



# Bleu de Smals

Journal du Syndicat Libéral de SMALS-Egov | n° 2 | avril 2010

Ed. resp.: Michaël Dufrane, Boulevard Baudouin 11 – 1000 Bruxelles

## Bleu de Smals: ça continue!

*Chers amis lecteurs,*

*Voici le deuxième numéro de « Bleu de Smals »!*

*Tout d'abord nous adressons une pensée particulière pour les victimes de Buizingen du 15 février dernier. Parmi celles-ci, 9 collègues de Smals et Egov, dont 8 blessés aujourd'hui hors de danger.*

*Nous regrettons le décès de Sébastien Lefèvre, consultant Egov auprès du SPF Finances. Pour sa famille et tous ses proches nous adressons nos sincères condoléances.*

*L'équipe CGSLB*

## Fonds de pension IRP Delory

### Pourquoi la CGSLB ne signe pas la CCT?

Vous avez récemment pris connaissance d'un courriel du fonds de pension IRP Delory communiquant la nouvelle convention collective de travail (CCT) concernant son règlement. Cette CCT est signée par la direction, le SETCa et la CNE-GNC. La CGSLB a refusé de s'associer à cet accord... qui, **une fois de plus**, se fait au détriment des intérêts du personnel!

#### Assemblée Générale CGSLB

Le 11 septembre 2009, l'équipe CGSLB Smals & Egov a tenu sa première Assemblée Générale. L'ordre du jour était dominé par un sujet d'actualité, l'acceptation ou non des propositions de la direction visant la modification du règlement du fonds de pension IRP Delory. **A l'unanimité**, les affiliés ont rejeté ces propositions.

#### Notre pension complémentaire

Commençons par rappeler que le fonds de pension Delory pour lequel Smals et Egov cotisent aujourd'hui constitue en soi une rémunération différée. En diminuer les avantages, revient à diminuer notre rémunération.

Chaque année, Smals et Egov versent un certain pourcentage de la masse salariale au fonds. Lorsqu'un employé quitte la société, il reçoit un capital calculé en fonction du nombre d'années d'ancienneté et d'un salaire de référence, égal à la moyenne de sa rémunération des cinq dernières années.

Ce capital de pension est déterminé comme suit :

$$D/45 * [3,25 * S1 + 8,25 * S2 + 6 * S3]$$

Où :

- D = service reconnu, limité à 45 ans;
- S1 = part du salaire de référence jusqu'au plafond de pension (€ 41 428,95 au 01.01.2009);
- S2 = part du salaire de référence comprise entre 100 % et 150 % du plafond de pension;
- S3 = part du salaire de référence qui dépasse 150 % du plafond de pension.

Ainsi, après 20 ans au sein de la société, un pensionné avec un salaire de référence de **€ 37 000** a droit à **€ 53 444,44**, soit  $20/45 * [€ 37 000 * 3,25]$ .

Un autre, avec un salaire de référence de **€ 55 000** reçoit **€ 109 602,33**, soit  $20/45 * [€ 41 428,95 * 3,25 + € 13 571,05 * 8,25]$ .

Avec un salaire de référence de **€ 70 000**, un troisième quitte Smals ou Egov avec **€ 186 745,76**, soit  $20/45 * [€ 41 428,95 * 3,25 + € 20 714,48 * 8,25 + € 7 856,57 * 6]$ .

#### Des soucis pour le fonds de pension

Notre fonds de pension est notamment composé de placements qui, comme beaucoup de placements, ont souffert de

la crise financière. Durant l'année 2008, il a perdu plus de 10 % de sa valeur. Fin 2008, le patrimoine avait une valeur proche du financement minimum nécessaire pour couvrir les droits acquis par l'ensemble du personnel.

Dans ses communications, la direction s'est vantée du fait que « le fonds de pension a bien résisté à la crise »... mais d'un autre côté, cette même direction a jugé nécessaire de modifier considérablement le règlement de pension.

Fiction ou réalité? La crise aura été, en tous cas, pour l'employeur un bon prétexte pour modifier le système en notre défaveur!

## Modifications du règlement de pension

S'il y a bien eu des échanges de vues entre la direction et les syndicats, à nos yeux, il n'y a pas eu de NEGOCIATIONS... ce que nous déplorons vivement et ne pouvons accepter!

Ci-après, nous nous proposons de vous présenter ces modifications afin de vous permettre d'en mesurer correctement les impacts:

→ Une première modification importante consiste dans le plafonnement de la participation annuelle de l'employeur. Aussi, lorsque le fonds ne couvre plus 100 % du financement minimal, **l'employeur ne doit plus combler le déficit**. Dans ce cas, un pourcentage d'octroi est appliqué sur l'augmentation annuelle de notre capital pension, ce qui se traduit par une diminution de nos droits. En outre, si cette diminution ne suffit pas, c'est la fermeture pure et simple du fonds. La pérennité du fonds n'est donc pas assurée!

Le nouveau règlement prévoit cependant que la diminution des acquis d'une année peut être récupérée par la suite. Malheureusement, si la diminution en cas de sous-financement du fonds est automatique, le rattrapage ultérieur ne l'est pas...

→ La règle d'évolution du plafond de pension est adaptée pour refléter l'évolution salariale de Smals et Egov, tant que le patrimoine du fonds n'atteint pas 115 % de son financement minimal.

Pour les salaires inférieurs au plafond de pension cela n'a pas ou peu de conséquences. Pour un salaire situé entre 100 % et 150 % du plafond, la perte est maximale. A titre d'exemple, pour une ancienneté de 20 ans, elle peut être estimée à plus de € 1 000 la première année. Enfin, pour les salaires supérieurs à 150 % du plafond, la perte diminue de deux tiers. Si nous reprenons l'exemple de 20 ans d'ancienneté, la perte redescend à environ € 300. **La perte n'est donc pas équitablement répartie.**

De plus, cette perte croît de manière exponentielle d'année en année.

→ Arrivés à la pension, les bénéficiaires du fonds ont le choix entre le capital et la rente. Dorénavant, cette dernière est rendue beaucoup moins attractive par la diminution du taux d'intérêt de 6 % à 3,25 %.

→ Le nouveau règlement étend le plan de pension aux travailleurs sous contrat à durée déterminée depuis plus d'un an.

## Position de la CGSLB

A plusieurs reprises, syndicats et direction ont débattu sur la question de l'avenir de notre fonds de pension...

Tout au long de ces discussions, nous avons malheureusement dû constater que :

- la direction n'a pas apporté de réponses satisfaisantes à nos questions;
- nos propositions n'ont pas été prises en considération;
- la direction n'a laissé que très peu de place pour les intérêts du personnel.

1. A situation exceptionnelle, la direction répond par des modifications structurelles. La crise a bon dos!
2. L'effort n'est pas équitablement réparti entre toutes les catégories de travailleurs. Ce sont principalement les salaires moyens qui paieront la facture!
3. Grâce à cet accord, l'employeur transfère le risque de mauvaise performance du fonds vers le personnel!

## Conclusion

**Aujourd'hui, les carottes sont cuites!**

La signature d'un seul syndicat sur les trois suffit à la direction pour imposer sa réforme. **Elle obtient ainsi un accord plus qu'avantageux... mais certainement pas pour le personnel et, surtout, sans notre aval!**

**Vos avis, remarques et questions nous intéressent! N'hésitez pas à prendre contact avec vos délégués CGSLB:**

Fabrice Lejeune *South City*

02 787 54 74 – fabrice.lejeune@smals.be

Yves Olémans *Site CH*

02 787 52 28 – yves.olemans@smals.be

Patrick Bodart *South City*

02 787 54 66 – patrick.bodart@smals.be

Arnold Coppieters *SPF Séc. Soc.*

02 509 83 81 – arnold.coppieters@minsoc.fed.be

Emmanuel Fivet *SPF Séc. Soc.*

02 509 63 35 – emmanuel.fivet@minsoc.fed.be

**Affiliation, cotisations,  
avantages, plus d'infos sur :**

**[www.cgslb.be](http://www.cgslb.be)**