

**BENCHMARK STUDY**

**ON SUPPLEMENTARY PENSIONS**



# How to expand and broaden access to the 2nd pillar in Belgium

**Pierre Devolder**

Actuary, Doctor of Science Professor at the University of Brussels (ULB) and Professor at the ISBA at the Université Catholique de Louvain (UCL)



# *Comment généraliser et étendre le deuxième pilier en Belgique?*

# Il était une fois ... une déclaration gouvernementale ...

## NOTE DE FORMATION – 30 SEPTEMBRE 2020

« En ce qui concerne le deuxième pilier des pensions, l'objectif est de le ***généraliser davantage***. Dans un premier temps, l'harmonisation entre les ouvriers et les employés dans le domaine de la pension complémentaire doit être menée à bien. ***Dans le même temps***, les partenaires sociaux sont invités à réfléchir à la manière dont ***chaque salarié*** peut être couvert dans les meilleurs délais par un régime de retraite complémentaire comportant une ***cotisation d'au moins 3% du salaire brut*** ».

## RAPPORT DE LA COMMISSION DE REFORME DES PENSIONS 2020-2040 (juin 2014)

« Dans le secteur privé, il faudrait utiliser systématiquement pendant les 15 prochaines années un certain pourcentage des augmentations réelles de salaire pour des versements de cotisations dans les plans de pension complémentaire sectoriels, jusqu'à atteindre un **niveau de cotisation de 3% du salaire** dans tous les secteurs. Cette obligation pourrait s'inscrire dans une **perspective pluriannuelle**, mais devra être rendue **contraignante**. Le gouvernement pourrait demander aux négociateurs interprofessionnels d'ancrer solidement cet accord dans la concertation interprofessionnelle ».

# Pourquoi une pension complémentaire par capitalisation ?

## LE MIX ENERGETIQUE ENTRE REPARTITION ET CAPITALISATION

- ❑ Moteur de la capitalisation = rendement des marchés financiers
- ❑ Moteur de la répartition = croissance des masses salariales
- ❑ Cohabitation des deux techniques : la transition d'un système vers un autre est complexe.
  - Il faut donc à tout moment les superposer.
  - Cette constatation est valable quel que soit le niveau de revenu : **ceci doit tous nous concerner**

# Pourquoi en priorité par le deuxième pilier ?

## LES ENSEIGNEMENTS DE LA FINANCE COMPORTEMENTALE

- ❑ En matière de pension nous faisons tous face en tant qu'individu à un double risque :
  - un risque de **confusion** face à la complexité
  - un risque de **procrastination** tout particulièrement face au long terme
  
- ❑ Ces deux risques sont largement présents en matière de pension et valident la grande place à donner en matière de constitution organisée de pension à des régimes collectifs au sein du deuxième pilier

# Pourquoi un montant minimum de deuxième pilier?

## LES FRUITS DE LA CAPITALISATION SONT DIRECTEMENT PROPORTIONNELS AUX COTISATIONS CONSACREES

- ❑ Des plans de capitalisation à faible taux de contributions ne peuvent qu'engendrer des prestations décevantes ... qui ne manqueraient pas à juste titre de remettre en cause le système même de la capitalisation !
- ❑ On rencontre ainsi des plans à très faible taux de cotisation qui vont générer des prestations de pension dérisoires malgré une longue durée de cotisation

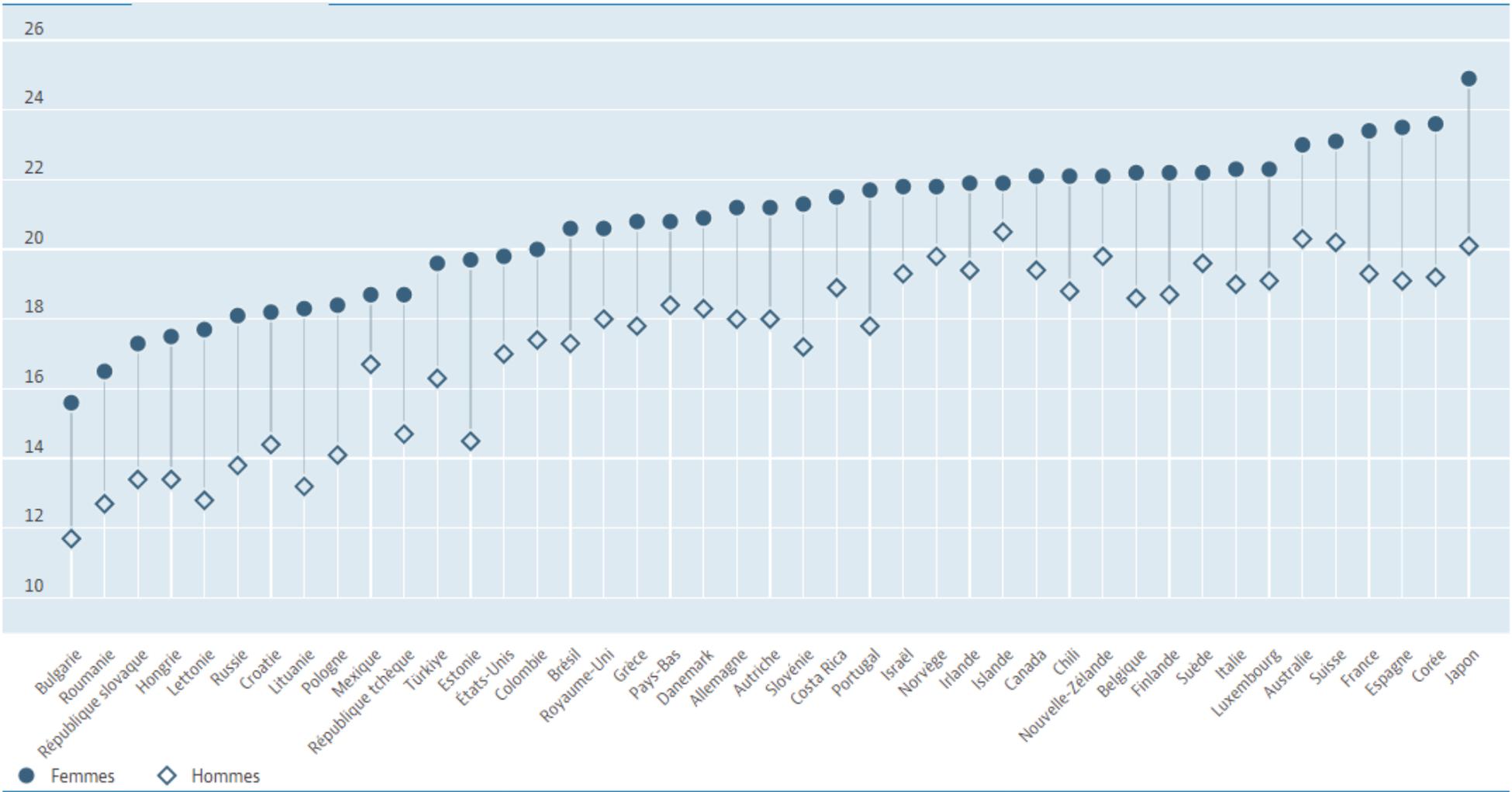
EXEMPLE : un taux de **cotisation** de **0.5%** des salaires versé pendant 45 ans et capitalisé à un taux de rendement réel de 0,75% conduit pour un salaire mensuel moyen de 3.758 € à une pension mensuelle de l'ordre de 50 €...

## Le niveau de 3% est-il suffisant ?

### QUE REPRESENTE LE NIVEAU DE 3% EN TERMES DE TAUX DE REMPLACEMENT ?

- ❑ Le **taux de remplacement** est le rapport entre la première pension et le dernier revenu d'activité
- ❑ Le **taux de remplacement** généré dans un système de capitalisation dépend fondamentalement de 4 facteurs :
  - l'espérance de vie à la retraite
  - le différentiel entre le taux de rendement et le taux de croissance salarial
  - le taux de cotisation
  - la durée de contribution
- ❑ En prenant comme scénario central , une durée de contributions de 45 ans, une espérance de vie à 65 ans de 22 ans, un taux réel de rendement de 0,75% et le taux de cotisation de 3% on obtient **un taux de remplacement de l'ordre de 8%**.

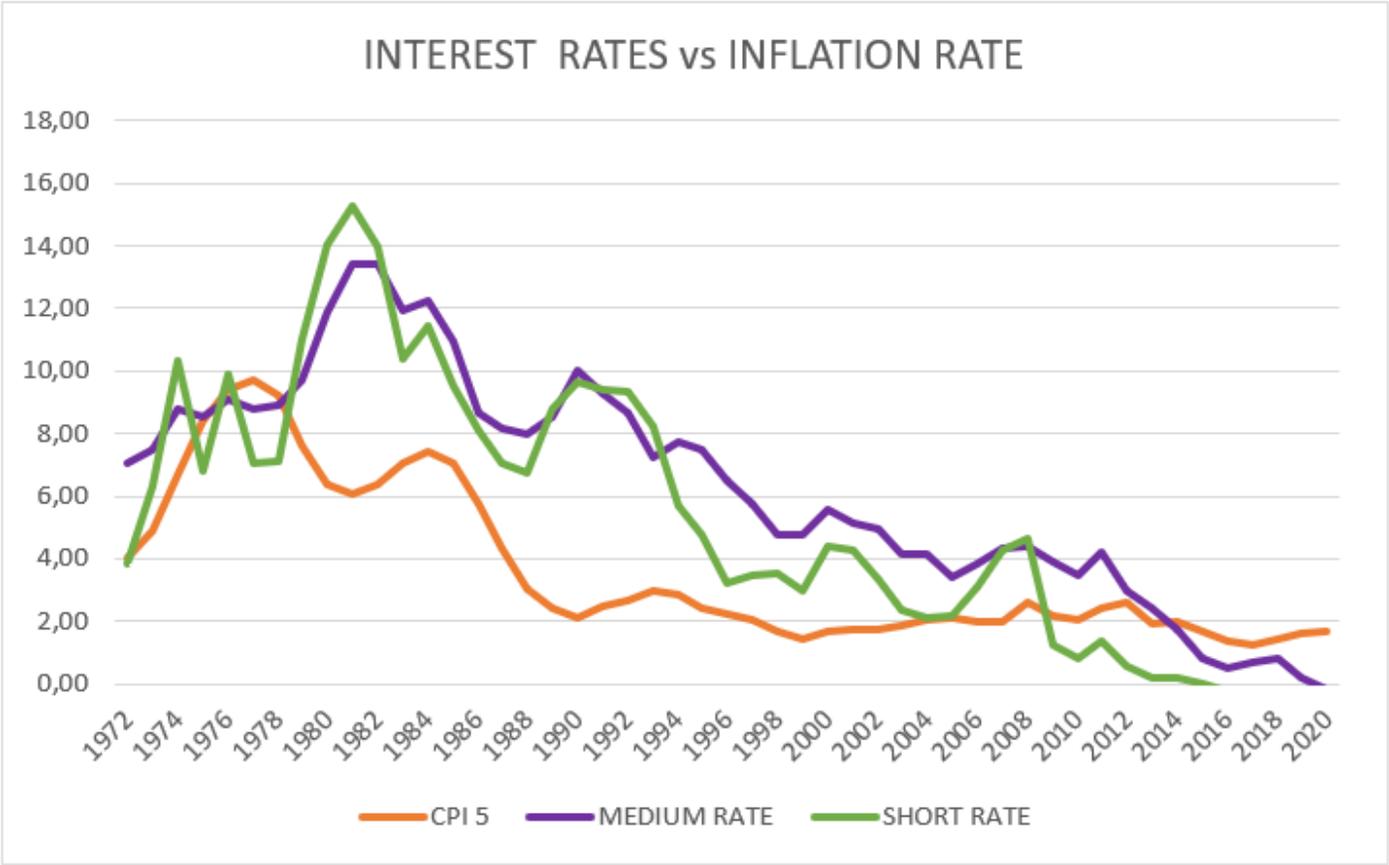
# Quelle est l'espérance de vie à 65 ans ?



HB : 18,6  
 FB : 22,2

Source : OCDE (2023), Espérance de vie à 65 ans

# Quelle est l'évolution des taux réels ?



Source : IABE (2023),  
Inflation expert paper

## Le niveau de 3% est-il suffisant ?

### LE TAUX DE REMPLACEMENT EST SENSIBLE AUX HYPOTHESES RETENUES

- Le tableau ci-dessous donne pour diverses valeurs du taux réel de rendement et de la durée de contribution le taux de remplacement obtenu par une cotisation de 3% pour une espérance de vie à 65 ans de 22 ans

Taux réel	Contribution = 15 ans	Contribution = 40 ans	Contribution = 45 ans
-0,75%	1,8%	4,3%	4,8%
0%	2,1%	5,5%	6,1%
0,75%	2,4%	6,9%	<b>7,9%</b>
1,5%	2,7%	8,9%	10,4%
2%	3%	10,5%	12,5%

## Le niveau de 3% est-il suffisant ?

### LE TAUX DE REMPLACEMENT EST SENSIBLE AUX HYPOTHESES RETENUES

- Le tableau ci-dessous donne pour diverses valeurs du taux réel de rendement et de l'espérance de vie à 65 ans le taux de remplacement obtenu par une cotisation de 3% pour une durée de contribution de 45 ans

Taux réel	Espérance vie = 20 ans	Espérance vie = 22 ans	Espérance vie = 25 ans
-0,75%	5,3%	4,8%	4,1%
0%	6,8%	6,1%	5,4%
0,75%	8,7%	<b>7,9%</b>	7,1%
1,5%	11,3%	10,4%	9,4%
2%	13,5%	12,5%	11,3%

# Quel taux de remplacement cible pour le deuxième pilier ?

**UN TAUX DE COTISATION DE L'ORDRE DE 7.5% PERMETTRAIT EN MOYENNE DE VISER UN OBJECTIF 50% + 20%**

- En se concentrant sur les parties de salaire en dessous du plafond de pension légale, on peut estimer que la **pension légale** des travailleurs salariés permet d'obtenir pour une carrière complète un taux de remplacement de l'ordre de **50%**.
- Si on se fixe comme objectif ambitieux un taux de remplacement global de 70%, à atteindre par la combinaison pension légale + deuxième pilier (pour la partie en dessous du plafond), le **deuxième pilier** devrait pouvoir générer un taux de remplacement de l'ordre de **20%** ( **Règle du 50% + 20%** )
- Ceci se traduirait sous les hypothèses de base à un taux de cotisation souhaitable de l'ordre de **7,5%** ( *taux à rapprocher du taux de cotisation social 1° pilier personnel 7.5% + patronal 8.86%* )
- Le taux de 3% est donc déjà une étape significative par rapport à la situation existante s'agissant d'un niveau minimum mais sans pour autant générer un taux de remplacement global confortable

# Le niveau de 3% est-il réalisable ?

## UN TAUX DE COTISATION MINIMUM DE 3% EST IL FINANÇABLE AUJOURD'HUI ?

- Des expériences étrangères ( notamment UK) ont montré que l'imposition générale d'un niveau minimum de cotisation complémentaire est parfaitement réalisable et n'a nullement affecté la compétitivité des entreprises ( « *level playing field* » dans un marché – fin de discrimination entre secteurs )
- Est il encore pensable en 2023 de concevoir un contrat d'emploi sans un volet retraite ?
- La généralisation peut être phasée dans le temps
- D'autres avantages beaucoup plus discutables que la protection retraite représente bien plus que 3% des salaires ( avantage voiture ...).
- Une attention particulière devra être donnée aux salariés des PME ainsi que l'harmonisation en cours employés / ouvriers

# Y a-t-il, en Europe, des mécanismes comparables au régime obligatoire complémentaire en capitalisation ?

## SYSTEME SUEDOIS

- Système obligatoire des pensions constitué de deux niveaux :
  - income pension : 16% des salaires - en répartition ( comptes notionnels)
  - premium pension : **2,5%** des salaires – en capitalisation
  
- 90% des salariés ont en plus un deuxième pilier en capitalisation

# Y a-t-il, en Europe, des mécanismes comparables au régime obligatoire complémentaire en capitalisation ?

## SYSTEME ANGLAIS / IRLANDAIS :

- **Royaume Uni** : Pension Act 2008 : *automatic enrollment* avec cotisation minimale de 2%( dont 1% minimum patronal)  
Affiliation automatique avec possibilité de renoncer
- **Irlande** : projet *d'automatic contribution escalation* : minimum de départ de 1.5% ( X2) croissant jusque 6% (x2)

## Take away messages

- La cohabitation harmonieuse **répartition- capitalisation** est indispensable dans la gestion de la protection retraite
- Le **deuxième pilier** se doit de jouer un rôle de **premier plan** dans le volet capitalisation compte tenu de nos biais face au long terme
- Instaurer une généralisation accompagnée d'un **niveau minimum** va dans le bon sens
- Le taux **minimum de 3%** éventuellement à phaser dans le temps est un bon début ; il permettrait de générer un complément de taux de remplacement de l'ordre de 8%
- Un taux de cotisation de **7.5%** pourrait être une cible plus ambitieuse si on vise la règle 50% + 20%

 UCLouvain

**MANY THANKS !!!!**

Prof. ***Pierre DEVOLDER***

UCL

*Institute of Statistics, Biostatistics and  
Actuarial Sciences (ISBA)*

20 Voie du roman Pays

1348 Louvain la Neuve

Belgium

**Mail** : pierre.devolder@uclouvain.be