

Le système de retraite néerlandais

Copier sur le premier de classe

Le système de prévoyance néerlandais est régulièrement cité en exemple et dans les classements internationaux, il obtient toujours d'excellentes notes. La comparaison avec la prévoyance vieillesse suisse révèle des points communs, mais aussi des différences intéressantes.

EN BREF

Le système de prévoyance néerlandais repose sur trois piliers, comme en Suisse. Deux caractéristiques valent au système néerlandais d'être mieux noté: l'âge de retraite plus élevé et le nombre beaucoup plus restreint de caisses.

Le système de prévoyance néerlandais repose, comme le système suisse, sur le principe des trois piliers. Le 1^{er} pilier, conçu à l'image du nôtre, est également financé par répartition. Il couvre environ 54% de toutes les prestations de pension et joue donc un rôle très important. L'âge de retraite sous le régime du 1^{er} pilier s'établit aujourd'hui à 66 ans, mais il sera progressivement relevé à 67 ans d'ici 2021.

La retraite à 67 ans depuis quatre ans

Aux Pays-Bas, le 2^e pilier englobe tous les plans de prévoyance professionnelle administrés par des caisses de pensions, des entreprises d'assurance et d'autres répondants de la prévoyance à gestion collective. Il couvre environ 40% de toutes les prestations de pension. Des motivations fiscales ont conduit dès 2014 à fixer l'âge de la retraite à 67 ans dans le 2^e pilier.

Les 6% restants de la prévoyance aux Pays-Bas sont couverts par le 3^e pilier. Ce dernier a la forme de comptes-épargne exonérés d'impôts assimilables à nos avoirs de vieillesse 3a. Les banques, les assureurs sur la vie, mais aussi des gérants de fortune de détail proposent des comptes d'épargne-vieillesse.

Quatre types de prévoyance professionnelle

Dans le 2^e pilier néerlandais, on distingue quatre types de caisses de pensions.

Les fonds de retraite sectoriels («industry-wide»)

Ce type de fonds de retraite, le plus important, couvre certains secteurs industriels et normalement, l'adhésion est obligatoire pour les entreprises de la

branche en question. Un employeur qui ne veut pas se soumettre à ce régime doit proposer un autre plan de prévoyance au moins équivalent.

Ces fonds de retraite proposent avant tout des plans en primauté de prestations, mais on assiste, depuis quelques années, à un processus de de-risking: au lieu de la coûteuse primauté de prestations classique qui consiste en une rente de vieillesse exprimée en pour-cent du dernier salaire et généralement indexée, on trouve de plus en plus de régimes «CDC» ou «salaire moyen» qui prévoient des garanties moins coûteuses. Cependant, ces caisses de pensions ne sont plus étroitement liées aux entreprises affiliées et ne peuvent donc plus espérer un soutien direct de l'employeur. En plus, la fragmentation des affiliations augmente considérablement les frais d'exécution. 85% du marché sont couverts par des caisses de ce type.

Les fonds de retraite d'entreprise

Dans le panorama des régimes du 2^e pilier néerlandais, on trouve aussi les caisses de pensions d'entreprise d'employeurs individuels. Plusieurs sociétés d'un groupe d'entreprises multinational peuvent être affiliées à une telle caisse aux Pays-Bas. Dans ces modèles, la solidarité entre la caisse de pensions et l'employeur reste grande.

Professional Group Pension Funds

Cette forme de prévoyance est celle des fondations collectives desservant certains groupes de professionnels définis, par exemple les médecins, les dentistes, les notaires ou les dockers. Cependant, les fonds de pension de groupes de professionnels n'ont pas assez de membres pour que des effets d'échelle puissent être

réalisés. Il manque aussi l'avantage d'un employeur engagé. Les adhérents sont souvent des indépendants dont les tâches et les niveaux de revenu varient. Les coûts opérationnels sont élevés.

Algemeen Pensioenfonds

Les Algemeen Pensioenfonds (APF) sont autorisés aux Pays-Bas depuis 2016. Un APF est une fondation collective qui, de par sa structure et sa conception, ressemble à nos propres fondations collectives. Il se distingue avant tout de la fon-

dation collective sectorielle par le fait que l'affiliation n'est pas obligatoire et que les actifs des entreprises affiliées peuvent être gérés dans un portefeuille à part au sein de l'APF. Actuellement, il existe sept APF dont cinq ont été initiés par des entreprises d'assurance.

Une énorme concentration

Depuis une vingtaine d'années, le monde des caisses de pensions est marqué par un processus de concentration incessant, de sorte que l'on est aujourd'hui confronté à de très grandes fondations collectives avec un volume d'actifs impressionnant sous gestion.

Le régulateur, la Banque nationale DNB, encourage explicitement ce processus avec un succès indéniable, comme l'illustre le graphique (page 47, dans l'article allemand). En 1997, on dénombrait encore plus de 1000 fonds de retraite, en 2007 ce nombre avait reculé à 713, et encore dix ans plus tard, il avait fondu à seulement 268 caisses de pensions. La concentration a été particulièrement forte dans le segment des régimes de retraite d'entreprise qui, de 605 caisses en 2007, avaient reculé d'environ 70% en 2017, à seulement 192 caisses de pensions au total. Durant la même période, le nombre des fonds de retraite sectoriels a diminué d'environ 40%, passant de 96 à 59. Ces chiffres montrent

que l'orientation à la baisse se poursuit inlassablement. Et le processus n'est pas terminé: 45 autres fonds de retraite ont annoncé leur décision de liquidation à la DNB.

La DNB explique que ce processus de concentration permet d'obtenir des effets d'échelle et qu'il en résultera de nouvelles économies de coûts pour l'avenir. D'après une étude réalisée par la DNB¹, les frais d'administration par membre de la plus petite caisse de pensions sont dix fois supérieurs aux coûts par membre d'une des plus grandes caisses de pensions. La même étude constate que les frais d'administration des caisses de pensions sectorielles sont en moyenne inférieurs de 38%, et ceux des APF supérieurs de 53%, à ceux des caisses de pensions d'entreprise.

Une autre étude a toutefois démontré que pour les frais de gestion de la fortune, qui pèsent beaucoup plus, aucun effet d'échelle sensible n'avait été constaté.² L'explication qui a été proposée, c'est que les caisses de pensions de taille importante investissent dans des classes d'actifs plus complexes qui ont tendance à géné-

Le top 10 des caisses néerlandaises

	Caisse de pensions	Fortune (en mios €)
1	ABP	387.85
2	Pensioenfonds Zorg en Welzijn	185.74
3	Pensioenfonds Metaal en Techniek	68.98
4	BPF Bouwnijverheid	53.8
5	Pensioenfonds van de Metalektro	45.64
6	Shell	27.77
7	ING	26.91
8	ABN AMRO Bank	26.24
9	Rabobankorganisatie	24.88
10	Stichting Pensioenfonds PGB	24.47

Source IPE, septembre 2017

WERBUNG

PUBLICITÉ



VOIR PLUS LOIN, VOIR DEMAIN

COPRÉ DANS LE TRIO DE TÊTE EN 2017

2^e meilleur rendement sur 10 ans
3^e meilleur intérêt attribué sur 10 ans

copré
LA COLLECTIVE
DE PRÉVOYANCE
DEPUIS 1974

PRÉVOYANCE 2^e PILIER
www.copre.ch

rer des frais de gestion plus élevés. L'étude suggère en outre que des frais de gouvernance plus élevés grèvent aussi les caisses qui gèrent des actifs importants.

Certaines voix de la pratique laissent en outre entendre que si le processus de concentration devait se poursuivre, les effets d'échelle seront annihilés et que ce sera plutôt défavorable pour le système. En effet, ajoutent ces spécialistes, les grandes caisses de pensions sont de plus en plus traitées comme des grands instituts d'importance systémique, avec tout l'appareil de surveillance pesant que cela suppose.

Des prescriptions assez similaires au niveau du financement

Le système néerlandais se voit confronté aux mêmes défis que ceux de nombreux autres pays: une espérance de vie en hausse, la pénurie de placements et le fardeau des rentes qui ne cesse de s'alourdir. C'est la raison pour laquelle l'âge de la retraite a été progressivement relevé aux Pays-Bas. En réaction à la crise financière, le gouvernement a en outre édicté des prescriptions uniformes et extrêmement sévères pour le financement des caisses de pensions (Financial Assessment Framework, FAK).

Aux termes des FAK, un fonds de pensions moyen doit prévoir un tampon de réserves financières moyennes d'environ 120%, l'hypothèse de base étant qu'un seul plan d'assainissement est autorisé en l'espace de 40 ans (Value at Risk de 97.5%). Ce tampon affiche une forte ressemblance avec la valeur cible de la réserve de fluctuation de valeurs des caisses de pensions suisses.

Les diminutions de rentes ne sont pas un sujet tabou

Sur la base des nouvelles prescriptions, les caisses de pensions néerlandaises doivent augmenter les réserves nécessaires ou diminuer les prestations lorsque leur degré de couverture tombe en dessous de 90% ou reste inférieur à 105% pendant cinq années consécutives. Et les assurés actifs ne sont pas les seuls à devoir passer à la caisse, les rentes en cours sont également diminuées le cas échéant. De nombreuses caisses de pensions avaient d'ailleurs dû procéder à une réduction des rentes il y a cinq ans.

Les rentes versées peuvent seulement être totalement indexées à partir d'un degré de couverture d'environ 130%, une indexation partielle est possible à partir de 110%. Le taux technique pour l'évaluation des obligations prend la courbe des taux sans risque pour référence (en moyenne actuellement autour de 1.5%). Cette évaluation très prudente s'impose, étant donné que pour la majorité des caisses de pensions néerlandaises, aucun soutien par l'employeur n'est prévu en cas de découvert. En 2017, le degré de couverture moyen a passé de 97.5 à 106.5%. Ce degré de couverture détermine si les prestations seront adaptées au renchérissement ou au contraire diminuées. Pour l'heure, quatre des cinq plus grandes caisses de pensions risquent à nouveau de devoir diminuer leurs prestations.

Perspectives d'avenir

Pour le système de prévoyance néerlandais comme pour le système suisse, la pression de réformer est constante. Le gouvernement aimerait promouvoir la primauté des cotisations par l'introduction de comptes individuels pour chaque assuré; il vise l'équité intergénérationnelle que le système actuel à primauté de prestations est incapable d'assurer de par sa nature. Afin d'endiguer la répartition des jeunes vers les seniors, les rentes variables ont notamment été introduites qui peuvent être réduites dans le pire des cas.³ |

Peter Zanella

³ Dans le numéro 06/18 de la «Prévoyance Professionnelle Suisse», un autre système de prévoyance sera présenté: celui du Canada.

Ce que la Suisse pourrait apprendre du système néerlandais

Aux Pays-Bas, la retraite à 67 ans est déjà une réalité – quand est-ce que nous allons nous y résoudre en Suisse?

En cas de financement insuffisant, les prestations doivent être réduites, et ces mesures doivent être supportées aussi bien par les actifs que les rentiers. En Suisse, cette symétrie des sacrifices n'existe pas jusqu'à ce jour.

Le processus de concentration est souhaitable jusqu'à un certain point à cause des effets d'échelle, mais il y a des limites.

Les grandes caisses de pensions néerlandaises sont de plus en plus traitées comme des instituts financiers d'importance systémique, avec tout ce que cela suppose d'exigences de gouvernance, d'inefficacités et de coûts y liés.

Les effets d'échelle permettent de diminuer sensiblement les frais d'administration. Par contre, il n'existe aucune évidence empirique de la diminution des frais de gestion de la fortune qui pèsent beaucoup plus. Au contraire: on a même constaté que ces coûts étaient plus importants dans les grandes caisses de pensions.

La plupart des caisses de pensions néerlandaises sont plus ou moins détachées de l'employeur, ce qui est contraire à la philosophie du partenariat social qui prévaut en Suisse et qui prône la participation de l'employeur et des salariés. Cette tendance à la désolidarisation se constate aussi en Suisse et la réglementation y contribue. Il serait souhaitable que cette évolution plutôt négative puisse être stoppée.

L'évaluation des engagements se fait aux Pays-Bas sur la base de la courbe des taux sans risque, elle est donc extrêmement prudente. En Suisse, on évalue à 2, voire jusqu'à 3% au-dessus du taux d'intérêt sans risque, ceci parce que l'employeur y est beaucoup plus proche de l'institution de prévoyance. Il faudrait néanmoins éviter un clivage trop important entre le taux technique et le taux d'intérêt sans risque.