

RÉFORME DE LA PENSION

Quelle retraite avec la contribution sociale généralisée ?

Dans son discours budgétaire, le ministre des Finances, Renganaden Padayachy, a annoncé le remplacement du National Pensions Fund par la Contribution sociale généralisée (CSG). L'actuaire Bernard Yen estime que la CSG, qui est une taxe progressive sur les salaires, n'est pas la meilleure solution. Il craint qu'à terme, employés et employeurs du privé doivent financer la pension universelle. Kriti Taukoordass, Managing Partner de la firme Mazars, considère que la CSG est pire que le NPF, car « elle taxe les plus riches et déplace le fardeau directement sur la population active ». Pour BDO, la CSG est avantageuse pour les retraités mais un fardeau pour les entreprises. André Bonieux, CEO d'Alteo, estime que c'est « une charge additionnelle qui affectera la compétitivité des entreprises ».

FABRICE LARÉTIF

BERNARD YEN, ACTUAIRE ET MANAGING DIRECTOR D'AON HEWITT :

« La CSG est une taxe progressive sur les salaires »



L'actuaire émet une crainte : que le privé à terme, finance la pension universelle

Depuis l'annonce de la mesure budgétaire visant à supplanter le National Pensions Fund (NPF) par la Contribution sociale généralisée (CSG), les réactions fusent de part et d'autre. Chacun y va de son commentaire ou de son interprétation. Bernard Yen, actuaire et Managing Director d'Aon Hewitt Ltd, a voulu apporter un éclairage. Il est, pour sa part, d'avis que remplacer le NPF par la CSG « n'est peut-être pas la meilleure solution ».

Pour étayer ses arguments, il prend le soin d'expliquer ce qu'est le NPF et qu'entend-on par la CSG. Il fait d'emblée ressortir qu'il y a plusieurs façons de faire

une comparaison. Cependant, il se limite à quelques aspects seulement. Le NPF, précise-t-il, est un système préfinancé dans lequel tout le monde est payé sur la base des contributions faites durant toute une carrière. « Moins de contributions faites se traduiront par un montant moindre de la pension pour chaque pensionnaire. Ce système peut continuer à fonctionner même s'il ne reçoit plus de contributions à partir de septembre 2020, car il ne fait que payer du fonds déjà accumulé pour chaque personne », souligne-t-il.

En revanche, poursuit-il, la CSG est un système Pay As

You Go (PAYG). Cela signifie que les contributions des employés dans une année seront versées comme pensions aux retraités dans la même année, en espérant que ces employés seront payés à leur tour par une nouvelle génération d'employés qui leur succédera. « Ce système peut fonctionner tant que la solidarité entre les générations est forte et qu'il y a toujours un bon équilibre entre elles », dit-il.

Toutefois, prévient-il, avec une population vieillissante, les jeunes de demain pourraient ne plus pouvoir ou vouloir payer pour les retraités, car ces derniers seront de plus en plus nombreux. « C'est d'ailleurs pour cela que la pension de

vieillesse de Rs 9 000, qui est aussi PAYG, pourrait ne plus être soutenable dans un proche avenir. » Fort de ces éléments, il estime que remplacer le NPF,

qui est préfinancé et donc plus robuste, par la CSG, qui est PAYG et donc plus fragile selon lui, « n'est peut-être pas la meilleure solution ».

Les interrogations

PROPOS RECUEILLIS PAR FABRICE LARÉTIF

La CSG est considérée comme une sorte de taxe sur les employés et les employeurs du secteur privé. Partagez-vous cet avis ?

La CSG est effectivement une taxe progressive sur les salaires. Ceux qui perçoivent des salaires comparativement élevés paieront plus que les autres. Au final, tous les pensionnaires de plus de 65 ans recevront le même montant, soit Rs 4 500. Cela inclut également les personnes qui opèrent dans le secteur informel, qui, soit dit en passant, contribueront Rs 150 seulement par mois, et les fonctionnaires qui apparemment n'auront même pas à contribuer pour en bénéficier.

Les gros salaires subventionneront-ils les autres ?
Certainement. Il faut dire

que dans l'éventualité où les personnes qui touchent de gros salaires consomment davantage de produits et de services de luxe, ils paieront plus de TVA et d'autres charges, comme les Excise Duties et les Customs Levies. Ils ont des frais supérieurs dont l'impôt sur le revenu (Income Tax) à 15 %.

Ceux qui ne perçoivent pas de gros salaires peuvent payer 10 %, 5 %, 0 % ou même un taux négatif sur de plus petits montants. Les personnes qui ont des salaires et dividendes dépassant Rs 3 millions par an devront également payer la Solidarity Levy de 25 %. C'est pour cela que l'introduction de la CSG peut sembler injuste pour ceux qui touchent des gros salaires et même pour ceux de la classe moyenne en général.

Ceux qui perçoivent de bas salaires sont les plus avantagés, vu qu'ils ne paient également pas d'impôt ?

Ce n'est pas nécessairement un problème que ceux au bas de l'échelle ne paient pas d'Income Tax ou bénéficient de la Negative Income Tax. Ils contribuent eux aussi à travers la TVA, par exemple. Mais c'est une réalité, car selon moi, il y a une limite naturelle à établir. Cela concerne la Basic Retirement Pension (BRP), afin d'éviter que ceux au bas de l'échelle ne commencent à contribuer aussi sur leurs revenus. La CSG a au moins le mérite de débiter cette contribution pour cette catégorie de personnes, y compris pour ceux qui opèrent dans le secteur informel.

Mais à mon sens, la somme contributive de Rs 150 n'est pas

suffisante. La pension est avant tout un investissement et non une taxe. Il faut donc épargner et investir pendant qu'on est en mesure de travailler afin de s'assurer une meilleure retraite. C'est le mode opératoire du NPF. Le secteur informel pouvait adhérer à ce système sur une base volontaire.

Honnêtement, ce qui me dérange avec la CSG, c'est le système PAYG, qui est plus une taxe qu'un investissement, tout comme l'est la BRP. Les employés et consommateurs d'aujourd'hui paient pour les retraités qui n'ont pas nécessairement fait les mêmes efforts lorsqu'ils travaillaient dans le passé. Tant mieux pour ces derniers. Mais que dira-t-on aux employés actifs d'aujourd'hui une fois l'âge de leur retraite s'il n'y a pas assez d'employés pour les

soutenir à leur tour ?

À terme, les employés et les employeurs du secteur privé financeront-ils la pension universelle dans son ensemble ?

Je crains qu'on aille tout droit dans cette direction, car la pension universelle sera désormais figée à Rs 9 000. Toute augmentation, s'il devait y en avoir une, serait alors payée par la CSG.

Pour ce qui est de la pension universelle des fonctionnaires, qui la financera ?

Les diverses taxes en général continueront de financer ce montant de Rs 9 000. Je fais principalement référence à la TVA, payée par les consommateurs de produits et services à valeur ajoutée.

| Dossier |

Sur le long terme

NPF

Pour une carrière complète cumulant environ 40 ans de contributions, le NPF a un objectif de payer une pension d'un tiers du salaire jusqu'à un plafond de Rs 18 740. Cela équivaut à Rs 6 250 pour le moment dès l'âge de 60 ans pour des contributions mensuelles allant jusqu'à Rs 1 700 par mois (1/3 par l'employé et 2/3 par l'employeur).

CSG

L'objectif de la CSG est de payer une pension de Rs 4 500 à 65 ans, contre des contributions mensuelles de 4,5 % des salaires allant jusqu'à Rs 50 000 ou 9 % des salaires de plus de Rs 50 000 (toujours partagées entre l'employé (un tiers) et l'employeur (deux tiers)).

RÉSUMÉ

Pour faire simple, on pourrait estimer que la CSG

a besoin d'une contribution mensuelle d'environ Rs 1 200 pour payer les Rs 4 500 au lieu de Rs 1 700 pour payer les Rs 6 250 du NPF (par proportion).

LES AVANTAGÉS

Ceux pour qui on devra contribuer une CSG de moins de Rs 1 200, c'est-à-dire avec des salaires plus bas que Rs 27 000, seront avantagés par rapport à ceux pour qui on devra contribuer plus, soit ceux qui touchent un salaire dépassant Rs 27 000.

LES DÉSAVANTAGÉS

Ces derniers risquent de rouspéter, car ils devront contribuer beaucoup plus que les autres pour avoir la même pension de Rs 4 500. À titre d'exemple, pour quelqu'un dont le salaire s'élève à Rs 60 000, la CSG sera de Rs 5 400 au total. Une telle somme investie au NPF ou dans un autre plan de pension pourrait rapporter une pension de Rs 20 000 au lieu de Rs 4 500.

Les impacts

À COURT TERME

Pour Bernard Yen, il est certain que les entreprises, qui viennent de pousser un ouf de soulagement après le report de l'introduction du Portable Retirement Gratuity Fund probablement jusqu'à l'année prochaine, devront s'adapter dès septembre 2020 à la CSG dans un contexte généralement difficile dû à la COVID-19. « Je crains des réductions de salaires et d'autres prestations aux employés, des licenciements et même des fermetures d'entreprises, surtout des PME », prévient-il.

À MOYEN TERME

Selon l'actuaire, les entreprises qui contribuent à des plans de pension privés reverront ces plans qui ont été créés dans un autre contexte. « Je fais ici référence à l'époque où la pension de vieillesse

s'évaluait à Rs 3 000 ou à Rs 5 000 et que le NPF n'était pas fermé. Au final, je crains que d'autres plans connaissent le même sort que le NPF, et cela au détriment des employés, de notre secteur financier et du public en général », explique-t-il.

À LONG TERME

Bernard Yen considère que la CSG montrera ses limites et sera sujette à des réformes plus ou moins pénibles pour tous. « D'ailleurs, nous avons déjà eu un avant-goût avec les difficultés que la France a eues en parlant des réformes de la retraite. Si on devait revenir en arrière et remplacer un système PAYG par un système préfinancé, les coûts seraient doubles pour la génération d'employés qui devra non seulement continuer à contribuer pour les anciens mais aussi pour elle-même pendant la période de transition entre les deux systèmes », dit-il.

Les compagnies d'assurance

Bernard Yen déclare que la CSG représente certainement une menace pour les compagnies d'assurance vie et les fonds de pension privés qui, selon leur mode de fonctionnement, encouragent les épargnes et les investissements à long terme. Ce sont tous des systèmes préfinancés comme le NPF qui accueillent les économies personnelles et les contributions des employeurs pour préparer la retraite de leurs employés. Si des contributions de 4,5 % à 9 % des salaires doivent être dirigées vers la CSG en priorité, on peut s'attendre à ce que moins d'argent soit disponible pour être investi ailleurs.

ANDRÉ BONIEUX, CEO D'ALTEO :

« Une charge qui affectera la compétitivité des entreprises du privé »



FABRICE LARÉTIF

La réforme du système de pension fait sourcilier plus d'un dans le secteur privé. Plusieurs questions intriguent et l'absence de consultations en amont de la décision d'introduire la Contribution sociale généralisée (CSG) est décriée.

André Bonieux, Chief Executive Officer d'Alteo, fait ressortir qu'une telle mesure mérite une réflexion en profondeur avec les acteurs concernés. « Il aurait fallu une concertation avec le privé, les syndicats ou encore les actuaires. Cela aurait permis d'évaluer les différentes options », argue-t-il.

L'introduction de la CSG ne serait pas la meilleure décision. Définie ni plus ni moins comme une taxe de 9 %, elle serait susceptible d'impacter la productivité des entreprises. Une situation qui pourrait être lourde de conséquences à un moment où les sociétés ont été frappées de plein fouet par la

pandémie de COVID-19.

« C'est une taxe sur l'emploi. Nous n'y sommes pas coutumiers. Dans le secteur privé, presque tous les cadres ont un Top-Up Scheme. L'entreprise paie déjà entre 12 % et 20 %, sous forme de pension privée, pour donner une retraite aux cadres. La CSG sera donc une charge additionnelle qui affectera la compétitivité des entreprises », indique André Bonieux.

Or, poursuit-il, pour relancer l'économie, il faudrait travailler sur notre productivité et notre compétitivité. « Cette taxe additionnelle laisse un goût amer. Elle handicaperait certainement la relance de l'économie mauricienne », précise-t-il.

Une des solutions proposées est de réformer le système actuel. Contrairement à la CSG, le National Pensions Fund est un fonds nominatif. Les 9 % de contributions ne seront donc pas versés sur des comptes nominatifs. C'est justement ce qui inquiète les opérateurs du privé, car le taux de la CSG risque

d'être revu à la hausse dans les années à venir.

Le CEO d'Alteo est d'avis qu'il devrait y avoir des consultations, quitte à réviser cette réforme. Il souligne qu'il faut une certaine transparence sur ce que les contributions apporteront à ceux qui contribuent. « Il faut y voir plus clair. Est-ce le financement du Basic Retirement Pension à hauteur de Rs 13 500 d'ici 2023 qui pose problème ? Je veux bien croire que des réformes sont nécessaires, mais nous devrions travailler dans la transparence et avoir le courage des décisions. »

André Bonieux ajoute que la pension de tous est un problème national qui demandera les efforts de tous. Means Test, augmentations plus soft, plafond plus statique dans le temps... Les solutions sont multiples, selon lui. « Celle retenue sera probablement un panaché de mesures. La solution visant à simplement taxer ne marche plus », conclut-il.

BDO : « Avantageux pour les retraités, lourd de conséquences pour les entreprises »

La CSG est le nouveau système de pension dont l'entrée en vigueur est prévue le 1er septembre 2020, comme annoncé par le ministre des Finances. Cette réforme est toutefois sujette à de nombreuses interrogations. Qui en bénéficiera vraiment ? La firme BDO donne ses explications.

NPF : un système qu'il faut réformer ou abolir ?

La principale faille du système actuel, c'est-à-dire le NPF, est que le montant de la pension perçue par les employés à 60 ans n'est pas substantiel en raison du plafonnement appliqué sur la contribution au fonds. L'objectif de permettre aux employés retraités de percevoir une meilleure pension est fort louable.

Cependant, du côté de BDO, on estime qu'une réforme aurait été plus souhaitable plutôt qu'une refonte totale. Dans l'absolu, chacun des deux systèmes comporte ses avantages et ses désavantages, que ce soit pour l'employé ou pour l'entreprise. Peut-être aurait-il fallu trouver un juste milieu entre le NPF et la CSG pour une transition plus fluide, tant pour l'employeur que pour l'employé.

CSG : une solution de deux poids deux mesures ?

Pour trancher sur l'introduction de la CSG, il faut d'abord remettre son application dans le contexte actuel. La finalité de la CSG s'inscrit sur le long terme, car l'employé ne récoltera les fruits de cette contribution qu'à l'âge de la retraite. A contrario, les entreprises devront prochainement augmenter leur contribution en raison du retrait du plafonnement, ce qui pèsera lourd sur leurs coûts dans un contexte économique difficile.

La pension de vieillesse non-contributive devient-elle contributive à travers la CSG ?

La pension de vieillesse ne sera pas contributive à travers la CSG. La pension de vieillesse n'est déjà pas contributive. Il s'agit d'une pension octroyée par l'État dès l'âge de la retraite, qu'on ait travaillé ou pas au cours de notre vie.

La CSG comporte à la fois des avantages et des inconvénients

Le principal atout de la CSG est qu'un retraité se retrouvera avec une pension bien plus élevée que celle qu'il aurait perçue à travers le NPF.

En revanche, les entreprises subiront une augmentation substantielle de leurs charges sociales. Cela pourrait avoir des conséquences sur les recrutements et les hausses salariales. À titre d'exemple, les entreprises pourraient être contraintes de revoir leur volume de recrutement et les employés existants pourraient ne pas bénéficier d'augmentation salariale en raison d'une hausse de coûts pour l'entreprise. La CSG semble donc plus avantageuse pour les retraités par rapport au montant de la pension. Mais son impact sur les entreprises sera lourd.

La CSG représente-t-elle une menace pour les compagnies d'assurance ?

A priori non, car le plan de pension des compagnies d'assurance est privé. Toute personne souhaitant avoir une pension supplémentaire, au-delà de celles octroyées par l'État, est libre d'en chercher dans le privé. Toutefois, au vu de la hausse des charges sociales avec l'application de la CSG, certaines entreprises pourraient reconsidérer l'idée de contribuer à un fonds de pension pour les nouvelles recrues.