstelling tot andere elementen in de loonvorming en -bescherming is de toekenning van het buitenwettelijk voordeel niet aan paritaire onderhandelingen onderworpen. De werknemer aanvaardt een toetredingscontract, maar heeft inmiddels geen controle op de voor en/of door hem opgebouwde rechten. De aanwending van de gestorte bijdragen, kan naar gelang van het gebruikte systeem (groepsverzekering, pensioenfonds, gemeenschappelijke pensioenkas) verschillen en bijgevolg een variabele risicogevoeligheid hebben.

Een betere bescherming kan worden verwezenlijkt door het verplichtend opleggen van een pensioenreglement waarbij de rechten en plichten van de betrokken partijen duidelijk worden vastgelegd. Hierbij zullen tevens regels betreffende de inspraak van de betrokken werknemers en hun betrokkenheid bij het beheer en de controle op de aanwending van de stortingen worden uitgewerkt.

*

*

*

B. WETTELIJKE CONTEXT

Zoals reeds werd gesteld ontbreekt op het sociale vlak iedere wettelijke omkadering inzake de buitenwettelijke pensioenen. De wet van 9 juli 1975 en haar uitvoeringsbesluiten regelen de materie van de buitenwettelijke pensioenen enkel op het verzekerings-technisch vlak. Om deze lacune op te vullen werd in 1987 een wetsontwerp neergelegd dat inzake de extra-legale groeps pensioenen de inspraak en de sociale rechten van de betrokken werknemers regelde.

De regering heeft dit wetsontwerp door de wet van wederopneming terug bij het Parlement aanhangig gemaakt en stelt zich tot doel op korte termijn een door regeringsamendementen aangevulde tekst, die rekening houdt met de gewijzigde E.G.-context, ter bespreking voor te leggen.

De aanvullende pensioenregelingen werden immers, tot het arrest Barber van het Hof van Justitie van 17 mei 1990 geacht onderworpen te zijn aan de bepalingen van de E.G.-richtlijn 86/378 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de ondernemings en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid. Ingevolge dat arrest worden zij evenwel geacht tot het domein van de loonvorming te behoren waardoor zij onderworpen zijn aan de rechtstreekse toepassing van artikel 119 van het verdrag van Rome.

In die context past het eveneens te herinneren aan de C.A.O. nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, die uitvoering heeft verleend aan de E.G.-richtlijn van 10 februari 1975 betreffende de gelijke beloning tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers. Artikel 4 van die C.A.O. bepaalt uitdrukkelijk dat voor de toepassing van de overeenkomst eveneens "de vergoedingen die voortvloeien uit de aanvullende niet-wettelijke sociale zekerheidsregelingen" in aanmerking moeten worden genomen. De tekst preciseert evenwel dat, wat de toepassingsdatum van deze bepaling betreft, de partijen besloten hebben deze bepaling slechts van kracht te laten worden wanneer de Raad van de Europese Gemeenschappen een definitieve richtlijn inzake het probleem van de aanvullende buitenwettelijke voordelen inzake sociale zekerheid heeft uitgewerkt.

In een mededeling van 12 februari 1991 wees de Nationale Arbeidsraad erop dat artikel 4 van hoger vermelde CAO nr. 25 "op alle punten van kracht wordt ten aanzien van de aanvullende niet-wettelijke sociale zekerheidsregelingen die gebonden zijn aan wettelijke uitkeringen waarvoor geen discriminatie bestaat zoals, bijvoorbeeld, inzake ziekte- en invaliditeitsverzekering". Met betrekking tot de andere aanvullende buitenwettelijke sociale zekerheidsregelingen, merkt de Raad op dat de C.A.O. nr. 25 van toepassing wordt onder uitsluiting van de voorwaarden die verband houden met leeftijd en actuariële berekeningselementen.

De door de N.A.R. ten aanzien van de buitenwettelijke pensioenen gehanteerde uitzondering is evenwel ingevolge het Barber-arrest zonder voorwerp geworden daar de E.G.-richtlijn 86/378, met inbegrip van haar uitzonderingsregeling inzake pensioenleeftijd, niet meer van toepassing is.