

Colloque Protection sociale d'entreprise  
IRES, CNAM, IRDES

Paris, 25-26 mars 2010

# Le système de retraite britannique : réformes en cours et défis de la crise

Florence Lefresne (IRES) et Catherine Mathieu (OFCE)

<http://www.irdes.fr/EspaceRecherche/Colloques/ProtectionSocialeEntreprise>

[florence.lefresne@ires-fr.org](mailto:florence.lefresne@ires-fr.org)  
[catherine.mathieu@ofce.sciences-po.fr](mailto:catherine.mathieu@ofce.sciences-po.fr)

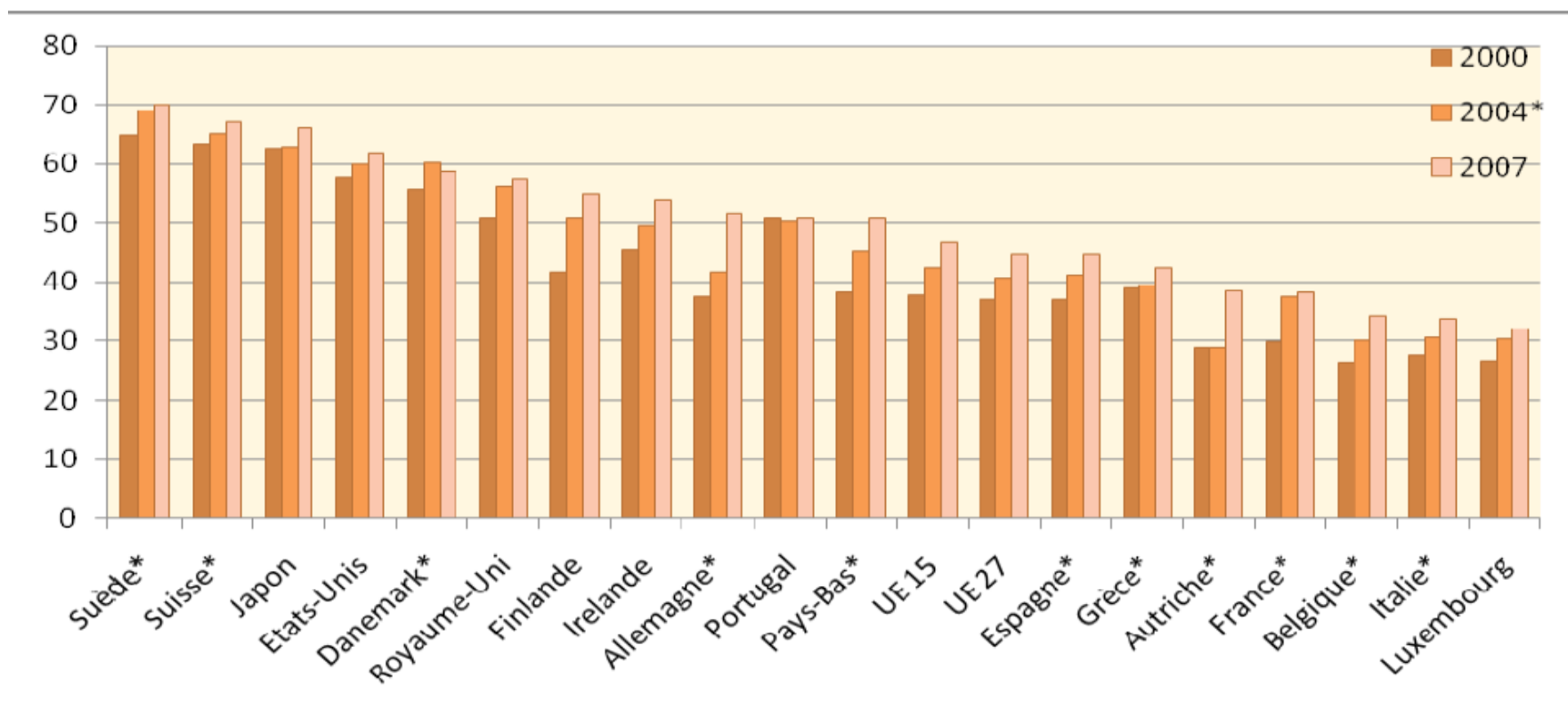
# Plan de la présentation

1. Spécificités britanniques
2. Un système de retraites complexe, en réforme permanente
3. Les fonds de pension dans la crise
4. Conclusion

# 1. Spécificités britanniques

## Des taux d'emploi élevés

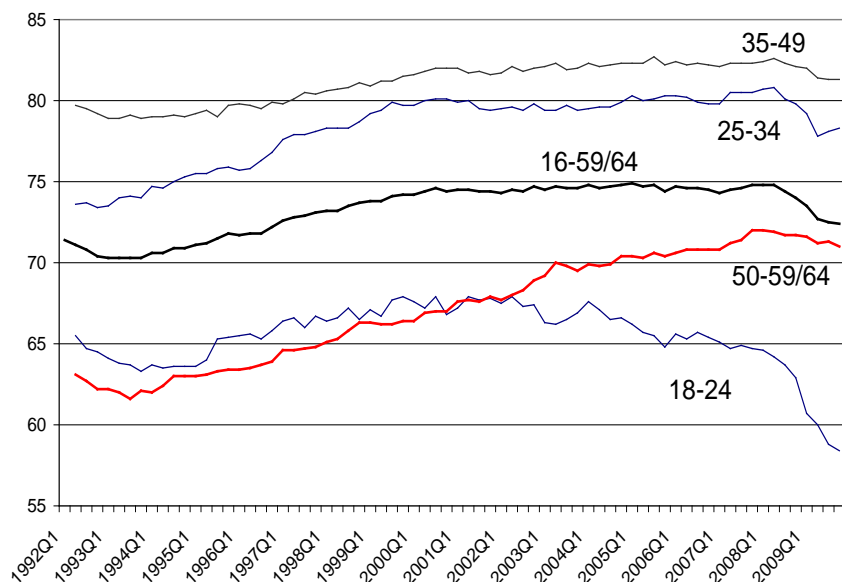
Taux d'emploi des seniors (55-64 ans)  
en Europe, au Japon et aux Etats-Unis



Source : Eurostat. Les \* sont des repères pour les pays figurant aussi dans la première vague de Share (2004).

# Taux d'emploi au Royaume-Uni : les seniors relativement peu touchés par la crise de 2007-2009

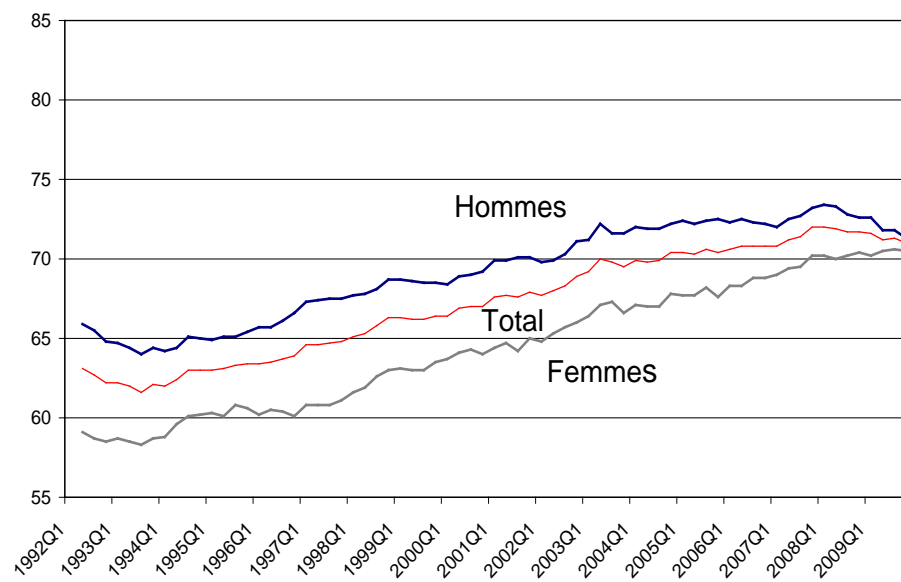
## Par tranches d'âge



Source : ONS

Le taux d'emploi des seniors baisse moins fortement que celui des autres tranches d'âge

## 50/59-64 ans



Source : ONS

Le taux d'emploi des femmes seniors se stabilise en fin de période

## **Un âge de départ à la retraite relativement tardif**

n L'âge effectif de départ à la retraite est proche de 63 ans au Royaume-Uni, plus élevé que dans la moyenne de l'UE (proche de 62 ans et de 60 ans en France).

## Situation démographique

- n Espérance de vie de 79,7 ans à la naissance en 2007, contre 81,3 en France et 80,5 dans les pays de la zone euro.
- n Taux de fécondité : 1,84 enfant par femme, taux le plus élevé après la France (1,98) et l'Irlande ; 1,64 dans l'UE-15)
- n Solde migratoire

## Ratio démographiques (+65ans/25-65 ans)

	2007	2030	2050
UE15	26	39	50
Irlande	16	25	40 (+150%)
Pays-Bas	21	40	46 (+119%)
Danemark	23	38	41 (+78%)
<b>Royaume-Uni</b>	<b>24</b>	<b>33</b>	<b>38 (+58%)</b>
Espagne	24	34	59 (+145%)
France	25	39	45 (+80%)
Autriche	25	38	48 (+92%)
Finlande	25	44	47 (+88%)
Grèce	25	34	47 (+88%)
Belgique	26	38	44 (+69%)
Suède	26	37	42 (+62%)
Portugal	26	37	43 (+65%)
Allemagne	30	46	56 (+87%)
Italie	30	42	59 (+97%)

## Taux de pauvreté\*

	1997		2008	
	Total	+ de 65 ans	Total	+ de 65 ans
UE15	16	18	16	20 H/S
Pays-Bas	10	4	11	10 H/S
Autriche	13	22	12	15 B/S
Suède	8	16	12	16 =/S
Danemark	10	24	12	18 B/S
France	15	17	13	11 B/I
Finlande	8	12	14	23 H/S
Allemagne	12	12	15	15 H/=
Belgique	14	23	15	21 B/S
Irlande	19	27	16	21 B/S
Portugal	22	37	18	22 B/S
Italie	19	17	19	21 H/S
<b>Royaume-Uni</b>	<b>18</b>	<b>25</b>	<b>19</b>	<b>30 H/S</b>
Grèce	21	34	20	22 B/S
Espagne	20	16	20	28 H/S

\* 60 % du revenu médian des ménages.

H ou B : Hausse ou baisse du taux de pauvreté des +de 65 ans ; S ou I : taux supérieur ou inférieur à celui de la moyenne de la population.

Source : Eurostat (2009).

*Le système de retraite britannique : réformes en cours et défis de la crise*

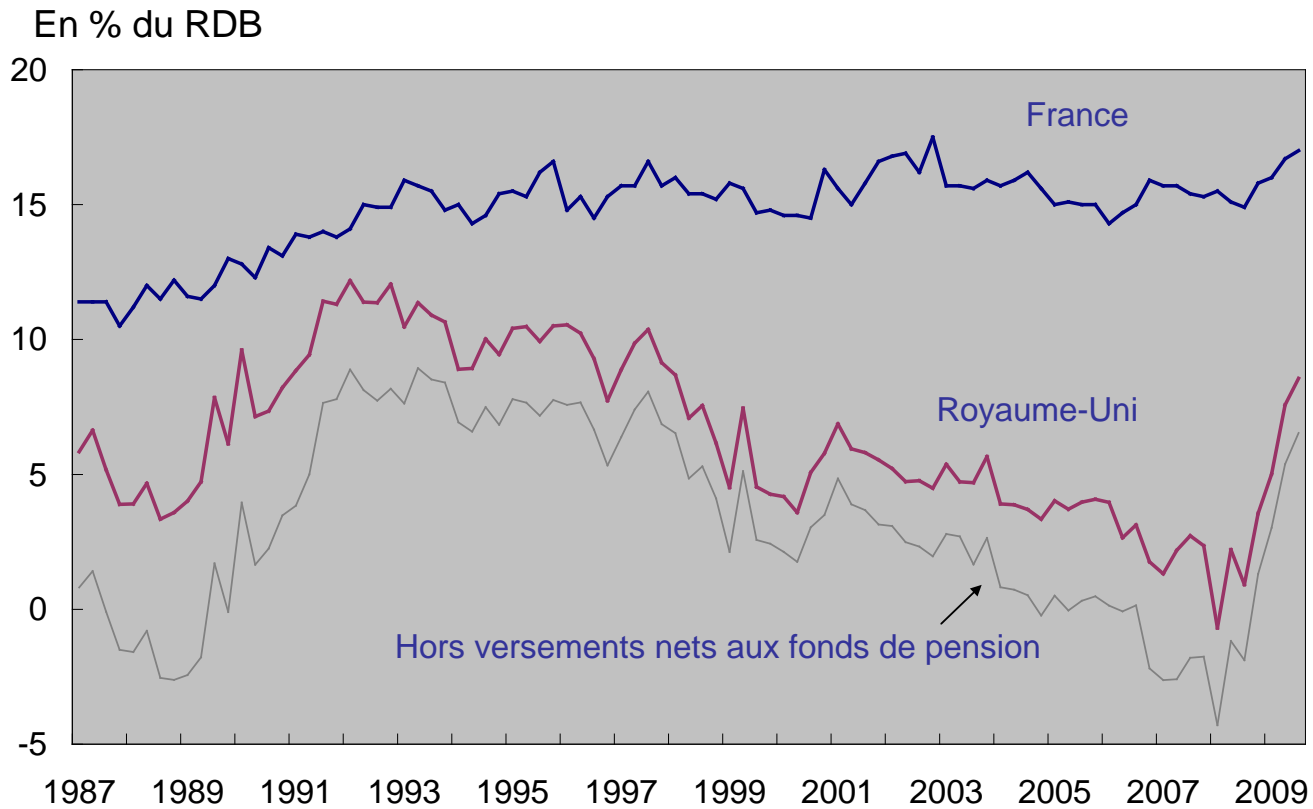


## Faibles retraites publiques ■ ■ ■

	Pensions publiques 2007, En % du PIB
Italie	14,0
Autriche	12,8
<b>France</b>	<b>13,0</b>
Belgique	10,0
Grèce	11,7
Suède	9,5
Portugal	11,4
Allemagne	10,4
<b>Royaume-Uni</b>	<b>6,6</b>
Pays-Bas	6,6
Danemark	9,1
Finlande	10,0
Espagne	8,4
Irlande	4,0
Etats-Unis	6,4

Source : *Ageing report* (2009)

## ... et paradoxalement faible taux d'épargne des ménages



Sources : INSEE, ONS

Au Royaume-Uni, les réformes des retraites des dernières années se sont donné l'objectif de faire remonter un taux d'épargne des ménages. Mais c'est la crise financière qui a enclenché la hausse...

## 2. Un système de retraite complexe, en réforme permanente

Le système aujourd'hui

Changements à partir de 2012

1er étage

Retraite publique de base et assistance sociale

*Basic state pension*

*Pension credit,  
Diverses allocations  
(chauffage,...)*

2e étage

Retraite complémentaire obligatoire publique (S2P)

publique

contractée en dehors  
du système public  
(*'contracting out'*)

Restriction des conditions de *'contracting out'*

3e étage

Retraite complémentaire privée facultative

Plans d'entreprise

*Occupational pension funds*

Plans individuels

*Stakeholders*

*Personal pension plans*

Inscription automatique dans des fonds de pension privés

NEST (National Employment Savings Trust)

## La pension publique de base (Basic State Pension, BSP)

- n Principe de répartition, financement par cotisations sociales (11 % du salaire brut pour les salariés ; 12,8 % pour les employeurs)
- n Les travailleurs salariés au dessus du «*Lower Earnings Limit – LEL*» (4940£ annuelles en 2009/2010) ; les travailleurs non salariés dont les revenus annuels sont sup. à 5075£.
- n La pension ne dépend pas du salaire antérieur, mais de la durée de cotisation.
- n **Le montant hebdomadaire de la pension à taux plein est égal à 95,25£** (14 % du salaire moyen, environ 107 euros) en 2009/2010; 152,30£ pour un couple (environ 171 euros), sauf si les deux membres sont éligibles auquel cas le montant est de 190,5 £
- n La loi du 26 juillet 2007 prévoit la réindexation sur les salaires et non plus sur l'inflation
- n 12,2 millions de titulaires en février 2009

## **Les jeunes générations (nées après 1978) prendront leur retraite à 68 ans**

- n La réforme de 2007 issue du Rapport Turner prévoit que l'âge légal de retraite des femmes passe progressivement de 60 à 65 ans entre 2010 et 2020.
- n A partir de 2020, l'âge légal va augmenter simultanément pour les hommes et les femmes de 65 à 68 ans entre 2024 et 2046 : de 65 à 66 ans entre avril 2024 et avril 2026, puis de 66 à 67 ans entre avril 2034 et avril 2036, enfin de 67 à 68 ans entre avril 2044 à avril 2046.
- n La loi du 26 juillet 2007 prévoit un traitement différent, selon que les personnes auront atteint l'âge avant ou après avril 2010 (diminution du nombre d'annuités requises pour un taux plein).

## Pour les revenus les plus faibles : un crédit d'impôt (*pension credit*)

- n Complète le cas échéant la pension de base (BSP)
- n Est composé de deux éléments : le *Guarantee Credit* (GC) et le *Savings Credit* (SC)
- n Le GC garantit un revenu de 130£ par semaine pour une personne seule, âgée de plus de 60 ans, 198,45£ pour un couple.
- n Le SC vise à inciter les salariés de faibles revenus à épargner pour leur retraite. Le crédit est au maximum de 20,4 £ par semaine pour une personne seule, de 27,03 £ pour un couple.
- n Une personne touchant la BSP reçoit finalement au moins : 130 £ (BSP : 95 £ + Pension Credit : 35£).

## La complémentaire publique (*State Second Pension, S2P*)

- n Droits ouverts au salarié dont le revenu annuel au-dessus du minimum annuel (4940£ pour 2009/2010), validation d'années pour les titulaires d'incapacité permanente et les personnes ayant en charge un enfant de moins de 6 ans ou une personne handicapée ou malade.
- n La pension est fonction du salaire d'activité. Trois taux applicables par tranches de revenu : 40 %/49 pour les revenus inférieurs à 13500 £ ; 10%/49 entre 13 500 et 31800 £ ; 20 %/49 entre 31800 et 40040 \$.
- n En 2030, le taux sera unique.
- n Âge de départ progressivement aligné sur 65 ans à partir de 2010, jusqu'à 68 ans en 2046.

## Vers une restriction des possibilités de sortir de la complémentaire publique pour cotiser dans un fonds privé

- n Jusqu'en 2012 les salariés peuvent choisir de cotiser en dehors de la S2P pour un fonds de pension ou un stakeholder plan..., si les conditions du plan ne sont pas moins favorables que celles de la retraite publique.
- n Avantage de contracter en dehors de la S2P : les cotisations employeurs et salariés au système d'assurance nationale sont réduites ; peut être intéressant pour les salariés qui ont des plans à prestations définies.
- n A partir du 6 avril 2012, le salarié ne pourra plus sortir du S2P pour un fonds de pension d'entreprise à cotisations définies, un fonds de pension personnel ou un plan 'stakeholder'



## Dans le secteur public

- La retraite complémentaire est pour la plupart des salariés du secteur public financée par répartition (à l'exception des salariés des collectivités locales qui cotisent dans un fonds à prestations définies). En pratique, les salariés cotisent auprès de fonds dits 'unfunded' (sans accumulation d'actifs).
- Les taux de cotisation ont été augmentés au cours de la période récente pour les salariés du : Civil service, du NHS et pour les enseignants
- 5,2 millions de membres en 2007

## Perspectives d'évolution de la part dans le PIB des pensions versées par le régime public

	2007	2020	2030	2040	2050	2060
Retraites sécurité sociale	6,6	6,9	7,6	8,0	8,1	9,3
Dont :						
• BSP	3,5	3,6	4,0	4,4	4,3	4,8
• Pension Credit	0,5	0,3	0,2	0,2	0,1	0,1
• S2Ps (et Serps)	0,8	1,0	1,1	1,4	1,6	2,2
• Salariés du secteur public	1,6	1,9	2,1	2,0	2,0	2,1
• Autres	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1

Source : « Pensions schemes and pensions projections in the EU-27 Member States, 2008-2060 », *European Economy, Occasional Papers 56*, octobre 2009

## Le(s) système(s) complémentaire(s) privé(s)

- n Les fonds de pension d'entreprise
- n Les plans *Stakeholders* (5 salariés ou plus)
- n Plans de retraite individuels par capitalisation
- n Le *Pension Act* de 2007 cherche à renforcer les cotisations à des retraites complémentaires privées pour les salariés à faible revenu : via les *Personal Accounts* et la création d'un fonds de pension à bas coût (NEST).

# Les fonds de pension des entreprises du secteur privé

- Traditionnellement : Fonds de pensions à prestations définies au RU. Depuis le début 2000 et le durcissement de la réglementation qui a suivi, les entreprises ferment de plus en plus ces fonds aux nouveaux entrants.
- Fonds à cotisations définies = nouvelle norme pour le secteur privé. Avantages des fonds à CD pour les entreprises : plus de risque en cas de baisse des prix des actifs ; cotisations versées plus faibles
- 3,6 millions de membres en 2007, dont 0,9 million dans des fonds à cotisations définies.
- 46 % des salariés étaient membres de fonds d'entreprise à prestations définies en 1997, 33 % seulement en 2008

## Les plans 'Stakeholder'

- n Objectif : inciter les salariés à faible niveau de salaire à se constituer une retraite par capitalisation
- n Commercialisé en 2001, système d'épargne-retraite par capitalisation à cotisations définies, géré par des banques et compagnies d'assurance. Les plans 'stakeholder' doivent avoir de faibles frais de gestion (initialement pas plus de 1 %, 1,5 % depuis 2005)
- n Les entreprises de plus de 5 salariés, qui n'ont pas de fonds de pension, doivent proposer un plan 'stakeholder' à leurs salariés, mais ne sont pas elles-mêmes soumises à cotisations
- n Peut-être souscrit également individuellement (versement minimum de 20 £; avantage sous forme de réduction d'impôt)
- n Âge minimum de liquidation : 55 ans

## Le plan de retraite individuel par capitalisation (*Personal Pension Plan*)

- n Commercialisé en 1988 par les assurances
- n Non lié à un emploi ou à un employeur (destiné aux indépendants, ou aux salariés qui ont quitté le régime de retraite professionnel de leur employeur)
- n En 2006/07 : 1,3 million de salariés et 5,7 millions de non salariés cotisaient à des plans stakeholder ou individuels.

## A partir de 2012 : nouveau dispositif de retraite complémentaire privée obligatoire : le 'NEST' (*National Employment Savings Trust*)

- n Objectif : les salariés à salaires moyens ou faibles sont automatiquement inscrits dans un fonds de pension privé, soit 5 millions de salariés gagnant plus de 5035 £ par an (en 2006/2007) qui ne sont actuellement pas inscrits dans des fonds de pension d'entreprise
- n Cotisations : au moins 4 % du salaire brut pour salariés, 3 % pour employeurs et 1% pour l'Etat (sous forme de réduction d'impôt sur le revenu), sur la partie du salaire comprise entre 5035 £ et 33 540 £.
- n Obligation pour l'employeur d'inscrire les salariés de plus de 22 ans et n'ayant pas atteint l'âge de la retraite publique, dans un fonds d'entreprise 'de bonne qualité'(selon les critères définis par le régulateur) ou dans le NEST
- n Le NEST sera un fonds à cotisations définies, à bas coût.
- n Possibilité pour le salarié de sortir du dispositif (avec une nouvelle inscription automatique tous les 3 ans, ou en cas de changement d'emploi) ; les entrepreneurs individuels pourront souscrire au NEST.
- n Le système se mettra progressivement en place d'octobre 2012 à 2017 (montée progressive des taux de cotisation,...)

### 3. Les fonds de pension britanniques dans la crise

- n Les actifs des fonds de pension du secteur privé étaient de 863 milliards de £ en 2008, soit 60 % du PIB.
- n Les cotisations employeurs, comme salariés, étaient de l'ordre de 42 milliards de £ en 2008 : au total près de 6 % du PIB.



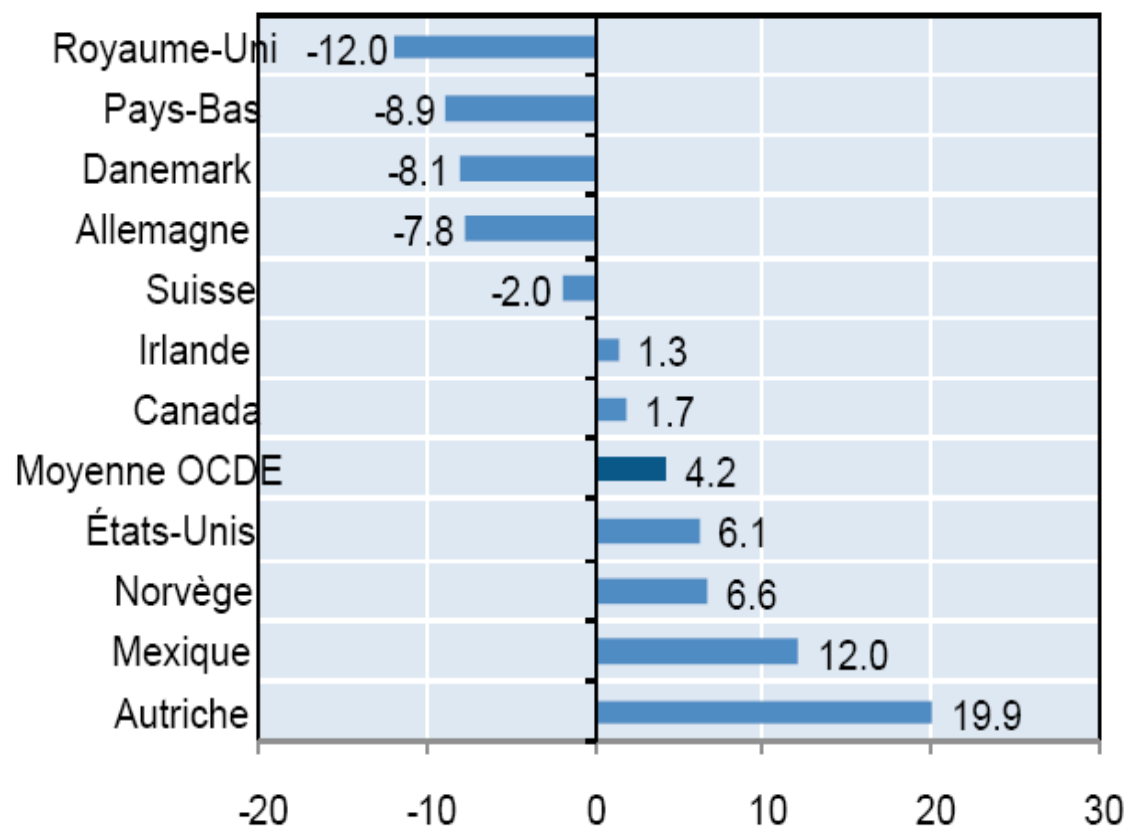
# Les fonds de pension ont déjà subi des crises importantes depuis la fin des années 1980

- n Affaire Maxwell (fin des années 1980)
- n La chute boursière du début des années 2000 se traduit par une baisse de 40 % en moyenne des valeurs entre 2001 et 2003.
- n Depuis : renforcement de la réglementation des fonds de pension à prestations définies et création d'un fonds de rachat des fonds de pension en faillite en 2004 (*Pensions Protection Fund, PPF*). Le PPF est financé par un prélèvement sur les fonds de pension.
- n Les fonds de pension ont réduit leur exposition au risque boursier (au Royaume-Uni, mais aussi ailleurs).

# Les fonds de pension avaient réduit leur exposition en actions avant la crise

Variation des actifs investis en actions entre 2001 et 2007 dans certains pays de l'OCDE

En points de pourcentage



Position en actions

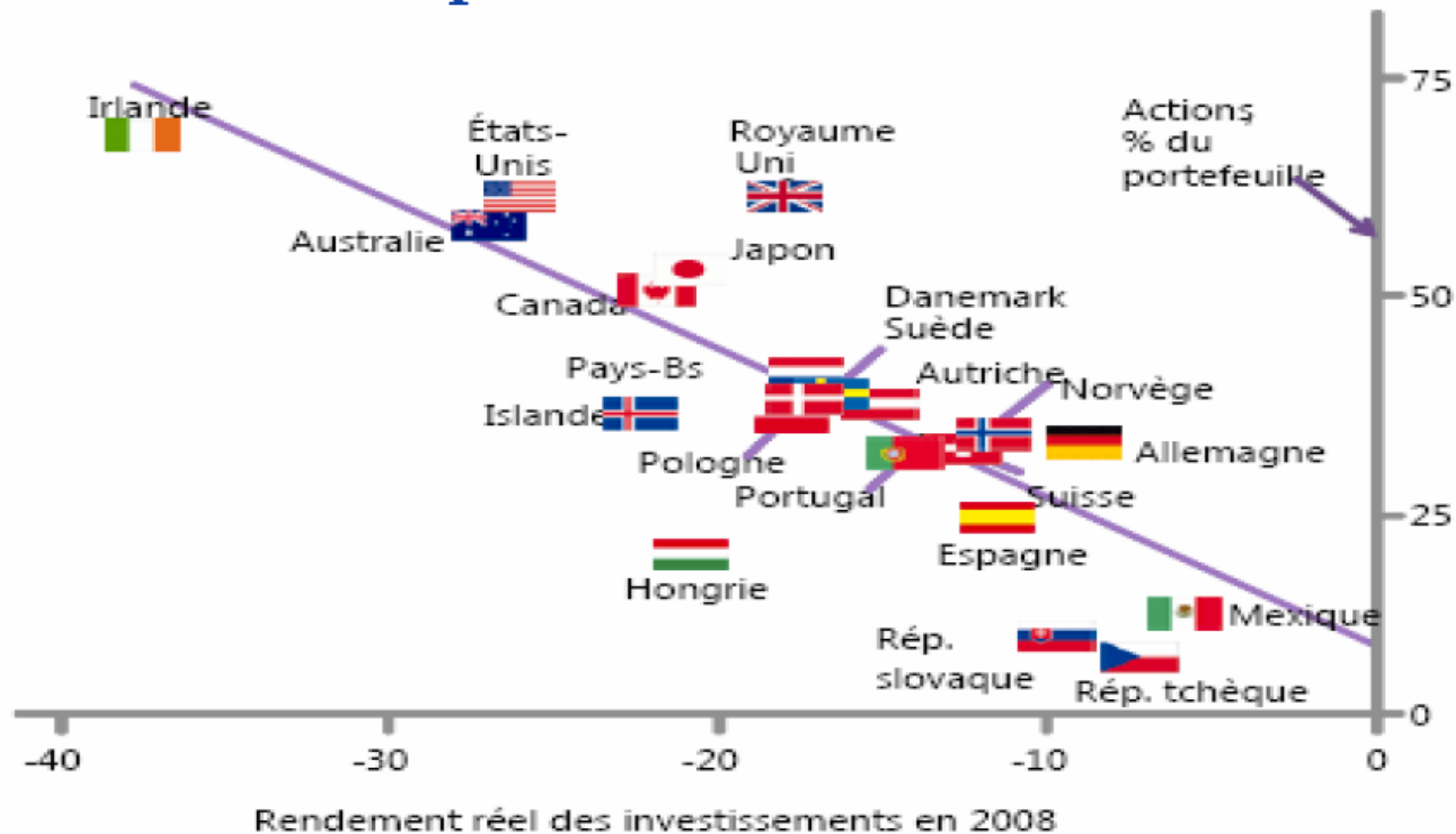
En pourcentage des actifs

	2007	2008
Royaume-Uni	45.8	31.5*
Pays-Bas	40.3	37.3
Danemark	35.1	13.9
Allemagne	10.1	6.1
Suisse	32.7	21.5
Irlande	66.3	52.3
Canada	36.6	31.5
Etats-Unis	57.0	46.1
Norvège	32.5	22.4
Mexique	13.1	11.2
Autriche	35.1	21.2

\* Estimation de l'OCDE

Source: Perspectives de l'OCDE sur les Pensions Privées 2008.

# Rendements réels des investissements de fonds de pension en 2008 et part des actions dans leur portefeuille en 2007



Source : OCDE, Pensions at glance

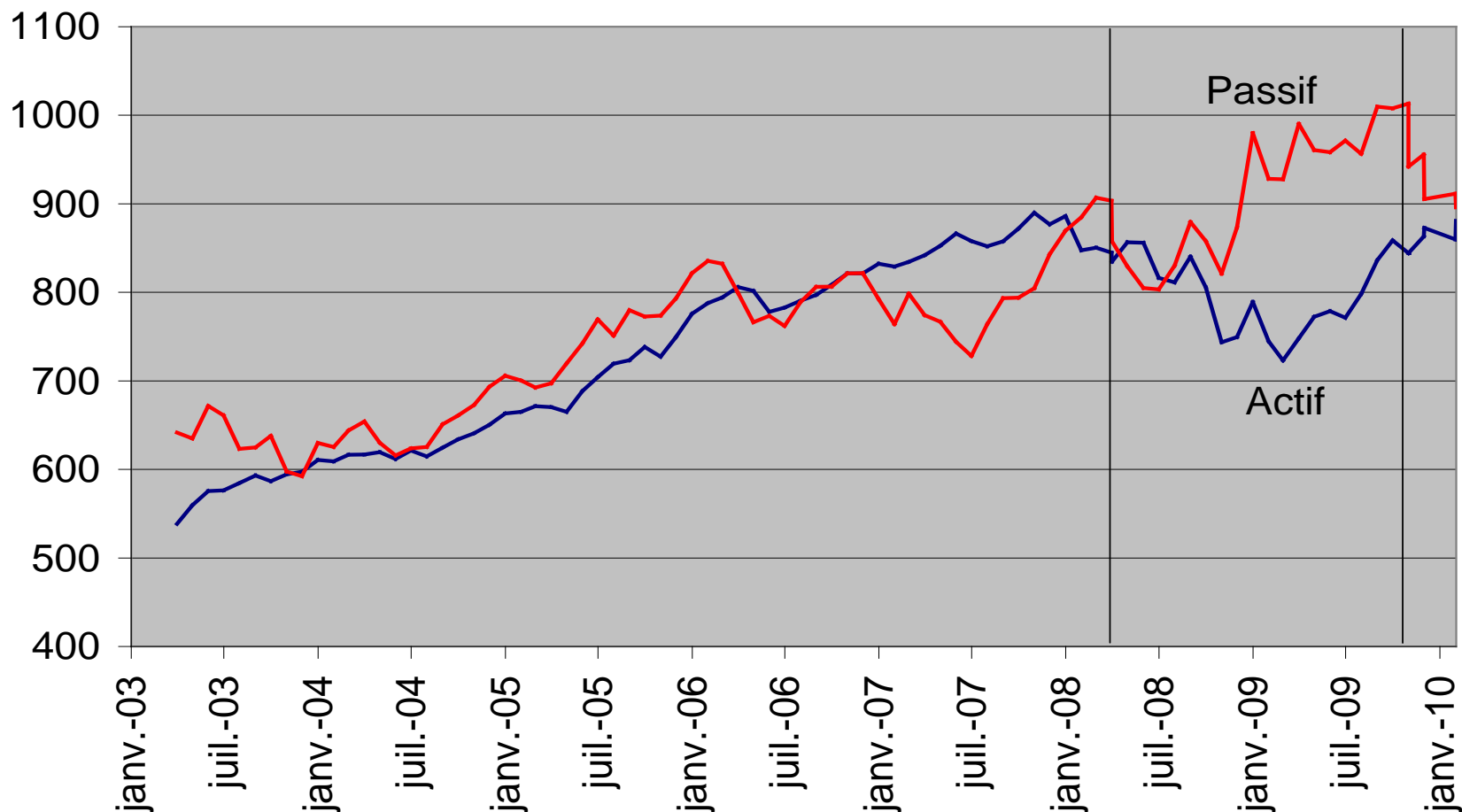
## **Les fonds de pension à prestations définies au Royaume-Uni dans la crise**

- n A la fin février 2010, 5191 fonds de pension à PD étaient en déficit (soit 70,5 % des 7400 fonds suivis par le PPF).
- n Mais la situation s'est améliorée depuis un an : en lien avec la remontée des cours boursiers et le changement des règles d'actualisation (octobre 2009).
- n Le déficit agrégé n'était plus que de 15,1 milliards de livres (contre 242 en mars 2009).
- n La délicate question de l'évaluation des comptes des FP :
- n A l'actif : grandes fluctuations au fil des évolutions des cours des actifs.
- n Au passif : actualisation

# ...se répercutent sur les actifs de fonds de pension

## Actif et passif des fonds à prestations définies\*

En millions de livres



\* Couverts par le PPF. Changement des règles d'actualisation en mars 2008 (réduction de 46 milliards des engagements) et octobre 2009 (-72 milliards).

# Conclusion (1)

- n La crise de 2007-2009 suscite de nouveaux débats en matière de financement des retraites publiques.
- n Les déficits publics ont fortement augmenté (2,7 % du PIB en 2007, plus de 11 % du PIB en 2009). Mais la dette publique est proche de celle de l'UE : 80 % du PIB en 2009.
- n Des élections générales auront lieu d'ici juin 2010 : la réduction des déficits publics est au cœur des débats. Selon le gouvernement actuel : réduction de moitié des déficits en 4 ans. Selon les Conservateurs : une réduction plus rapide est souhaitable.
- n En ce qui concerne les retraites, les débats portent sur :
  - L'indexation de la BSP sur le salaire moyen : aura-t-elle bien lieu en 2012, ou sera-t-elle repoussée (ou au plus tard d'ici 2015) ?
  - L'âge de départ permettant de toucher la retraite publique sera-t-il reculé plus vite que prévu ?

## Conclusion (2)

- n Les dépenses publiques de retraite sont faibles au Royaume-Uni et il est prévu qu'elles le restent, malgré le vieillissement de la population.
- n Les inégalités et la pauvreté sont élevées : 30 % des ménages de plus de 65 ans ont un revenu inférieur à 60 % du revenu médian (20 % dans l'UE, 13 % en France)
- n Les réformes récentes vont conduire à ce que :
- n La protection complémentaire retraite soit de plus en plus assumée par les salariés
- n Les retraites soient soumises aux aléas des prix des actifs
- n Les cotisations versées aujourd'hui ne permettront pas de maintenir les taux de remplacement
- n Le NEST servira de filet de sécurité, mais les taux de remplacement seront faibles. De plus, pourrait servir d'accélérateur de la fermeture des fonds à PD