

De la PLCS à l'Auto Enrollment

**Exposé Pension Morning
10 Mai 2019**

Prof. Pierre DEVOLDER

Starter

De Croo veut augmenter les pensions via une assurance groupe obligatoire

• Capture rectangulaire

30 mars 2019 08:20



L'Echo , 30 mars 2019

Un travailleur sur trois ne dispose actuellement pas d'assurance groupe. "A terme, nous devons la rendre **obligatoire pour tous**", indique Alexander De Croo. "Nous aurons ainsi un bon mélange entre le système de pension légal et les pensions complémentaires", ajoute-t-il.

*De plus en plus de gens bénéficient d'une assurance groupe mais **les cotisations sont trop faibles, souvent à peine 0,5%**. A la fin de leur carrière, beaucoup de travailleurs se rendront compte qu'ils n'auront que quelques milliers d'euros. On ne va pas loin avec ce montant. Il faut que les cotisations atteignent au moins 3%",* indique encore le ministre.

L'Echo , 30 mars 2019

Agenda



1. Les limites de la PLCS
2. Les enseignements de l'économie comportementale
3. Les systèmes d'Auto Enrollment

1. LES LIMITES DE LA PLCS

Critiques du conseil académique des pensions

- Construction intermédiaire entre 2° et 3° piliers qui vient encore compliquer le paysage des pensions
- Aucune obligation des employeurs au niveau du financement d'une pension complémentaire ; prétexte à ne plus faire de vrai deuxième pilier
- Pas d'application de la LPC sur les réserves et prestations acquises qui sont non définies
- Système compliqué pour des montants faibles (complexité à la 80% pour ceux ayant déjà un plan)
- Absence totale de garantie (ni la garantie LPC ni garantie de 100.000 €)

Réaction de Brocom

- *« Aujourd'hui, il existe déjà de nombreux véhicules pour se constituer une pension. Un nouvel instrument vient donc s'ajouter à partir du 27 mars . Pour le citoyen cela devient un peu difficile de s'y retrouver parmi toutes les formules disponibles , malgré les bonnes intentions du législateur ».*

(citation , MdA , mars 2019)

2. LES LEÇONS DE L'ECONOMIE COMPORTEMENTALE

Motivation

- Leçons de l'économie comportementale : même si les individus sont persuadés en théorie qu'ils devraient épargner pour leur retraite, un grand nombre ne le font pas pour deux raisons :
 - Motif 1 : *complexité* / incompréhension / trop de choix (financial literacy) KNOWLEDGE PROBLEM
 - Motif 2 : *procrastination* : on remet systématiquement à plus tard (horizon long terme) SELF DISCIPLINE PROBLEM
- Comment aider et faciliter pour les non initiés ?

Soft Paternalism

- Public intervention / compulsory incentives “against” the freedom of individuals can be motivated by two classical bad behaviours.
- Lack of knowledge (*confusion*) :
 - healthy / non healthy food / labelling
 - appropriated medicines
 - financial illiteracy
- Lack of self-discipline (*procrastination*) :
 - Good intentions of the New Year
 - Delay what you know you should do right now
 - Particularly on long term challenges !

Behavioral Economics

- 2017 : **Richard H. Thaler** / Nobel PRIZE in Economics for his works in behavioral economics

- Introduction of the concept of **NUDGES**:

positive reinforcement and indirect suggestions as ways to influence the behavior and decision making of groups or individuals.

Nudges

A **nudge** is any aspect of the choice architecture that alters people's behavior in a predictable way **without forbidding** any options. Nudges are **not mandates**.

To count as a mere nudge, the intervention must be easy and cheap to avoid.

*EXAMPLE : Putting fruit at eye level counts as a nudge.
Banning junk food does not.*

Switching the placement of junk food in a store, so that fruit and other healthy options are located next to the cash register, while junk food is relocated to another part of the store

Nudge : default option

A **default option** is the option an individual automatically receives if he or she does nothing. People are more likely to choose a particular option if it is the default option.

EXAMPLES :

- Default fund in investment strategy
- Accepting to receive marketing e mail
- Organ Donor

3. LES SYSTEMES D'AUTO ENROLLMENT

Auto Enrollment : fonctionnement

- Système (UK) : les employés sont **automatiquement affiliés** dans une formule simple DC par défaut où ils contribuent à un niveau déterminé (**default fund option**)
- Choix **d'opting out**
- Choix de formules plus complexes
- Possibilité d'auto escalation (croissance progressive programmée de l'effort)
- Contributions patronales
- A permis de doubler le taux d'affiliation par rapport à des plans facultatifs !
- Développements en Pologne et Irlande

Basic motivation of Auto Enrollment

- People who want to make choices about pensions should be allowed to do so
- Others will not choose, or will choose badly
- Too much choice can be costly and inefficient
- The pension system should work well for people who make no choice
- Making no choice should be an acceptable option but this does not mean making no pension !

(Nicholas BARR / Peter DIAMOND)

Principles of Auto Enrollment - UK

Pension Act 2008

- Obligation for employers to enrol their employees automatically into a workplace pension scheme
- Minimum level of contribution (employer 1% ; total 2%)
- All eligible employees (aged 22 and earning more than £ 10,000) must be enrolled but they are then able to choose to leave at any point (opting out)
- *Opt out in the month* : refund of the contributions
- *Opt out after* : past contributions remain invested

Principles of Auto Enrollment – UK (2)

- Re enrol any eligible employees who have left after 3 years
- Default investment allocations : reduction of complexity (*the higher the number of funds offered in a pension plan, the lower the probability of participating*)
- Effect of procrastination : individuals will not opt out so much of the pension plan when automatically enrolled
- To do nothing means : *to stay in the pension scheme with the default investment !* which becomes a new norm...

Principles of Auto Enrollment – UK (3)

- **National Employment Saving Trust**
- NEST is a public corporation / Trustee body
- Set up by government especially for auto enrolment
- One of the providers / free for employers to use
- Everything is online
- Management charge : 0.3 % of retirement pot
- Choice from small number of funds

www.nestpensions.org.uk/schemeweb/nest.html

Principles of Auto Enrollment – UK (4)

- **National Employment Saving Trust**
- Default fund : target date fund (life cycle strategy)
- Additional options :
 - a higher risk fund
 - a lower risk fund
 - an ethical fund
 - a Sharia fund

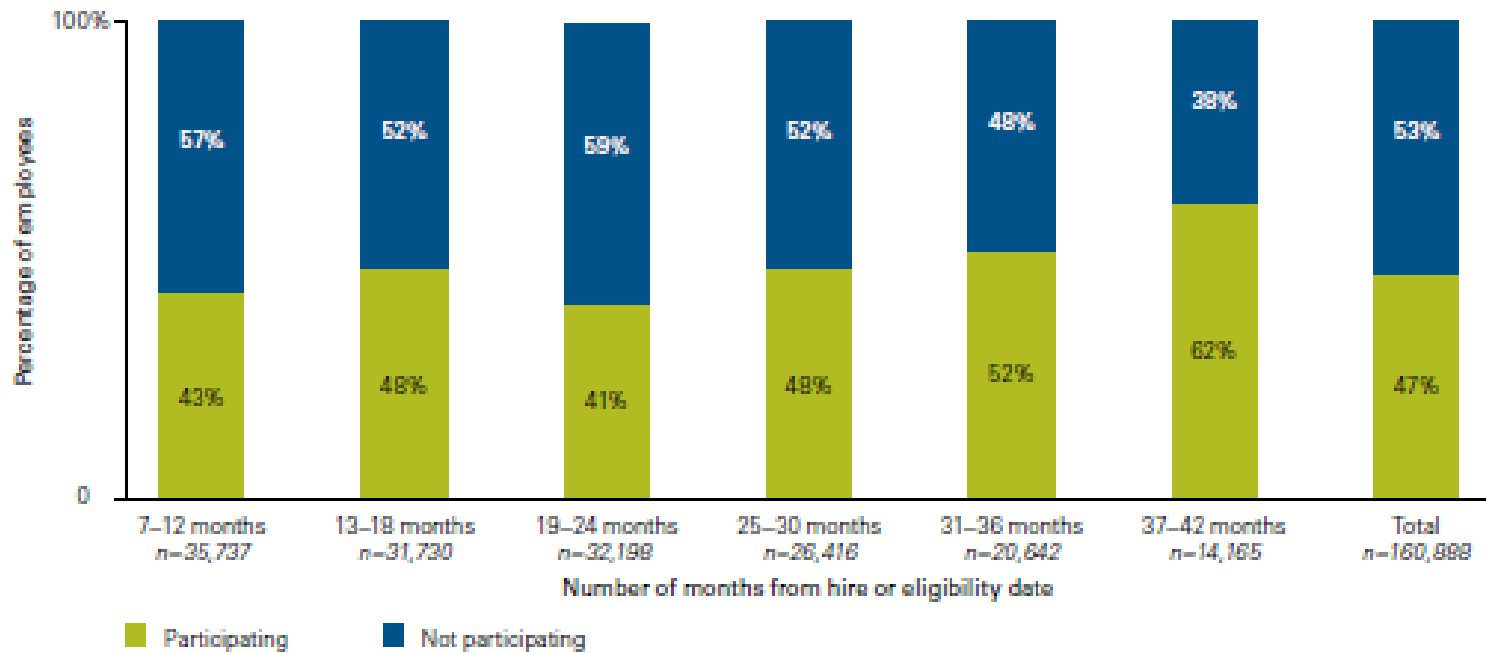
www.nestpensions.org.uk/schemeweb/nest.html

United States

PARTICIPATION RATE ***VOLUNTARY ENROLLMENT***

Employees hired between January 1, 2014, and December 31, 2016, as of June 30, 2017

A. Voluntary enrollment



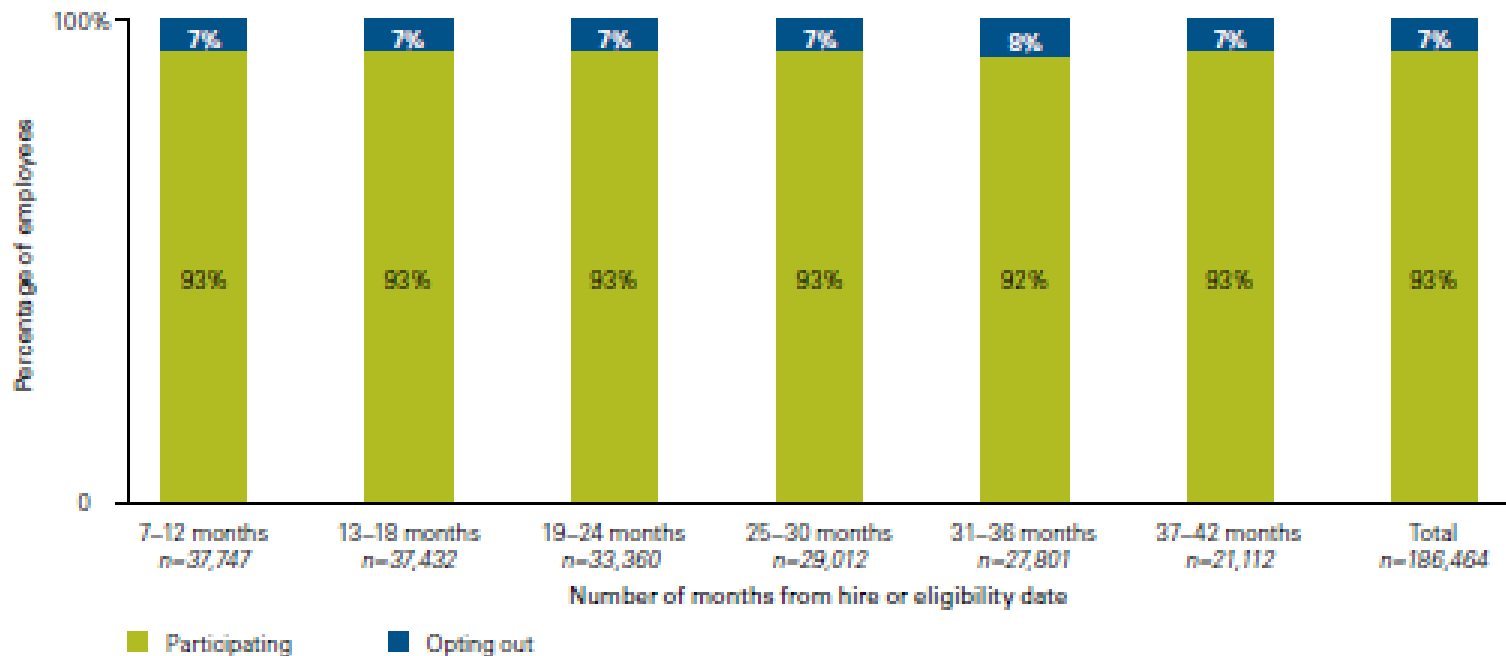
Source : Vanguard , 2018

Pension morning

United States

PARTICIPATION RATE AND OPTING OUT *AUTOMATIC ENROLLMENT*

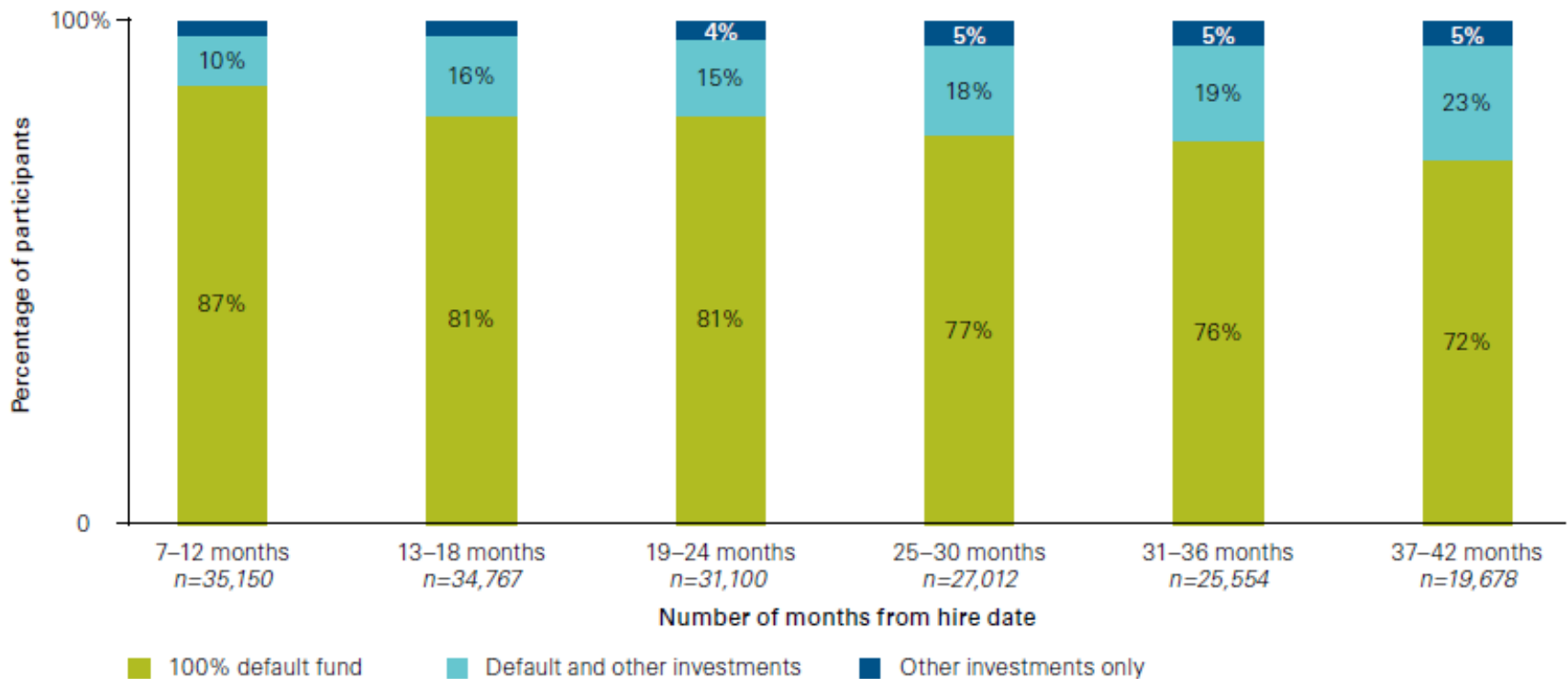
B. Automatic enrollment all



Source : Vanguard , 2018

United States

DEFAULT FUND UTILIZATION



Source : Vanguard , 2018

Comparaison PLCS/ Auto Enrollment

PLCS = très éloignée des principes de Behavioral Economics

- Pas de réelle incitation collective
- Pas de matching des employeurs
- Pas de gestion par défaut pour simplifier le choix
- Complexité et maximisation du risque de confusion entre véhicules
- Aucune économie d'échelle
- Aucune gestion centralisée on line

Auto Enrollment en Belgique ?

... »Le président d'Assuralia, **Hans De Cuyper**, a posé la question de savoir ce que la FEB penserait du modèle britannique où le deuxième pilier est pour ainsi dire obligatoire, en ce sens qu'il faut que le travailleur s'y oppose explicitement (« opt-out »). La FEB dit croire dans le modèle des trois piliers qui offre une combinaison de protections contre aussi bien les chocs macroéconomiques que les revers au niveau individuel. Elle est également favorable à une flexibilité dans la concertation paritaire. Mais elle ne peut souscrire à un relèvement général des charges, d'autant plus que les employeurs travaillent toujours activement à l'alignement des statuts des ouvriers et des employés ».

Assurinfo n° 16 du 9 mai 2019

Références



Nicholas Barr /Peter Diamond : *Reforming Pensions : principles and policy choices* (OUP USA), 2008

Jonathan Cribb/ Carl Emmerson : What happens when employers are obliged to nudge ? Automatic enrolment and Pension saving in the UK (*Institute for fiscal studies, IFS Working paper W16/19*) , 2016

Jeffrey Clark /Jean Young : Automatic enrollment: the power of the Default (*Vanguard research, US*), 2018

NEST : Employers guide to auto enrolment and NEST
<https://www.nestpensions.org.uk/>

MERCI



Pierre DEVOLDER (*)

(*) Professeur,
Université Catholique de Louvain (UCL)
Institut de Statistique , Biostatistique et Sciences Actuarielles (ISBA)
20 Voie du Roman Pays , 1348 Louvain la Neuve
Belgique
(pierre.devolder@uclouvain.be)