



L'épargne en entreprise des européens

Didier DAVYDOFF

Paris, 27 novembre 2003

o e e

OBSERVATOIRE DE L'ÉPARGNE EUROPÉENNE

Introduction

I L'épargne longue en Europe

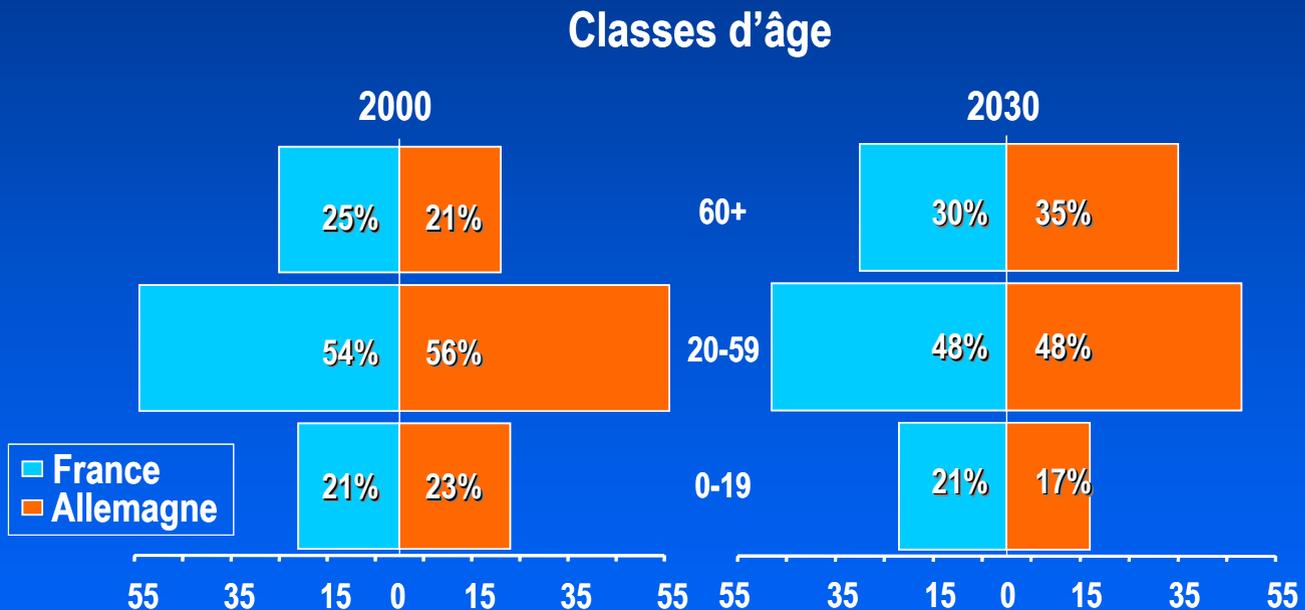
II Les dispositifs d'épargne salariale

III Les dispositifs d'épargne retraite

Conclusion

o e e

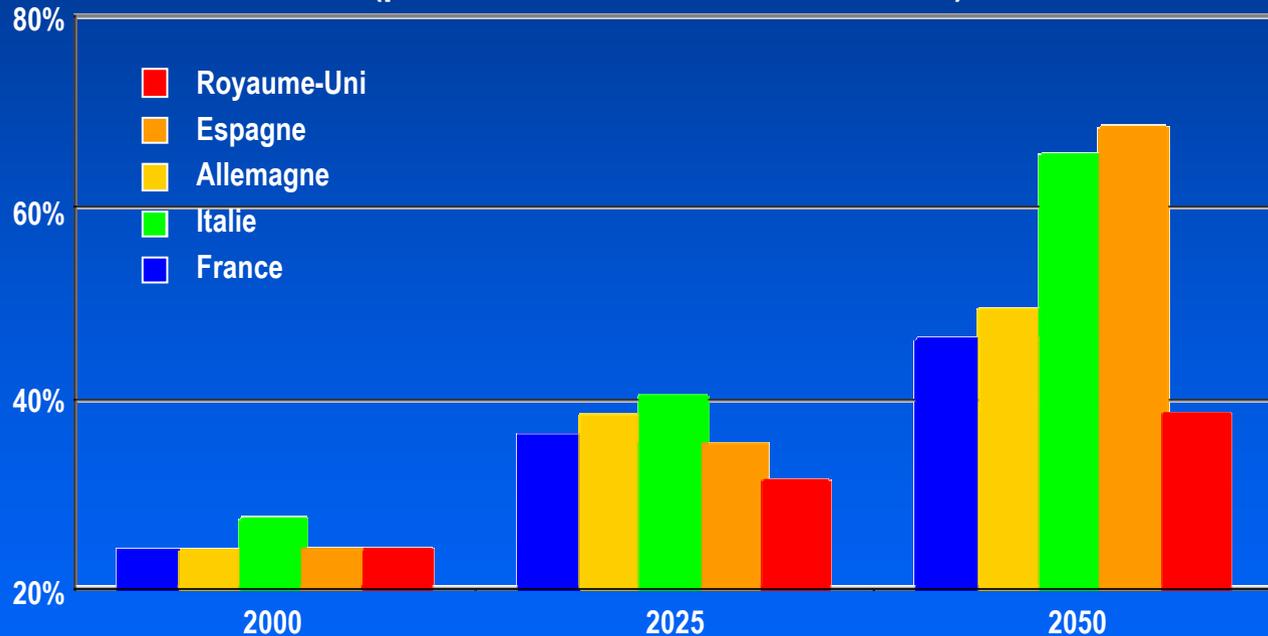
Augmentation des besoins de financement



Source: INSEE, Bundesbank, McKinsey

Augmentation des taux de dépendance

Taux de dépendance
(plus de 65 ans en % des 15-64 ans)



Source: DWP

I - L'épargne longue en Europe

- 1. Les retraites par capitalisation augmentent t-elles l'épargne des ménages ?**
- 2. Effets sur le taux d'épargne: en théorie...**
- 3. Provisions techniques des fonds de pension autonomes**
- 4. Effets sur le taux d'épargne: ...et en réalité**
- 5. L'épargne financière des pays ayant développé des fonds de pension est faible...**
- 6. ...Mais cela tient en partie à l'endettement des ménages.**
- 7. Epargne de long terme: assurance-vie et fonds de pension. Autant de distance entre les Pays-bas et le Royaume-Uni qu'entre le Royaume-Uni et la France**

1. Les retraites par répartition augmentent-elles l'épargne des ménages ?

Théorie du cycle de vie:

- Les jeunes adultes ont une épargne négative
- Suit une phase d'accumulation pour préparer la retraite
- Puis d'épargne négative pendant la retraite

L'observation conduit à des résultats souvent contradictoires avec la théorie du cycle de vie:

- En France, depuis le début du 20^{ème} siècle, la richesse de la plupart des générations continue de croître au-delà de l'âge de 60 ans
- Or en France, les retraites ne sont pas pré-financées

D'où la question: l'introduction de la capitalisation augmentera-t-elle l'épargne ?

2. Effets sur le taux d'épargne: en théorie...

- Les contributions aux fonds de pension sont comptabilisées comme des droits financiers des ménages, et augmentent donc leur taux d'épargne (tant que les pensions n'excèdent pas les cotisations)
- *A contrario*, dans les pays où les réserves des fonds de pension sont déjà constituées, les épargnants peuvent agir moins prudemment (selon les enquêtes de la Commission Européenne, plus de 50% des européens s'attendent à des difficultés lors du paiement des retraites par répartition)

3. Provisions techniques des fonds de pension autonomes

2000	Euros / habitant
<u>Suisse</u>	36 054
<u>Pays-Bas</u>	22 137
<u>Royaume-Uni</u>	18 148
Norvège	2 578
Espagne	889
Autriche	883
Finlande	842
Danemark	781
Suède	739
Italie	396

Source: Eurostat

4. Effets sur le taux d'épargne: ...et en réalité

Pas d'impact discriminant des fonds de pension sur le taux d'épargne des ménages européens.

Taux d'épargne brute (% Revenu Disponible Brut)

	2001	2002
Allemagne	15.8	16.2
France	16.2	16.7
<u>Royaume Uni</u>	5.7	5.1
<u>Pays-Bas</u>	15.1	14.6
Belgique	15.0	-
Italie	15.4	16.0
Espagne	10.3	10.1
Finlande	7.4	7.4
Portugal	10.6	11.9
Autriche	12.1	-
<u>Danemark</u>	7.2	-

Source: Eurostat, offices statistiques nationaux, calculs OEE

5. L'épargne financière des pays ayant développé les fonds de pension est faible...

Selon cette mesure, les italiens et les français sont les plus gros épargnants, les Pays-Bas et le Royaume-Uni en queue de peloton

Capacité de financement des ménages

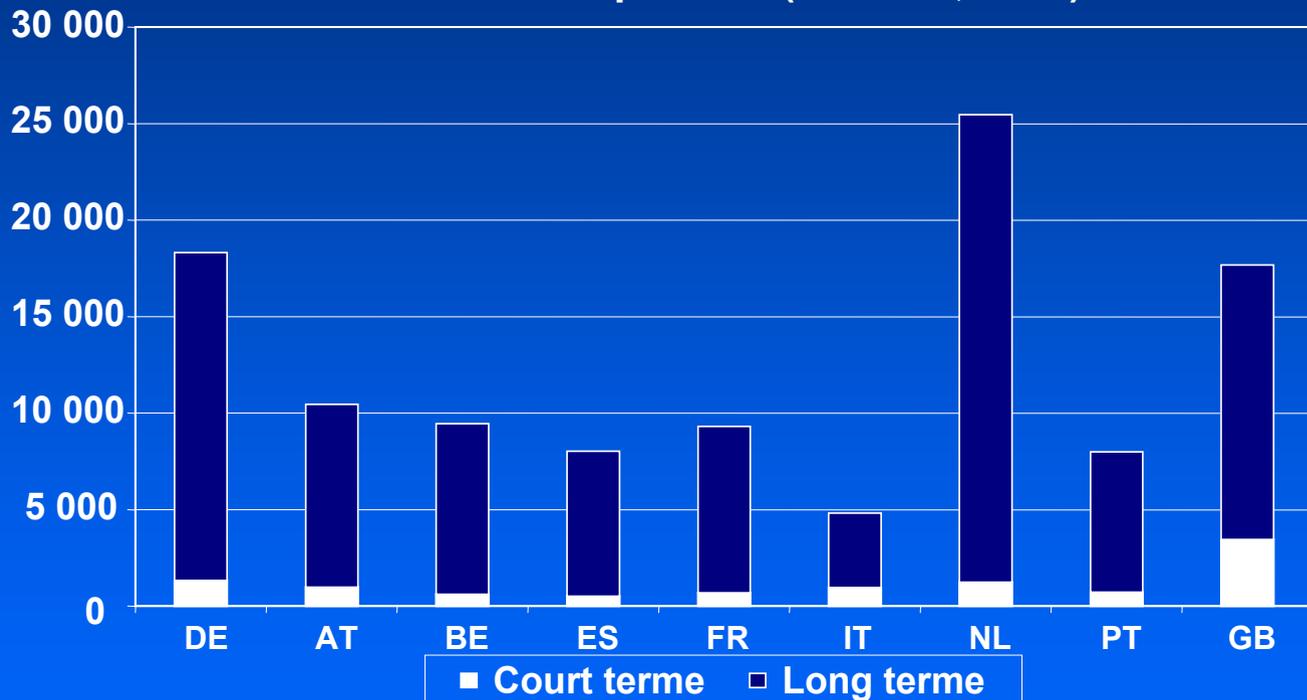
(moyenne annuelle de 1995 à 2001, en euros par habitant)

Italie	1 140
Belgique	1 057
France	1 008
Allemagne	869
<u>Pays-Bas</u>	404
Espagne	372
<u>Royaume Uni</u>	211
Finlande	-74

Source: Eurostat, offices statistiques nationaux, calculs OEE

6. ...Mais la faiblesse de l'épargne financière dans les pays à fonds de pension développés tient en partie à l'endettement des ménages

Encours de crédit par tête (fin 2002, EUR)



Source: Eurostat, offices statistiques nationaux, calculs OEE

7. L'épargne de long terme: assurance-vie et fonds de pension

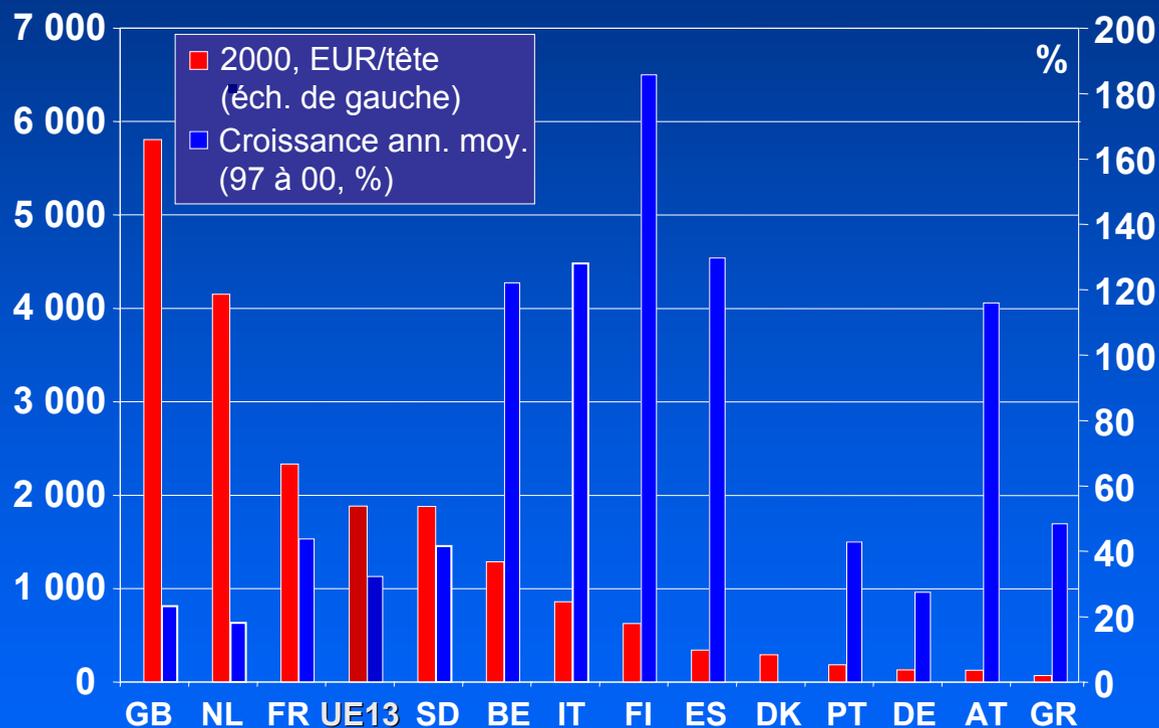
Acquisition nette par les ménages de contrats
d'assurance-vie et de créances sur les fonds de pension
(moyenne annuelle de 1995 à 2002*, par habitant, en euros)

<u>Pays-Bas</u>	1 593
<u>Royaume Uni</u>	979
Allemagne	697
France	638
Belgique	609
Italie	507
Finlande	404
Espagne	319
Portugal	314

Source: Source: Eurostat, offices statistiques nationaux, calculs OEE

* 2001 pour Pays-Bas, Finlande et Portugal

8. Provisions techniques sur supports en unités de compte



* Source: enquête conduite par l'OEE auprès des organismes régulateurs en 2002

II - Les dispositifs d'épargne salariale en Europe

1. Les enjeux en Europe
2. Les politiques européennes
3. Dispositifs réglementaires: 3 philosophies
4. Italie et Espagne: Des dispositifs minimaux
5. Belgique et Royaume-Uni: préférence pour les actions de l'entreprise
6. Allemagne et France: subvention d'une épargne moins risquée
7. Evaluation de l'incitation fiscale pour le salarié
8. Evaluation de l'incitation fiscale pour l'entreprise
9. En pratique
10. Perspectives

1. Les Enjeux en Europe*

- **L'Union Européenne incite à supprimer les obstacles réglementaires et à instaurer des avantages fiscaux**
- **Une politique fondée sur des arguments micro-économiques (flexibilisation des rémunérations, logique de profit-sharing etc.) et macroéconomique (partage de la valeur ajoutée, politique en faveur de l'emploi etc.)**
- **Une mise en œuvre en fonction des cultures nationales et un rôle variable de l'Etat ou des partenaires sociaux**

* Cette section s'inspire notamment des principales conclusions d'une recherche conduite en 2002 par la CCIP (COE) pour le compte de l'OEE

2. Les Politiques Européennes

Une politique pro-active de l'Europe:

- Rapports PEPPER (*Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results*, 1991 et 1996)
- Rapport de la Commission Européenne sur la participation financière (1997)
- Résolution du Parlement Européen (1998)
- Communication de la Commission Européenne (juillet 2002)

L'objectif: supprimer les freins à ce schéma de rémunération et développer les incitations fiscales portant notamment sur:

- le prix des actions attribuées aux salariés (décotes)
- les revenus investis dans les produits d'épargne salariale
- les revenus de cette épargne

3. Dispositifs réglementaires mis en place: 3 philosophies

Trois philosophies de l'épargne salariale ressortent:

- Certains pays considèrent qu'elle relève de la négociation salariale (Italie, Espagne). Ils se limitent à relayer les recommandations des rapports PEPPER et de la C.E. sur la participation financière vers les partenaires sociaux, sans accompagnement fiscal spécifique
- D'autres ont des cadres réglementaires très développés, orientés vers la détention par les salariés d'actions de leur entreprise (Belgique, Royaume-Uni)
- D'autres enfin (France, Allemagne), ont des cadres législatifs développés mais différents du modèle "anglo-saxon" car moins favorables au placement en actions de l'entreprise employeur, plus favorable à l'épargne

4. Italie et Espagne: Des dispositifs minimaux

Depuis 1994, l'Etat espagnol recommande le développement de compléments de rémunération variables et aléatoires, indexés sur les résultats et la situation de l'entreprise.

Italie et Espagne offrent de fait une réglementation minimale en matière d'épargne salariale visant, dans les deux cas, à promouvoir la détention par le salarié d'actions de son entreprise.

Si l'employeur offre ces actions au salarié avec une décote pouvant aller jusqu'à la gratuité, le revenu que constitue ce rabais est défiscalisé dans une certaine limite.

5. Belgique et Royaume-Uni: préférence pour les actions de l'entreprise

Belgique

- 1983: incitation à l'achat par le salarié d'actions de son entreprise. Dispositif renforcé en 1991 pour permettre à l'entreprise d'offrir une décote sur cet achat (uniquement pour une augmentation de capital réservée aux salariés).
- 2001: loi encadrant la distribution de bénéfices aux salariés. En espèces, pas de blocage de fonds, mais fiscalité plus favorable au placement en actions de l'entreprise ou -dans les petites entreprises- au financement d'investissements.

Royaume-Uni

- 1980-*Save As You Earn (SAYE)*: régimes agréés dans lesquels l'entreprise offre à ses employés des options d'achat sur ses actions, leur exercice éventuel étant financé par prélèvement mensuel sur le salaire
- 2002-*Share Incentives Plans (SIPs)*: vise à encadrer l'essentiel de l'épargne salariale britannique en autorisant la constitution de plans répondant aux spécificités de chaque entreprise et permettant de combiner versements employeurs (participation) et du salarié, le cas échéant abondés. Ils sont différents des PEE français par le choix exclusif des actions de l'entreprise employeur comme support de l'épargne.

6. Allemagne et France: subvention d'une épargne moins risquée

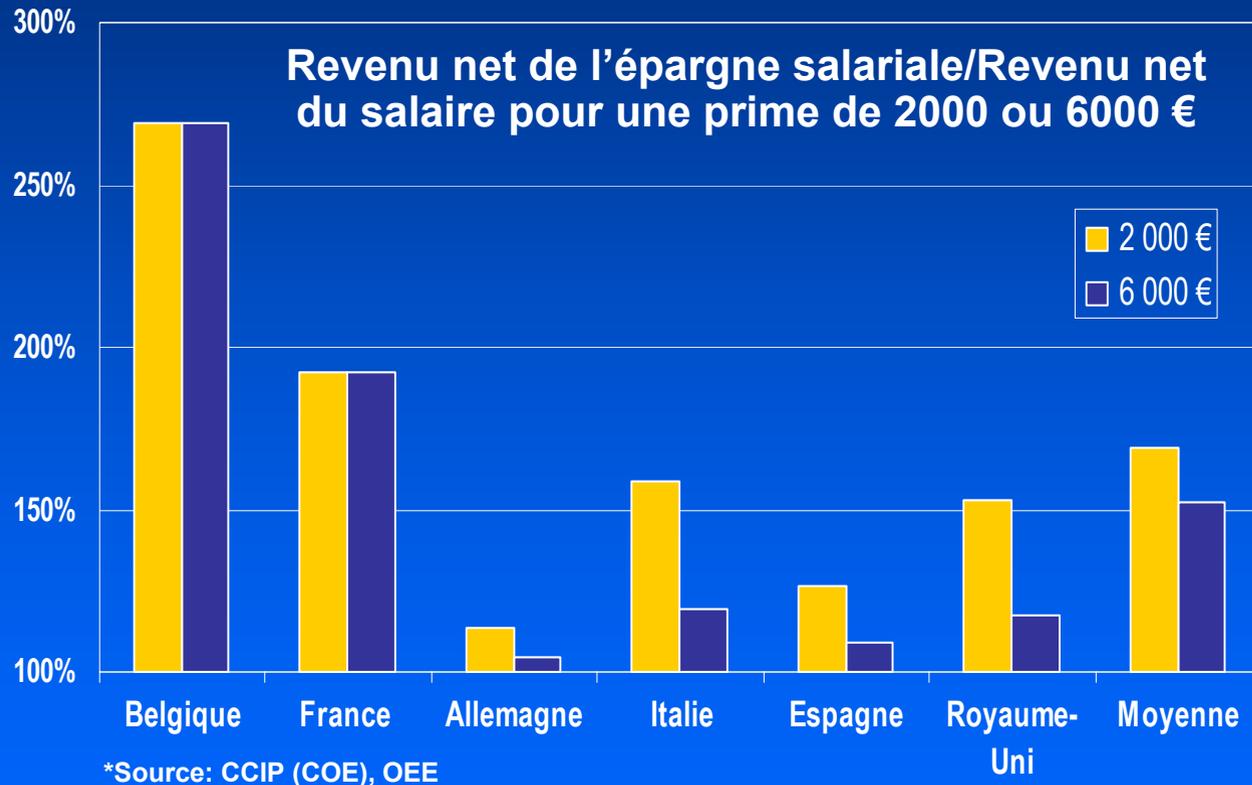
Allemagne

- Loi d' "encouragement à la constitution d'un patrimoine par les salariés" (1965), qui touche les 2/3 des ménages salariés aux plus bas revenus: l'Etat subventionne les versements par l'employeur sur des plans au nom du salarié, complétés éventuellement par le salarié. Placements éligibles: plans épargne logement, et en titres de sociétés cotées en Allemagne
- S'ajoute une disposition de *promotion de la détention par le salarié d'actions de son employeur*, qui vise, elle, l'ensemble des salariés allemands. Des avantages fiscaux à l'octroi d'une décote sur les actions achetées par le salarié.

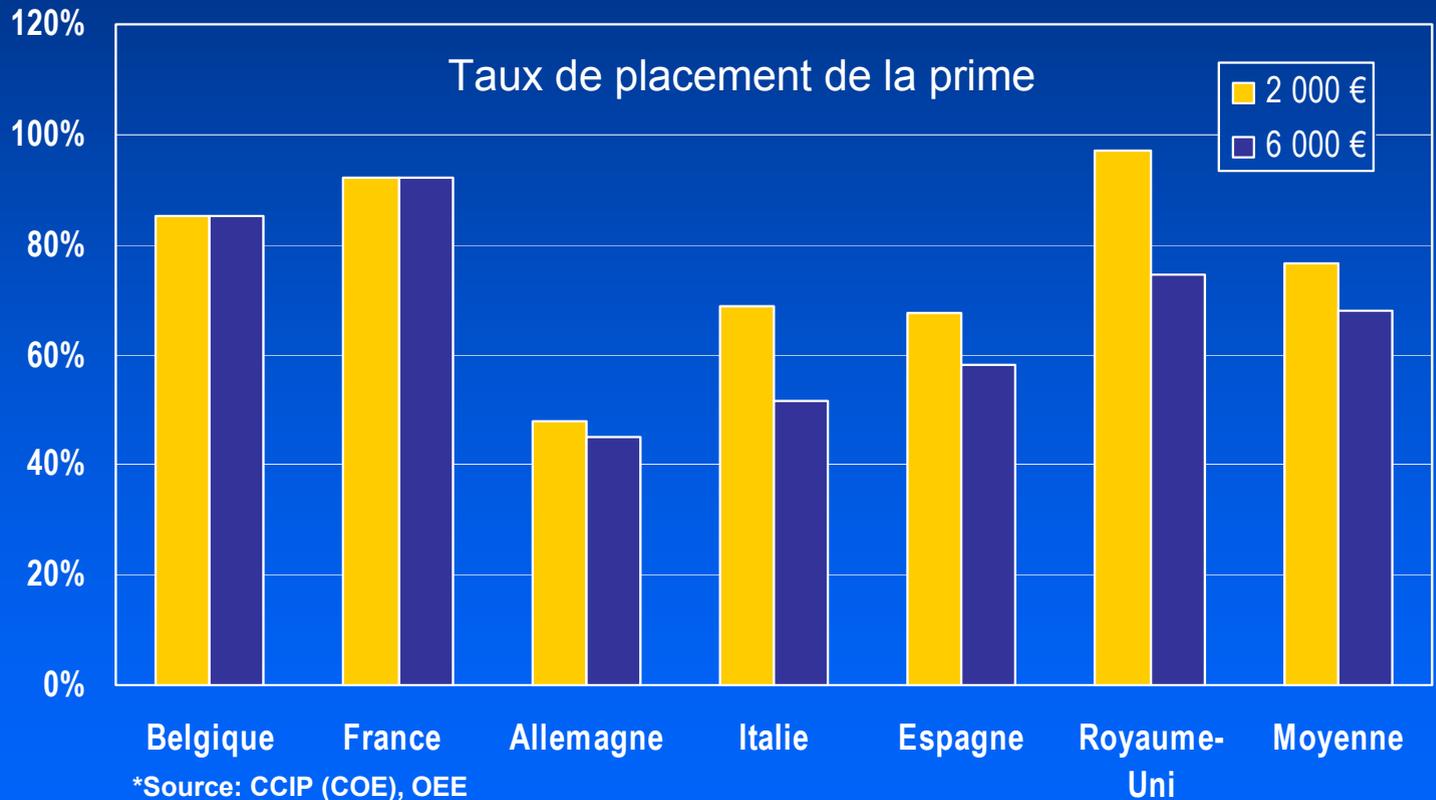
France:

- L'obligation au-delà de 50 salariés d'instaurer un régime de *Participation* est unique en Europe. Les primes de participation peuvent être placées sur des comptes courants bloqués, en actions de l'entreprise directement, ou sur des plans d'épargne salariale
- * Plans d'épargne Entreprise

7. Evaluation de l'incitation fiscale pour le salarié



8. Evaluation de l'incitation fiscale pour l'entreprise



9. En pratique

Pays	Régimes	Nombre d'entreprises	Nombre de bénéficiaires (millions)	Montants (mds EUR)
France (2000)	Participation	41 507	4,2	4,1
	Intéressement	66 708	3,5	3,5
	TOTAL	-	5,6	7,6
	PEE	44 472	4,4	1,2
Royaume-Uni (FY 2000)	FCPE	-	-	12,8
	SAYE	1 179	1,02	5,7
	PSS	870	0,84	1,3
	SIP	95	0,19	0,05
	TOTAL	1868	-	7,05
Allemagne (2000)	Constitution de patrimoine <i>Vermögensbeteiligungsgesetz</i>	-	-	7,95
Belgique (1999)	Monory	-	-	0,15

*Source: CCIP (COE), OEE

10. Perspectives de l'épargne salariale

- **Un chantier encore largement en construction en Europe**
- **Des disparités nationales importantes liées à des niveaux de développement variables**
- **Des lacunes importantes dans la connaissance statistique du phénomène**

III - Les dispositifs d'épargne retraite en Europe



o e e

1. Les trois piliers

Pilier 1: Régime public et obligatoire, en général par répartition

Pilier 2: Régimes collectifs professionnels, en général des fonds de pension (contributions définies ou prestations définies)

Pilier 3: Epargne individuelle

2. Introduction de compléments de retraite par capitalisation

Les réformes des retraites ont toutes, à des degrés divers, introduit la capitalisation:

- En Suède: création de 2 régimes publics obligatoires:
 - l'un par répartition (cotisation sociale de 16% partagée entre employeur et salarié)
 - l'autre par capitalisation (cotisation de 2,5%)
- En Allemagne (2001): le complément par capitalisation financé par le seul salarié est subventionné par l'État. En 2008, cette épargne-retraite pourra représenter jusqu'à 4% du salaire brut
- Au Royaume-Uni (1986): complément au régime de base: obligation des salariés de contribuer:
 - soit à un fonds de pension
 - soit à un régime complémentaire public garantissant une retraite égale à 20 % du salaire moyen

Source: Service d'Information du Gouvernement (France)

3. Importance des fonds de pension

Pays	Importance of private pension schemes
Belgique 1999	<ul style="list-style-type: none"> • Plus de 35% des employés contribuent à des plans d'épargne en entreprise (hors 2nd pilier des secteurs de la construction, et de la métallurgie et entreprises individuelles et versements volontaires des entreprises individuelles) • <u>Bénéficiaires</u>: 12,8% des retraités
Danemark 1998	<ul style="list-style-type: none"> • 82% des employés à plein temps de 15 à 59 ans contribuent à un plan d'épargne en entreprise. • <u>Bénéficiaires</u>: 68% de la pop. de plus de 66 ans reçoit une pension de AT, fonds de pension statutaire à contribution définie.
Allemagne 1999	<ul style="list-style-type: none"> • 7% des revenus des retraités proviennent du 2nd pilier, 10% du 3ème pilier. • <u>Bénéficiaires</u>: 28% des employés du commerce et 64% dans l'industrie sont couverts (16% et 20% à l'est). A l'ouest (1999), 50% des hommes du secteur privé bénéficiaient d'un plan de retraite en entreprise. Dans le public: 87% des hommes et 52% des femmes bénéficiaient d'une retraite complémentaire.
Espagne 2001	En 2002, 10% des 5,9 mn de personnes couvertes par un plan (assurance-vie individuelle ou collective, fonds mutuels, plans en entreprise) sont couverts par un fonds de pension en entreprise (16,3 mn contribuaient à la sécurité sociale).
France 1999	1.7% des retraites versées aux employés et entr. individuels (répartition et plans en entreprise obligatoires) proviennent des contributions volontaires aux plans en entreprise. Information on book reserves managed directly by companies is not available
Irlande 2002	46,8% des actifs de 20 à 69 ans sont membres d'un plan dans leur entreprise. La couverture des fonds privés est de 51%
Italie 2001	8.7% des salariés participent à un régime complémentaire.
Pays-Bas 2000	91% des salariés sont membres d'un régime du deuxième pilier. 83% des retraités reçoivent une retraite complémentaire
R-U 2000	60% des retraités reçoivent une pension d'un régime professionnel

Source: "Commission of the European Communities: draft prop. for a joint report by the Commission & the Council on adequate and sustainable pensions" (17/10/2002)

4. Gestion des fonds de pension

4.1. La gestion interne

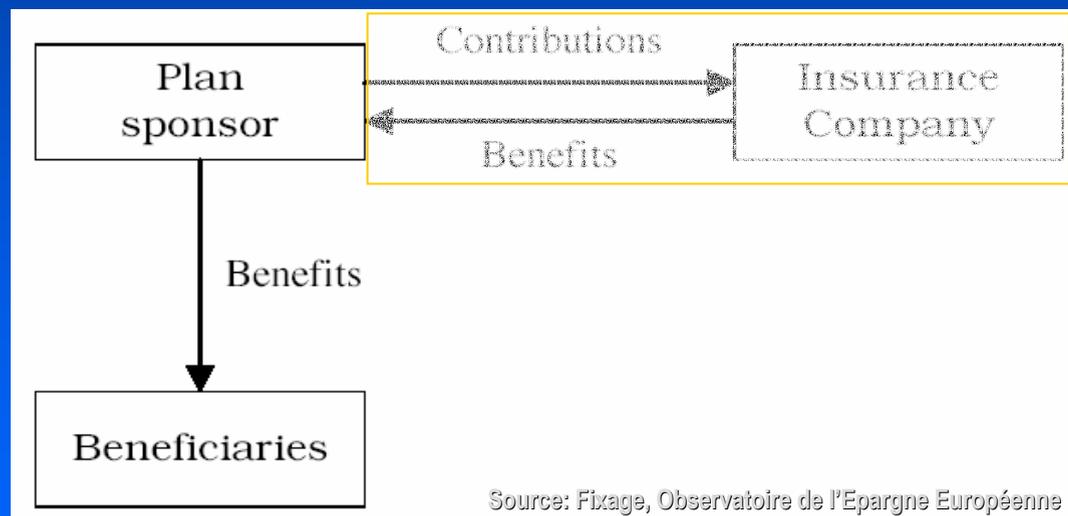
4.2. La gestion externe

4.2.1 Via un fonds de pension ou assimilé

4.2.2 Via un organisme assureur

4.1 Gestion interne (en direct)

Les pays où ce mode de gestion principalement utilisé sont notamment l'Allemagne, la France et la Grande-Bretagne (senior employee benefits). En Italie son usage décroît. En Espagne, il est interdit depuis 2002.



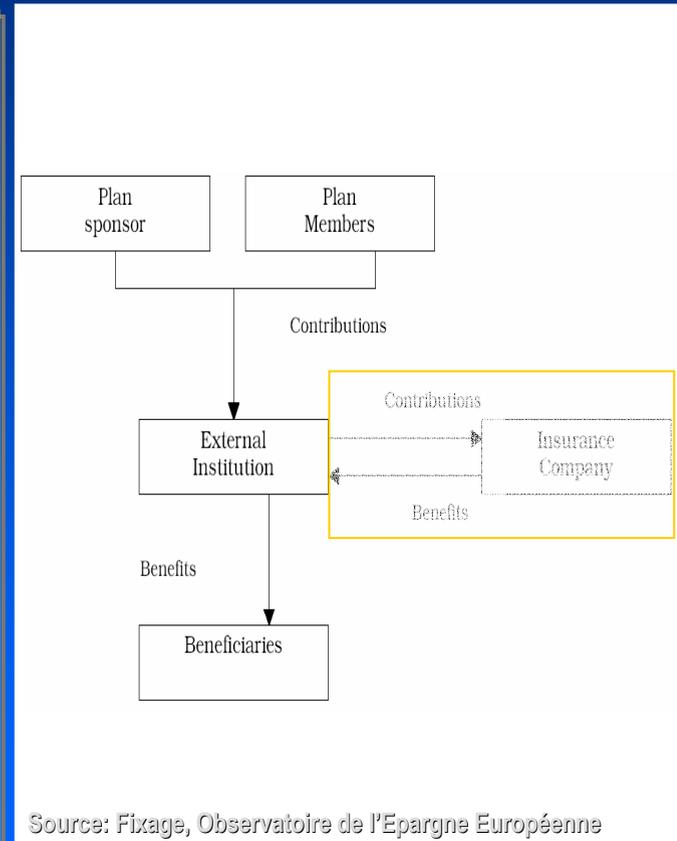
4.2.1 Gestion externalisée via un fonds de pension

Dans les pays où le système de retraite en entreprise ou complémentaires sont développés c'est le mode de gestion le plus fréquent (sauf en Allemagne). En particulier, il est utilisé:

- par la plupart des fonds de pension au Royaume Uni, en Irlande, en Espagne, aux Pays-Bas et en Suisse
- en Belgique pour les plans les plus gros des fonds de pension (ASBL/VZW)

Cette méthode est utilisée de façon additionnelle:

- en Allemagne, par les Pensionskassen et Unterstützungskassen (support funds)
- en Italie par les fonds de pension

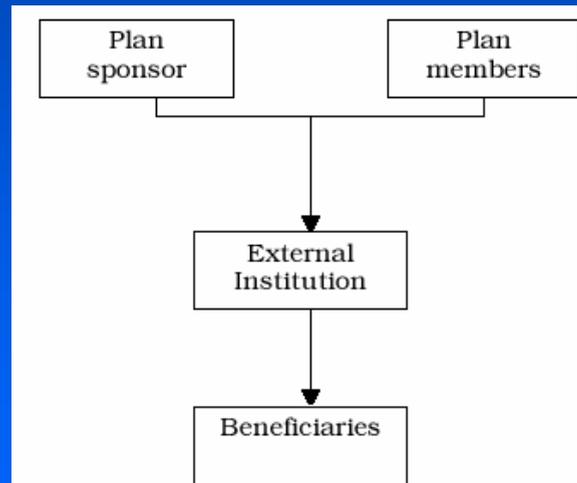


Source: Fixage, Observatoire de l'Épargne Européenne

4.2.2 Gestion externalisée via un organisme assureur

Basé sur des contrats d'assurance sur la vie des bénéficiaires auxquels contribuent l'employeur (et/ou le salarié) ce mode de gestion est utilisé pour les plans à contribution définie comme pour les plans à contribution définie.

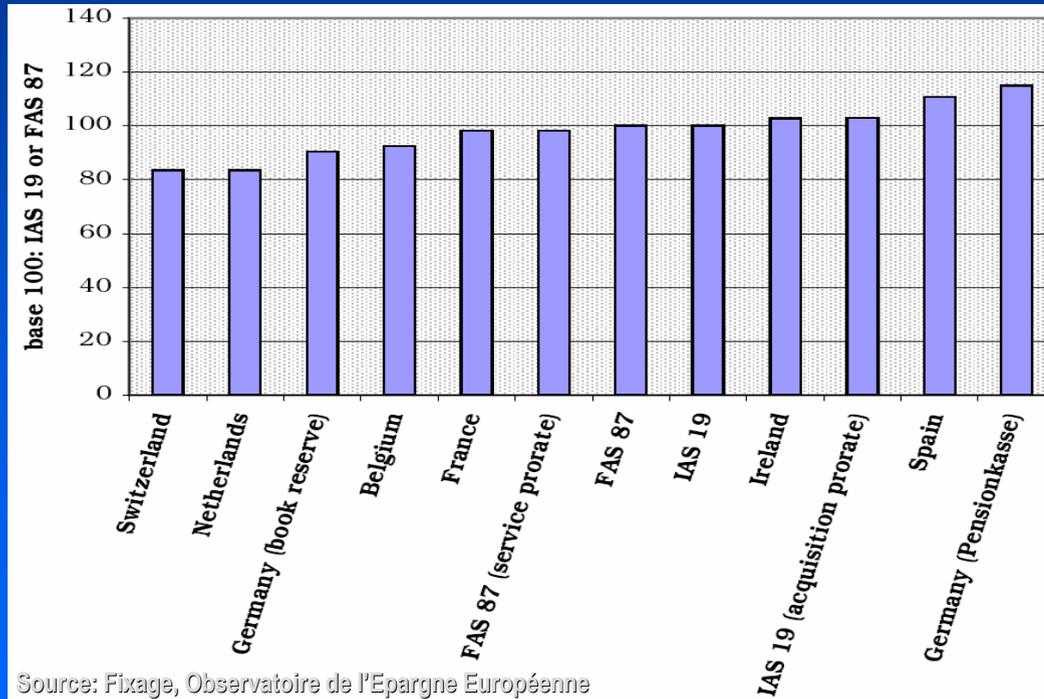
L'assurance est l'un des principaux véhicules pour fournir des prestations de retraite dans la plupart des pays, quoique son usage soit parfois restreint aux plans les moins importants (Pays-Bas, Irlande, Allemagne, Royaume-Uni).



Source: Fixage, Observatoire de l'Épargne Européenne

5. Engagements des fonds de pension à prestation définie

Valorisation des engagements des fonds de pension à prestations définies: comparaison des méthodes actuarielles





o e e

OBSERVATOIRE DE L'ÉPARGNE EUROPÉENNE