

# Avis de la délégation CNE du personnel sur la modification du plan d'assurance groupe de l'UCLouvain proposée au Conseil d'entreprise n° 507 du 27 mai 2024

*Avis communiqué au Conseil d'entreprise n° 508 du 24 juin 2024*

## 1 Contenu de la proposition de l'employeur

L'employeur soumet deux propositions au Conseil d'entreprise (CE).

La première proposition vise à **apporter des modifications aux deux plans de pension existants** (but à atteindre, prestations définies ou Defined Benefit (DB) pour le personnel employé sur budgets classiques (BC) et contribution définie ou Defined Contribution (DC) pour le personnel sur ressources extérieures (RX)) :

- affiliation des membres du personnel sous contrats à durée déterminée (CDD) à partir de 2019,
- prestation décès identique quel que soit l'état civil (marié·e, cohabitant·e légal·e ou de fait, divorcé·e, célibataire, veuf·ve,...),
- augmentation et indexation (avant sinistre) de la rente d'orphelin qui passe de 1.246 € par an à 4.320 € par an,
- indexation de la rente d'invalidité.

La seconde proposition consiste à **fermer les plans de pension existants** et à instaurer, pour les membres du personnel engagés à partir de 2026, un **nouveau plan de pension**. Ce plan de pension serait identique quelle que soit la source de financement dont dépendent les membres du personnel (qu'ils soient rémunérés à charge des BC ou de RX).

Dans ce plan :

- les prestations en cas de décès et d'invalidité seraient les mêmes que dans les plans existants (modifiés, voir ci-dessus) ;
- les prestations en cas de vie (capital de pension) seraient, en revanche, différentes. En effet, le nouveau plan fonctionnerait sur le modèle DC, avec un capital correspondant à la capitalisation des versements annuels de l'employeur de 7% de la rémunération annuelle brute (calculée en multipliant par 12 la rémunération mensuelle de janvier).

## 2 Positions antérieures de la délégation CNE

La délégation CNE insiste depuis plus de quinze ans pour faire évoluer l'assurance groupe de l'UCLouvain afin notamment d'y corriger les éléments provoquant des injustices et des discriminations entre membres du personnel. Ces revendications de la CNE se trouvent dans des procès-verbaux du CE ainsi que dans divers numéros du *Droit de Savoir* (p. ex. dans le n°173 d'avril-mai-juin 2018, pp. 4-5). L'employeur n'y avait pas donné suite jusqu'à tout récemment.

## 3 Avis de la délégation CNE

### 3.1 Concernant le contenu de la note du 27 mai 2024 présentée par l'employeur au CE n° 507 (annexée)

À la page 1 de la note présentée par l'employeur, la délégation CNE demande de préciser la notion de « chercheurs » (CH) et la ou les catégories de personnels qu'elle représente.

En pages 2 et 3, la délégation CNE demande que les notes infrapaginales 3 et 5 soient intégrées au texte principal pour préciser la notion de « l'ensemble du personnel » (bas de page 2 et milieu de page 3) et « tous les nouveaux membres du personnel » (page 3).

Enfin, la délégation CNE demande que la modification suivante soit apportée à la page 3 : « Ces améliorations répondent partiellement aux demandes de la délégation syndicale CNE... ».

### 3.2 Avis relatif aux modifications des plans existants

La délégation CNE est satisfaite de constater que les modifications des plans existants proposées par l'employeur comportent plusieurs avancées dont certaines sont demandées de longue date par les membres du personnel et leurs représentants CNE :

- l'affiliation des membres du personnel sous CDD (rendue obligatoire par la loi depuis janvier 2019) ;
- la fin de la discrimination entre membres du personnel isolés et non isolés pour les prestations en cas de décès ;
- l'indexation de la rente d'orphelin, pour les enfants dont les parents viendraient à décéder après l'adaptation des plans ;
- l'indexation de la rente d'invalidité.

La délégation CNE demande à l'employeur que ces modifications soient appliquées le plus rapidement possible, à savoir dès le mois qui suit le dépôt de cet avis.

Elle lui demande, de plus, qu'il s'engage à mettre tout en œuvre pour identifier et affilier tous les membres du personnel engagés sous CDD qui auraient dû être intégrés dans les plans de pension au 1er janvier 2019, conformément à la loi. En effet, la note présentée par l'employeur au CE du 27 mai 2024 ne donne de précision ni quant à l'affiliation de ces personnes ni quant aux modalités de versement de l'assurance groupe, en particulier pour celles qui ne sont ou ne seront plus occupées par l'université.

Par ailleurs, la délégation CNE regrette que l'employeur n'ait pas répondu à certaines de ses demandes :

- l'élargissement de l'assurance groupe à tout le personnel scientifique temporaire (sous CDD, par nature) ;
- l'élargissement de l'assurance de groupe aux maîtres de langue de Saint-Louis et aux chercheurs-tes définitif-ves de Saint Louis ;
- l'inclusion des primes pour les prestations de nuit et pour les gardes à la notion de salaire considéré pour le calcul des prestations de l'assurance groupe.

La délégation CNE du personnel au CE demande à la direction que ces points soient réglés rapidement.

Elle fera analyser l'affiliation du personnel scientifique temporaire sous CDD par un spécialiste.

### 3.3 Avis relatif à la fermeture des plans existants et à la création d'un nouveau plan de pension

#### 3.3.1 Considérations générales

La délégation CNE désapprouve le choix de l'employeur d'abandonner la logique de plan d'assurance groupe de type DB pour un plan de type DC. Les futurs membres du personnel qui y seront affiliés verront leur package salarial considérablement réduit par rapport à la situation qui aurait été la leur s'ils avaient été affiliés au plan DB (et, par voie de conséquence, par rapport à certain-es de leurs collègues occupant la même fonction). La philosophie des deux types de plan est tout à fait différente, notamment en ce que le passage d'un plan DB à un plan DC reporte sur les affilié-es les risques liés aux variations de taux.

La délégation CNE souligne que ce constat est d'autant plus interpellant que les projections budgétaires démontrent que le maintien du plan DB à long terme est moins coûteux que l'instauration d'un plan DC.

Par ailleurs, la délégation CNE regrette que l'employeur refuse d'adopter, en faveur de ces futurs membres du personnel sur BC, des mesures visant à compenser le manque à gagner que représente pour eux l'adoption du nouveau plan de pension.

La délégation CNE maintient sa demande d'intégration du personnel scientifique temporaire, ainsi que des maîtres de langue et des chercheur·es définitif·ves de Saint-Louis, dans le nouveau plan qui sera mis en place.

La délégation CNE réitère sa demande d'intégrer les gardes et les heures supplémentaires récurrentes dans le salaire de référence pour le paiement des primes de l'assurance de groupe.

La délégation CNE déplore que la délégation de l'employeur refuse de conclure une convention collective de travail pour conférer un cadre juridique à la création et aux modalités du nouveau plan de pension.

Malgré certaines décisions prises par l'employeur, à savoir opter pour un plan DC, la délégation CNE constate néanmoins les avancées suivantes à la suite des négociations :

- un plan de pension unique pour tous les membres du personnel qu'ils soient sur BC ou sur RX ;
- l'abandon d'un calcul différencié en fonction du niveau de salaire ;
- l'augmentation de pourcentage du salaire pris en compte (7%).

### 3.3.2 Considérations particulières

La délégation CNE souhaite recevoir au CE les principes qui seront à la base de la publication du marché public européen.

En tout état de cause, le pourcentage de la masse salariale (UCLouvain + USL-B) affectée aux assurances groupe ne doit pas être inférieure au pourcentage actuel de la masse salariale affectée au financement des plans d'assurance groupe.

La délégation CNE demande à l'université de garantir que les éventuels rendements supérieurs aux rendements garantis par la loi ou par l'assureur bénéficient aux affilié·es et ne soient en aucun cas affectés au financement de l'assurance groupe ou aux bénéfices de l'assureur, mais soient reversés intégralement aux affiliés.

En réunion du CE n° 508, le 24 juin 2024, l'employeur a garanti que les rendements seraient intégralement reversés aux affilié·es. La délégation CNE du personnel au CE accepte donc la proposition de recourir à la Branche 23 comme véhicule de la nouvelle formule d'assurance groupe.

### 3.3.3 Information individuelle pour les bénéficiaires (sur BO et RX) des plans actuels de l'UCLouvain

La délégation CNE demande que l'employeur, à l'issue du choix et de la mise en œuvre du nouveau plan de pension, organise une information individuelle pour chaque membre du personnel concerné afin qu'il puisse faire un choix dûment informé entre l'ancien et le nouveau plan de pension.

### 3.3.4 Impact sur la charge de travail pour le personnel de l'ADFI et de l'ARH

La mise en place de modifications des plans actuels et du nouveau plan va entraîner une charge supplémentaire pour les membres du personnel de l'ARH et de l'ADFI. La délégation CNE demande que du personnel supplémentaire soit affecté à ces équipes pendant la période de mise en place du nouveau plan.

### 3.3.5 Information et formation des membres du personnel à l'approche de la pension

La délégation CNE demande que l'employeur assure aux membres du personnel à l'approche de la pension une information transparente et systématique.

---

## 4 Conclusion

Concernant les modifications des plans existants, la délégation CNE au CE dépose un *avis positif*.

Concernant la proposition de nouveau plan, la délégation CNE au CE dépose un *avis réservé*.

---

**A l'attention des membres du Conseil d'entreprise**

---

Objet : Modification du plan assurance groupe

Exposé du dossier :

1. Exposé du dossier

Le Conseil d'Administration du 14/12/22 avait donné un mandat à l'Administratrice générale et au Vice-recteur à la politique du personnel pour mener à bien une négociation avec les syndicats dans le cadre d'une modification des plans d'assurance de groupe actuels. Un groupe de travail a été créé à cet effet entre la délégation syndicale et la délégation patronale, éclairé par des analyses juridiques et techniques internes ainsi que par les inputs d'experts, soit externe, soit membre du corps académique de l'UCLouvain. Ce groupe de travail s'est réuni à plusieurs reprises, entre le 13 mars 2023 et le 19 mars 2024, pour en arriver à la proposition soumise ci-après au comité d'audit du 30 avril 2024 et reprise dans le document présent.

Pour rappel, les salariés concernés par les modifications du plan d'assurance de groupe sont le personnel administratif et technique, le personnel Maître de langue et les chercheurs.

A l'origine de la réflexion sur l'assurance de groupe de l'UCLouvain, les facteurs déclencheurs étaient les suivants:

- L'obligation légale, pour l'université, d'intégrer les contrats à durée déterminée
- La non-harmonisation actuelle des garanties entre les membres du personnel (budgets centraux et crédits extérieurs)
- Le souhait de mettre fin à certaines différences de traitement en lien avec l'évolution des structures familiales
- La nécessité de répondre aux demandes des partenaires sociaux

S'agissant de l'obligation légale d'affiliation des contrats à durée déterminée, celle-ci provient de la transposition de la directive européenne sur la portabilité des droits de pension complémentaire approuvée au 21 juin 2018 et applicable aux affiliations à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Au regard de cette nouvelle obligation, et comme déjà communiqué aux membres du Conseil d'entreprise lors de l'examen des comptes, l'Université a constitué des provisions, depuis 2021, en vue de couvrir le risque de rétroactivité suite à l'absence d'une assurance groupe pour le personnel en CDD.

2. Les plans existants

L'UCLouvain possède deux plans de pension complémentaire.

Il s'agit tout d'abord d'un plan de pension de type prestations définies en faveur du personnel administratif et technique, sous contrat de travail de durée indéterminée, rémunéré à charge du budget ordinaire, du budget social ou du patrimoine non affecté de l'université

Les principales caractéristiques de ce plan sont les suivantes :

Le financement est uniquement patronal.

Le plan de pension prévoit les prestations suivantes :

- Prestation vie : un capital correspondant à  $(3,1 \times S + 6,2 \times S2^1) \times n/40$  où  $S = 12 \times$  la rémunération mensuelle brute au 1er janvier.  $N$  correspond à la période d'affiliation.
- Prestation décès : Pour les affiliés mariés et cohabitants légaux, un capital correspondant à  $2 \times S + 4 \times S2$  où  $S = 12 \times$  la rémunération mensuelle brute au 1er janvier. Pour les affiliés isolés, le capital est de 100.000 FB (2.478,93 EUR non indexé).
- Rente d'orphelin : 51.000 FB (1.264,26 EUR) non indexé par an pour chaque enfant bénéficiaire d'allocations familiales jusqu'à l'âge de 25 ans. La rente est doublée pour les orphelins de père et de mère.

Les membres du personnel affiliés à ce plan bénéficient par ailleurs des prestations suivantes :

- Exonération des primes de l'assurance de groupe en cas de maladie ou d'accident du travail ou de la vie privée
- Prestation invalidité : Rente d'invalidité en cas de maladie, d'accident du travail et de la vie privée. La rente correspond à 67%  $S$  – intervention Inami où  $S = 12 \times$  rémunération mensuelle brute au 1<sup>er</sup> janvier. La rente est non indexée.

Il s'agit ensuite d'un plan de pension de type contributions définies pour le personnel administratif et technique, rémunéré sur les ressources extérieures de l'Université. Sont également affiliés à ce plan les chercheurs à charge des crédits extérieurs et les maîtres de langues de l'ILV. Ne sont visés dans ce plan que les membres du personnel cités ci-dessus, sous contrat de travail de durée indéterminée.

Les principales caractéristiques de ce plan sont les suivantes :

Le financement est uniquement patronal.

Le plan de pension prévoit les prestations suivantes :

- Prestation vie : un capital correspondant à la capitalisation des versements de l'employeur suivants :  $4,5\% S1 + 13,5\% S2^2$  où  $S = 12 \times$  rémunération mensuelle brute au 1er janvier.
- Prestation décès : Même prestation que pour le plan de pension à prestation définie

Les membres du personnel affiliés à ce plan bénéficient par ailleurs des prestations suivantes :

- Exonération de prime de l'assurance de groupe en cas de maladie ou d'accident du travail ou de la vie privée
- Prestation invalidité : Même prestation que pour le plan de pension à prestation définie

### 3. Propositions soumises au conseil d'entreprise

Il est proposé **d'apporter les améliorations suivantes** aux plans de pension existants qui seraient, ensuite, fermés. Ces améliorations bénéficieront **à l'ensemble du personnel**<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Il s'agit de la partie de la rémunération annuelle dépassant un plafond fixé forfaitairement à 1.320.000 FB au 1<sup>er</sup> janvier 1995. Il s'élève au 1<sup>er</sup> janvier 2023 à 57.618,24 EUR.

<sup>2</sup> Il s'agit de la partie de la rémunération annuelle dépassant un plafond fixé forfaitairement à 1.320.000 FB au 1<sup>er</sup> janvier 1995. Il s'élève au 1<sup>er</sup> janvier 2023 à 57.618,24 EUR.

- Les membres du personnel sous contrats de durée déterminée seront désormais affiliés aux plans de pension (prestation vie, prestation décès, rente d'orphelin, exonération de prime et rente invalidité).
- La même prestation décès que celle applicable aux marié-es et cohabitant-es légaux sera octroyée aux isolé-es.
- Le montant annuel de la rente d'orphelin sera porté de 1.264 EUR à 4.320 EUR. Les enfants à charge de moins de 25 ans pourront en bénéficier.

Le montant annuel de la rente d'orphelin de 4.320 EUR sera indexé tant que le risque décès n'est pas réalisé. Il sera indexé chaque année au 1<sup>er</sup> janvier suivant l'évolution de l'indice utilisé pour l'indexation du montant du plafond utilisé dans la formule vie de l'assurance de groupe<sup>4</sup>. A partir du moment où la rente d'orphelin est versée, le montant n'est plus indexé.

- La rente d'invalidité sera indexée de manière forfaitaire à 2% par an.

Ces améliorations répondent aux demandes de la délégation syndicale participante aux groupes de travail. Elles s'inscrivent par ailleurs dans la vision humaniste défendue et portée par l'UCLouvain. Elles mettent fin à des différences de traitement et procèdent de la volonté de tenir compte d'une approche plus moderne de la dimension familiale.

Comme indiqué ci-dessus, les améliorations bénéficieront à l'ensemble du personnel en service sauf survenance d'un sinistre préalable (décès, maladie ou accident au-delà du délai de carence)..

Pour les membres du personnel de Saint-Louis, il est important de noter que les améliorations, au niveau des prestations décès, rente d'orphelin et rente d'invalidité, permettent de concurrencer à nouveau dans la plupart des cas les conditions du plan de Saint-Louis.

Par ailleurs, il est proposé **d'offrir à tous les nouveaux membres du personnel<sup>5</sup>**, un plan de pension qui prévoit les mêmes prestations (**vie, décès, rente d'orphelin**, exonération de **prime et rente d'invalidité**). **Il n'y aurait plus de** différence de plan en fonction de la source de financement dont dépend le membre du personnel.

→ Les prestations décès et invalidité du nouveau plan seront les mêmes que les prestations actuelles, améliorées comme indiqué ci-dessus. A savoir, les mêmes prestations décès que les plans actuels améliorés : un capital correspondant à  $2*S + 4*S2$  où  $S = 12 \times$  la rémunération mensuelle brute au 1<sup>er</sup> janvier et  $S2 =$  partie de la rémunération annuelle dépassant un plafond fixé forfaitairement à 1.320.000 FB au 1<sup>er</sup> janvier 1995 et indexé annuellement (soit 57.618,24 € au 01/01/23) , rente d'orphelin, exonération de prime et rente invalidité avec une rente correspondant à  $67\%*S$ - intervention Inami où  $S = 12 \times$  la rémunération mensuelle brute au 1<sup>er</sup> janvier.

→ En ce qui concerne la prestation retraite (Vie), il est proposé **d'opter pour une formule de** pension de type contribution définie. L'UCLouvain s'engage, dans ce cas, à verser des contributions fixées à l'avance. La proposition est d'opter pour une formule de pension de type contribution définie, avec un capital pour la prestation vie correspondant à la capitalisation des versements de l'employeur suivants  $7,0\% * S$  où  $S = 12 \times$  la rémunération mensuelle brute au 1<sup>er</sup> janvier. Pour information, cette formule de prestation retraite proposée ( $7,0\% * S$ ) est celle en

<sup>3</sup> qui relèvent des catégories de personnel visées par les plans de pension.

<sup>4</sup> soit l'indice santé lissé du mois de décembre de l'année n-1

<sup>5</sup> qui relèvent des catégories de personnel visées par les plans de pension actuel.

vigueur au niveau du plan DC pour le personnel du site de SLB qui n'ont pas opté au moment de la fusion pour le plan DB de l'UCLouvain.

Ce passage vers une formule de type contribution définie vise à mieux tenir compte de la réalité du travail, le personnel étant plus mobile au cours de sa carrière. Une formule de type contribution définie dans le nouveau plan proposé, permet, beaucoup mieux que dans un plan en prestation définie, de répartir l'acquisition de droits de pension sur toute la durée de la carrière, en ce compris pour des carrières plus courtes.

Il faut en outre souligner que, pour le financement des plans de pension, l'UCLouvain ne bénéficie d'aucun subside spécifique. Une formule de type contribution définie permet à l'UCLouvain de mieux anticiper l'évolution des coûts des pensions complémentaires que dans un plan en prestation définie.

Enfin, les plans en prestation définie concernent de moins en moins d'affiliés. Il existe, en effet, depuis plusieurs années, une tendance à se diriger de plus en plus vers des formules de type contribution définie. Une formule de type contribution définie est d'ailleurs actuellement appliquée pour une partie des membres du personnel de l'UCLouvain (voir ci-avant).

Comme c'est déjà le cas pour les plans de pension actuels, aucune contribution personnelle ne sera réclamée aux membres du personnel pour le financement du nouveau plan de pension.

*Les analyses d'impact financier sont décrits dans la note annexe qui contient les informations suivantes :*

- *Annexe 1 : Evolution des contributions de l'employeur, avec une distinction entre les contributions à charge des secteurs centraux et à charge des crédits extérieurs, pour les 3 scénarios suivants:*
  - *les plans actuels inchangés – pas de modification (scénario 1),*
  - *les plans actuels adaptés – intégration des obligations légales et des demandes des partenaires sociaux dans les plans existants comme repris ci-dessus (scénario 2),*
  - *et les contributions avec arrêt des nouvelles affiliations dans les plans existants, réponses aux demandes des partenaires sociaux pour les plans existants et nouvelles affiliations dans un nouveau plan unique tel que décrit ci-dessus (scénario 3).*

*Ces évolutions de contributions reprennent des hypothèses d'évolution économiques et démographiques sur une période de 30 ans (avec un détail sur les 10 premières années), et tient compte d'un phénomène de transition de la situation existante vers le nouveau plan proposé.*

- *Annexe 2 : Simulations, au niveau de la prestation VIE, de l'évolution des réserves acquises pour le personnel PAT sur base de carrières, types pour les formules DB actuel, DC actuel et formule du nouveau plan.*
- *Annexe 3 : Simulations des impacts du nouveau plan assurance de groupe sur la prospective du PNA*
- *Annexe 4 : Distinction des contributions de l'employeur entre les primes relatives aux affiliés actuels CDI (engagés avant le 01.01.25) et les primes relatives aux nouveaux CDI + CDD/CDR engagés à partir du 01.01.25*