



Compte rendu de la première réunion du groupe de travail paritaire (16 mars 2011)

Au cours de cette première réunion, nous avons rappelé au management que nous ne partageons pas l'analyse de Deloitte, en particulier du fait de l'approche comptable utilisée. Il a été convenu qu'une approche financière comme celle adoptée par l'OEB au cours des vingt dernières années, complétée par un taux d'actualisation adéquat, pourrait mieux prendre en compte la situation actuelle que l'approche purement comptable de Deloitte. L'étude actuarielle menée tous les deux ans pour les FRPSS se poursuit indépendamment du groupe de travail.

Le groupe de travail s'est organisé pour examiner surtout le dernier des trois thèmes suivants (le premier thème est essentiellement traité par la DG 5, le deuxième par le Controlling Office) :

1. introduction d'un impôt interne (DG 5) ;
2. études concernant les répercussions économiques de l'OEB sur les pays hôtes (Controlling Office) ;
3. conception d'un nouveau régime à prestations définies pour tous les agents (DG 4).

S'agissant du premier thème, nous avons souligné qu'il n'y aurait pas de solution partielle, et que l'introduction d'un impôt interne pour éviter une double imposition des pensions fait partie intégrante du paquet. Tout retard pour résoudre ce problème ne fera que différer la solution globale.

En ce qui concerne le deuxième thème, nous avons accueilli favorablement l'approche adoptée qui rappelle d'anciennes études similaires. Il a été convenu d'un échange d'informations ouvert et constructif.

S'agissant du troisième thème, un modèle sera conçu et calibré à l'aide des hypothèses démographiques de l'OEB et de projections. Le groupe de travail élaborera ensuite un scénario de base qui aboutira à d'autres scénarios. L'un d'entre eux prévoit une affiliation de tous les agents à l'ancien régime à prestations définies, le prélèvement d'un impôt interne et les conditions de l'UE comme régime de référence. Il ne sera examiné que dans une certaine mesure si certains paramètres influencent la viabilité à long terme du régime.

Il n'a pas été facile de convaincre tous les représentants de la DG 4 que nous avons évidemment besoin d'accéder à l'ensemble des informations¹ - ce qui avait été promis aux agents et au Conseil d'administration par le Président - pour comprendre parfaitement le modèle et nous fier aux résultats. Toutefois, il a finalement été convenu que nous aurions accès aux informations nécessaires. Les mesures correspondantes ne se concrétisent toutefois que très lentement, ce qui pèse sur les discussions.

Nous avons indiqué clairement que nous ne souhaitons pas modifier de manière aléatoire des paramètres pour voir ensuite comment ils influenceraient les coûts. Nous voulons un système qui soit conforme à sa finalité, qui garantisse la sécurité juridique nécessaire et qui pallie les lacunes du système actuel. Un système de pensions est un instrument complexe avec un objectif très précis et des contraintes spécifiques. C'est aussi un thème très sensible.

¹ Le terme "informations" renvoie à des informations qualitatives et non pas uniquement à des données brutes. Elles doivent fournir des indications sur :
- le modèle mathématique utilisé (outil de simulation) ;
- le choix des paramètres et des valeurs et les raisons de ce choix.

Nous voulons un régime de pensions qui soit conçu selon une perspective de ressources humaines et qui fasse l'objet d'un consensus avec le personnel, afin de répondre aux besoins de l'OEB comme des agents, et d'assurer ainsi la viabilité à long terme requise.

Le Comité central du personnel