

FSC : L'UNIQUE RÉGULATEUR

Tandis que le National Pension Fund (NPF) et le National Savings Fund (NSF) ont leurs propres législations, le 'voluntary private pension' n'a pas, pendant longtemps bénéficié d'une loi spécifique. Ni plus, d'ailleurs, d'un régulateur fixe, puisqu'ils sont trois à avoir, par le passé, assumé ce rôle. Il s'agit du Registrar of Associations, de la Mauritius Revenue Authority (MRA) et de la Financial Services Commission (FSC). Une lacune à laquelle on a finalement pallié en mettant finalement la seule FSC en charge des fonds de pension privés.

COTISATION DÉFINIE : LA NOUVELLE INQUIÉTUDE DES EMPLOYÉS

Il existe deux types de plans de pension. La « Prestation Définie » est calculée sur une formule qui prend en compte le salaire et le temps de service accumulé de l'employé. La pension de retraite est fixée à l'avance, et c'est le fonds qui supporte les risques liés aux investissements. Par contre, la « Cotisation Définie » est moins certaine. Le niveau des cotisations est défini au départ, et ce sont les cotisants qui supportent les risques liés aux investissements.

Il ne fait plus de doute que le besoin de financement des retraites constitue l'un des principaux problèmes de la société de demain. L'une des conséquences majeures est qu'une grande partie des risques assumés dans les systèmes actuels sera de plus en plus transférée vers les investisseurs individuels, c'est-à-dire les nouveaux fonctionnaires, à partir de 2013. C'est la tendance mondiale. Il semblerait que face au cumul des risques, les organismes étatiques et les entreprises publiques et privées ne peuvent ou ne veulent plus les assumer seuls, du moins sous la forme traditionnelle d'une Prestation Définie. Ces « acteurs historiques » ne se sentent plus à même de s'engager auprès des salariés à leur servir une retraite proportionnelle à leur rémunération ou, ce qui était encore plus généreux, à celle perçue en fin de carrière.

« Tout nouveau fonctionnaire qui intègre le secteur public ou les corps paraétatiques en 2013 adhèrera à une Cotisation Définie au lieu du traditionnel fonds à Prestation Définie, où les obligations et actifs sont équilibrés. Ils n'ont pas le choix. C'est prévu dans le Budget et c'est passé inaperçu. Le gouvernement contribuera à hauteur de 12%, les employés 6%, et le retour n'est pas garanti. Il sera défini par rapport au cours financier. En ce qui concerne la Prestation Définie, l'employé connaît à peu près ce qu'il percevra à la retraite, mais pas dans la Cotisation Définie, où l'employé doit assumer les risques. Les employés ne comprennent pas encore les risques associés à ce nouveau type de plan de pension », expliquent les experts d'Aon Hewitt.

Une 'News Alert' de la firme, en décembre est par ailleurs consacrée à ce changement. Capital vous en propose un extrait :

PUBLIC PENSIONS DEFINED CONTRIBUTION PENSION SCHEME

One of the most important developments in the retirement landscape over the past years has been the global trend away from defined benefit

(DB) plans towards defined contribution (DC) plans. In line with this, the Finance Bill makes provision for the launching of a Public Pensions Defined Contribution Pension Scheme, for government officers appointed on or after 1 January 2013. All participants will have an individual account and the scheme will be administered by SICOM or authorized agents.

A Public Pensions Advisory Committee will oversee the Scheme. The Committee will be chaired by the Financial Secretary and be responsible for operational decisions, investment strategy and recommendations, as well as ensuring that the Scheme is kept viable. We note that the committee structure is similar to the actual National Pensions Fund/ National Savings Fund Investment Committee. Officers (appointed on or after 1 January 2013) will be required to contribute a minimum rate of 6 % of pensionable emoluments to their individual account. The Government will in turn contribute 12% of pensionable emoluments to the account.

WHAT HAPPENS IN THE CASE OF PARTICIPANTS WHO RESIGN FROM PUBLIC SERVICE?

Assuming that they have made contributions for at least one year, the participants will not be refunded their accumulated benefits. However, they may choose to transfer the accumulated benefits to a pension scheme administered by SICOM or an authorized agent, leave the benefits in the individual account until retirement or death; or else in such manner as may be prescribed. We moreover note that the Statutory Bodies Pension Funds Act will be amended in order to be in line with the new Defined Contribution Pension Scheme.

OUR VIEWS

The shift towards Defined Contribution pension plans does have some positive aspects, both for public officers and for the Government. It could encourage labour market mobility because those leaving public service will benefit from greater portability of their individual accounts. However, such a shift will also reallocate investment risk within the financial system from the Government as an employer to the employees concerned and their households. It remains to be seen whether newly recruited public officers will be ready to see high volatility in their individual accounts. Officers who join in as from 1 January 2013 will become increasingly exposed to financial markets, and retirement income may be subject to greater variability than before. It should be highlighted that the initial Defined Benefit Scheme was one of the factors which attracted people to the Mauritian public service. We also believe that the minimum 6% contribution by public officers to the Defined Contribution Scheme could encourage savings. Participants could hence benefit from higher retirement income, although much will depend on the performance of financial markets. We furthermore believe that officers will be encouraged to make additional pension related contributions if the latter become tax deductible. We are of the view that regular presentations/education will be necessary for participants and trade unions. They should be aware that the individual accounts will remain volatile and will depend highly on the performance of financial markets. Regular performance updates should be provided."



DÉFICITS À COMBLER

Le secteur des pensions privées comprend quelque 1 500 fonds approuvés par la Mauritius Revenue Authority (MRA) sous les Income Tax Regulations de 1996. Parmi, une cinquantaine de fonds sont enregistrés auprès du Registrar of Associations sous l'Employees Superannuation Fund Act, une quinzaine sous la Trusts Act et une bonne majorité est gérée par des compagnies d'assurance.

Ces fonds couvrent plus de 100 000 employés et sont estimés à plus de Rs 34 milliards. Bien que le secteur soit promis à un bel avenir et une bonne croissance, les déficits de ces fonds de pension suscitent l'inquiétude. La firme Aon Hewitt a ainsi dressé, à partir des chiffres de 2011, une liste présentant le montant du déficit de dix compagnies listées. Les deux dernières colonnes laissent comprendre qu'il sera difficile, voire impossible, pour certaines d'entre elles de trouver le financement nécessaire à la réduction de leur déficit.