

Questions retraite

Document de travail de la Branche Retraites de la Caisse des dépôts et consignations
Contact : Laurent Vernière ☎ 01 40 49 89 55 — Réalisation : Direction de la Communication

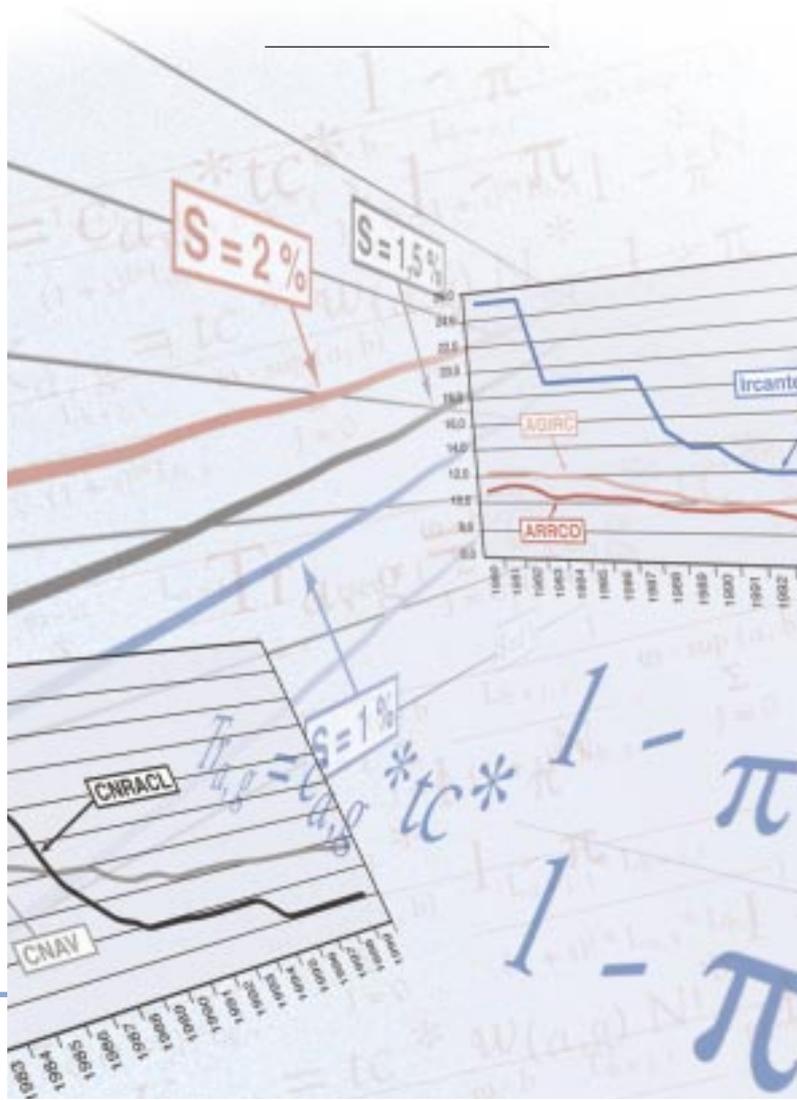
Hors série - Janvier 2002

Panorama des réformes des systèmes de retraite à l'étranger

État des lieux et perspectives

Dossier préparé par Laurent Vernière

Ce document de travail a été réalisé à la demande de l'Institut de l'Entreprise. Une version abrégée a été publiée en novembre 2001 dans la série des "Notes de benchmarking" de cet organisme sous le titre "Panorama des réformes des systèmes de retraite en Europe. État des lieux et perspectives".



B. Les Pays-Bas.

La structure du système de retraite des Pays-Bas diffère fortement de celle des autres pays européens. La place occupée par les régimes professionnels du deuxième étage fonctionnant en capitalisation n'a en effet pas d'équivalent en Europe continentale (hormis la Suisse) et le montant des actifs gérés place ces régimes en tête dans le palmarès mondial des plus grands fonds de pension. De plus, la question de la réforme du système de retraite ne semble pas avoir la même ampleur qu'ailleurs en Europe, les débats, nombreux durant la décennie 1990, ayant plutôt porté sur l'adaptation de l'ensemble des dispositifs de la protection sociale (assurance chômage, invalidité, assurance maladie, etc.) afin d'augmenter les taux d'emploi et accroître l'offre de travail. Un consensus semble prédominer au sein des pouvoirs publics selon lequel les Pays Bas auront, au cours des 30 prochaines années, la capacité de gérer l'impact du vieillissement de la population sans transformations majeures du système de retraite, sous la réserve de bien conduire la politique macro-économique et budgétaire de désendettement public et de promotion de l'emploi qualifié.

Cette situation conduit souvent à présenter les Pays-Bas comme un "modèle" et l'organisation du système de retraite comme un élément de référence de ce modèle. Cette représentation n'est toutefois pas ce qui fait l'intérêt de ce pays. Rangés dans la catégorie des "petits pays" par la taille, les Pays-Bas sont néanmoins fortement intégrés dans l'économie mondiale, situation qui les amène à devoir anticiper les adaptations nécessaires pour conserver ou accroître leur capacité compétitive. De ce point de vue, les multiples aspects intergénérationnels induits par la déformation de la structure par âge de la population sont, dès à présent, largement pris en compte dans la formulation de leur stratégie de croissance économique forte et durable, fondée prioritairement sur une mobilisation plus intensive du facteur travail afin d'augmenter le potentiel de croissance en phase de vieillissement de la population. L'affichage de cet objectif est en fait une rupture par rapport aux décennies 1970 et 1980 qui ont vu les adaptations être réalisées essentiellement par des sorties précoces du marché du travail.

Les Pays Bas ont en effet expérimenté massivement, après le premier choc pétrolier, ce type de politique de l'emploi dont la principale conséquence a été, d'une part, une diminution du taux d'emploi au moment où les ressources en main d'œuvre croissaient et, d'autre part, un alourdissement des prélèvements pesant sur chaque actif occupé afin de financer les prestations des individus retirés du marché du travail. La fin de ce "modèle" de gestion macro-économique est intervenue au milieu des années 1990 lorsque le contenu des politiques de l'emploi a été réorienté vers l'activation des dispositifs, mettant l'accent en priorité sur le retour rapide à l'emploi des populations bénéficiaires de prestations sociales.

1. Le système de retraite des Pays Bas.

Les deux premiers étages du système de retraite sont constitués du régime public de base AOW par répartition et des régimes professionnels par capitalisation, les fonds de pension.

a) Le régime de base AOW ("*Algemene Ouderdomswet*").

Créé en 1956, le régime AOW est le régime public de base couvrant la population résidente des Pays Bas âgée de 15 à 65 ans. Il verse des pensions forfaitaires sans conditions de

ressources après 65 ans, que les individus soient retraités ou non, dont le montant varie selon la composition du ménage et l'âge de ses membres. Le régime fonctionne en répartition, financé par une cotisation à la charge des assurés âgés de moins de 65 ans dont l'assiette est constituée de l'ensemble des revenus imposables composant la première tranche du barème de l'impôt sur le revenu.

La pension AOW est une prestation forfaitaire minimale dont le montant est lié au salaire minimum fixé pour les adultes de 23 ans et plus. Plus précisément, les barèmes sont établis de telle sorte que le montant de la pension AOW, net de prélèvements obligatoires, soit proportionnel au montant du salaire minimum, net de prélèvements obligatoires :

- une personne seule recevra une pension nette égale à 70% du salaire minimum net,
- chaque membre d'un couple, marié ou non, âgé de plus de 65 ans, recevra une pension nette égale à 50% du salaire minimum net, soit au total pour ce ménage de deux personnes de plus de 65 ans, une pension nette égale au salaire minimum net²¹,
- un couple, marié ou non, dont l'un des conjoints est âgé de moins de 65 ans, recevra également une pension nette totale égale au salaire minimum net, avec cependant une condition de ressources concernant le conjoint âgé de moins de 65 ans,
- une personne seule de plus de 65 ans ayant à charge un enfant de moins de 18 ans, recevra une pension nette égale à 90% du salaire minimum net.

Le taux de remplacement net instantané de la pension AOW par rapport au salaire net moyen est de l'ordre de 42% pour une personne seule et de 60% pour un couple. La revalorisation des pensions AOW est identique à celle du salaire minimum, à fiscalité inchangée. Le salaire minimum est en principe revalorisé selon l'index d'évolution de la moyenne des salaires contractuels, un indicateur qui ne prend pas en compte les effets de structure liés aux promotions de la population occupée. Toutefois, dans le passé, la revalorisation du salaire minimum n'a pas toujours suivi cette règle. Le salaire minimum brut a augmenté beaucoup plus rapidement que le salaire moyen contractuel de 1975 à 1983. Il est ensuite resté quasiment stable en termes nominaux entre 1984 et 1990. Depuis 1992, il augmente moins rapidement que l'indice des salaires contractuels.

Compte tenu des modalités d'indexation de la pension AOW, les augmentations de prélèvements obligatoires, nécessaires dans le futur pour couvrir le coût du vieillissement de la population, auront un impact sur le niveau de vie des retraités puisque, en modifiant le montant du salaire minimum net, elles induiront simultanément un ajustement du montant des pensions AOW. De la sorte, les retraités partageront, avec les autres catégories de la population, le coût du vieillissement démographique.

Le régime AOW est un régime par répartition financé par une cotisation à la charge des assurés de moins de 65 ans, dont le taux est actuellement de 17.9%. Il n'y a aucune contribution des employeurs. La particularité du financement du régime est que l'assiette est constituée par la première tranche de revenu du barème de l'impôt sur le revenu. Tous les revenus sont donc imposés, y compris les revenus du capital, pour financer le régime de base. Les contribuables de plus de 65 ans ne sont pas assujettis à ce prélèvement et bénéficient en conséquence d'un taux marginal d'imposition beaucoup plus faible²². La cotisation AOW est similaire à une contribution sociale généralisée (CSG) avec assiette plafonnée. Elle est non déductible pour déterminer l'assiette de l'impôt sur le revenu.

Depuis 1995, le poids des prestations versées par le régime AOW par rapport au PIB est stabilisé et représente 5 points de PIB. Entre 1970 et 1983, il s'était fortement accru, passant

²¹ L'individualisation des droits à pension AOW dans un couple a été mise en place en 1985. Cette mesure a été influencée par la troisième directive européenne sur l'égal traitement des hommes et des femmes.

²² Cette situation peut inciter les salariés à constituer le maximum de droits à la retraite hors régime de base AOW, via les régimes professionnels ou l'épargne retraite individuelle : durant la vie active, les cotisations à ces régimes ou dispositifs sont déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu et, durant la période de retraite, les pensions sont imposées à un taux marginal plus faible.

de 4.2 à 5.7 points de PIB, cette augmentation étant à rapprocher de la forte croissance du salaire minimum au cours de cette période.

b) Les fonds de pension du deuxième étage.

Le régime de base d'assurance vieillesse AOW est complété par des régimes de retraite professionnels fonctionnant selon le principe de la capitalisation, les fonds de pension. Bien que les employeurs ne soient pas légalement tenus de mettre en place un régime professionnel, plus de 90% de la population active de 25 à 65 ans est couverte par ces dispositifs.

Les fonds de pension sont dans très majoritairement des régimes à prestations définies dans lesquels la pension est calculée en fonction des salaires d'activité. Le dernier salaire d'activité comme salaire de référence est choisi par la majorité d'entre eux (60% de la population couverte), le reste prenant pour référence le salaire moyen d'activité. Pour une carrière d'une durée de 40 ans, l'objectif visé est un taux de remplacement du dernier salaire de l'ordre de 70%, y compris la pension servie par le régime de base AOW. L'âge de départ à la retraite est fixé à 65 ans mais il existe des possibilités de départ anticipé avant cet âge. Les pensions servies par les régimes professionnels sont revalorisées selon l'indice des prix à la consommation ou l'index des salaires contractuels. Cette revalorisation est cependant conditionnelle parce qu'elle dépend de la situation financière du fonds de pension.

Comme les fonds de pension sont en majorité à prestations définies, avec une pension calculée à partir du dernier salaire d'activité, ils organisent de fait une "solidarité" et une redistribution parmi leurs membres qui les différencient peu des régimes par répartition en annuités : le montant de la pension ne dépend pas en effet du rendement financier du portefeuille d'actifs. Compte tenu de ces caractéristiques, le choix de la technique de financement retenue amènerait à les ranger dans la catégorie des régimes de retraite totalement provisionnés plutôt que dans la catégorie des fonds de pension "purs" à cotisations définies dans lesquels le risque financier est totalement supporté par l'assuré.

L'objectif d'un taux de remplacement du dernier salaire de 70% pour une carrière complète de 40 ans, y compris la pension de base AOW, signifie que les régimes de retraite du deuxième étage sont intégrés et versent en fait une pension différentielle. Le montant pension de base AOW est considérée comme une "franchise". Toutefois, pour près de la moitié des cotisants, la référence prise pour cette "franchise" est la pension AOW versée à un couple de plus de 65 ans, soit l'équivalent d'un salaire minimum net. Il en résulte que les célibataires et les couples bi-actifs sont pénalisés puisque, au titre du deuxième étage, ils ne vont accumuler des droits à la retraite que sur la fraction de leurs revenus supérieurs au salaire minimum net. Lors de la liquidation, la pension de base AOW sera inférieure au salaire minimum net (soit 70% de cette référence pour un célibataire et 50% pour chacun des deux membres du couple bi-actif), ce qui induit que le taux de remplacement du dernier salaire sera mécaniquement inférieur à 70% pour ces catégories.

Les fonds de pension sont organisés et pilotés par les partenaires sociaux et gérés par trois types d'institutions :

- les fonds de retraite d'entreprise sont des organismes de retraite externes à l'entreprise, constitués dans l'unique but de gérer les capitaux accumulés au profit des salariés d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises. On compte près de 900 fonds de pension d'entreprise de ce type et ce sont généralement les plus grandes entreprises qui créent un fonds de pension en faveur de leur salariés. Ils couvraient environ 16% des cotisants en 1999,
- les fonds de retraite de branche, à participation obligatoire ou non, couvrent les populations des branches du secteur de l'industrie, soit 77.3% des cotisants en 1999. Les Pays Bas comptent environ 80 fonds de pension de branche auxquels il faut rajouter les 11 fonds de pension professionnels couvrant les membres des professions libérales,

➤ les assurances vie de groupe représentent les contrats d'assurance vie conclus entre un employeur et une compagnie d'assurance vie pour couvrir ses engagements en matière de retraite. Il existe près de 45 000 dispositifs de ce type concernant 861 000 cotisants.

Le plus important fonds de pension est le fonds ABP ("Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds") qui couvre la population des fonctionnaires. A la fin 1999, ABP détenait un portefeuille d'investissements de 323.7 Milliards de florins, soit l'équivalent de 39.3% du PIB. Les actions représentaient 40% des actifs, l'immobilier 7.5% et les obligations 52.5%. 60% des investissements sont réalisés en dehors des Pays Bas. Le second plus important fonds de pension est PGGM, fonds des travailleurs du secteur de la santé, avec un portefeuille de 110.5 milliards de florins (13.4% du PIB). A la fin 1999, 60% du portefeuille était investi en actions, 26.1% en obligations et 12.1% en immobilier.

Depuis le 1^{er} janvier 2001, afin de pouvoir s'auto-administrer, tous les fonds de pension, quelle que soit leur nature juridique, doivent être gérés selon les règles actuarielles et techniques édictées dans un Mémoire. Dans le cas contraire, les risques de retraite que les fonds de pension ont contractés, devront être réassurés via une police d'assurance vie de groupe.

La réglementation des fonds de pension est du ressort du Ministère des finances et du Ministère des affaires sociales et a été définie par la loi. Leur surveillance relève de la Commission de surveillance des assurances auprès de laquelle doit être déposé chaque année un rapport actuariel certifié par un actuaire ou un commissaire aux comptes. Les fonds de pension ont également l'obligation de déposer leur plan stratégique d'investissements à l'horizon de 3 à 5 ans. Il n'y a pas d'exigence légale particulière en matière de marge de solvabilité. Comme les fonds de pension fonctionnent en capitalisation, les actifs sont au moins égaux aux provisions techniques calculées selon les règles prudentielles en vigueur. En matière d'investissement, la législation impose seulement que l'allocation du portefeuille soit guidée par le principe de "l'homme prudent", ce qui implique une diversification des risques.

Les fonds de pension versent actuellement un montant de pensions équivalant à trois points de PIB. Leur "maturation" est relativement récente et le poids des pensions qu'ils versent demeure modeste.

c) Le poids financier des fonds de pension.

Le résultat le plus remarquable, et le plus souvent cité, de la place occupée par les fonds de pension dans l'économie néerlandaise, concerne l'évolution du poids des actifs qu'ils gèrent. Entre 1950 et 1999, les actifs gérés exprimés en pourcentage du PIB sont passés de 18.7% à 103.5%, c'est-à-dire qu'à présent, le montant des investissements réalisés par les fonds de pension pour couvrir leurs engagements dépasse le montant du PIB annuel. Ce résultat n'est cependant pas surprenant dans la mesure où les fonds de pension arrivent à maturité et ont accumulé des actifs couvrant à présent les engagements nés de carrières complètes. Il permet néanmoins d'apprécier la puissance financière de ces institutions de retraite.

La détention d'un portefeuille de plus en plus important par les fonds de pension a pour principale conséquence d'accroître la part des produits financiers dans les recettes courantes et de permettre de stabiliser ou de diminuer les appels de cotisations. Par rapport à l'année 1970, la part des cotisations dans les recettes des fonds de pension a été quasiment divisée par deux alors que la part des produits financiers a été multipliée par deux. La part des cotisations ne représente plus qu'un tiers des recettes. Il en résulte que le taux de cotisation moyen apparent qui était, dans la première moitié des années 1970, d'environ 10%, est à présent de l'ordre de 6%. Cette baisse se traduit par une diminution significative des prélèvements sur les salariés et les employeurs au titre de la retraite complémentaire.

L'augmentation du poids financier des fonds de pension s'est également accompagné d'une modification de la composition de leur portefeuille d'actifs. Au début des années 1950, le portefeuille était détenu à près de 90% en titres de taux (obligations). Cette situation a prévalu jusqu'au début des années 1980, date à partir de laquelle la part des titres de taux a commencé à décroître pour atteindre maintenant 50% du portefeuille. La diversification des

placements financiers s'est faite principalement en faveur des actions. L'absence de règles rigides concernant l'allocation des portefeuilles a favorisé cette évolution, la règle de "l'homme prudent" conduisant à la recherche d'une diversification optimale des risques.

2. Les perspectives dans le domaine des retraites et les mesures adoptées.

Les pouvoirs publics des Pays Bas se sont depuis longtemps préoccupés de l'adaptation de leur système de protection sociale et leurs initiatives ont souvent été montrées en exemple, parce qu'elles anticipaient les réformes réalisées dans les autres pays de l'Union européenne. En matière de retraite, ce pays rencontre moins de difficultés que ses homologues européens, en partie en raison de la structure de son système de retraite, bien que les préoccupations relatives à l'impact du vieillissement de la population fassent l'objet d'une attention particulière.

Pour résumer le consensus qui semble prévaloir, les Pays Bas considèrent qu'ils ont la capacité de "gérer" à long terme l'impact budgétaire du vieillissement sans devoir fortement augmenter les prélèvements, à condition de correctement conduire la politique macro-économique et budgétaire. Ce résultat ne sera obtenu que si les ajustements sont pris suffisamment tôt et il repose, pour une grande part, sur la capacité à augmenter l'offre de travail.

Les projections à très long terme, réalisées pour examiner les conditions d'un équilibre qui répartisse équitablement sur les différentes générations le poids des ajustements, montrent que l'évolution des dépenses de pension est semblable à celle projetée dans les autres pays européens. Entre 2000 et 2040, les pensions versées par le régime AOW exprimées en points de PIB devraient quasiment doubler et celles versées par les fonds de pension du deuxième étage devraient être multipliées par trois.

Projections à long terme dans le domaine des pensions. Scénario central.

	2001	2010	2020	2040	2060
Régime AOW : pensions versées (en % du PIB)	4.7%	5.4%	5.8%	9.0%	8.3%
Fonds de pension					
➤ Pensions versées (en % du PIB)	4.1%	-	7.3%	12.9%	13.4%
➤ Actifs gérés (en % du PIB)	121%	-	172%	195%	181%
➤ Taux de contribution (en % des salaires)	6.8%		6.8%	7.2%	8.0%

Source : CPB, Special Report 2000.

La démographie explique la moitié du rythme de progression des dépenses. En raison des caractéristiques du système de retraite, on voit que le taux de contribution aux fonds de pension ne devrait augmenter que de 0.4 point à l'horizon 2040 et de 1.2 points à l'horizon 2060²³. La part croissante des produits financiers dans les ressources des fonds de pension explique pourquoi le triplement des charges de pensions pourra être financé sans quasiment augmenter les prélèvements. Cette situation offre une marge de manœuvre appréciable puisque le coût du financement des retraites jusqu'en 2040 ne concerne que les pensions versées par le régime de base AOW.

²³ La projection a été construite avec l'hypothèse d'un rendement financier des actifs gérés par les fonds de pension en moyenne de 5.75% en termes réels. Comme le taux de croissance du salaire moyen est de 1.75% en projection, cela signifie que le taux d'intérêt technique utilisé pour calculer les engagements et les provisions techniques est de 4%. La sensibilité de la projection à l'hypothèse de rendement montre que si le rendement est inférieur d'un point par rapport au compte central, il sera nécessaire d'augmenter le taux de cotisation d'environ deux points supplémentaires par rapport à la situation de référence.

Pour contenir ce coût et le répartir sur plusieurs générations, les Pays Bas ont créé en 1998 un fonds de réserves dénommé "AOW-spaarfonds" afin de préfinancer une fraction des engagements du régime AOW. C'est un compte spécial d'épargne alimenté par le budget de l'Etat et investi en obligations. Une fraction de la diminution de la dette publique et de la réduction du service de la dette est affectée à ce fonds de réserves. Par rapport à une situation où le fonds n'existerait pas, le solde global des finances publiques est inchangé puisque l'alimentation du fonds résulte d'un jeu d'écritures au sein du budget de l'Etat. Toutefois l'utilisation des marges de manœuvre budgétaires pour constituer ce fonds de réserves signifie que les sommes affectées aux réserves n'auront pas d'autres utilisations, telles que, par exemple, l'accroissement des dépenses publiques ou la diminution des prélèvements obligatoires. La création d'un fonds de réserves revient en fait à répartir différemment sur les différentes générations successives la charge du financement des pensions AOW, la fonction de lissage opérée par le fonds de réserves étant l'instrument pour répartir plus équitablement sur les générations successives le coût du vieillissement.

Depuis 1998, environ 0.5 point de PIB alimente chaque année le fonds de réserves et à la fin 2000, 15.3 milliards de florins avaient déjà été accumulés, soit 1.8 point de PIB. La phase d'accumulation de réserves devrait se poursuivre jusqu'en 2020 pour atteindre environ 15 points de PIB. L'objectif est de stabiliser le taux de cotisation AOW à son niveau actuel (17.9% en 2001) alors que les charges de pensions devraient doubler. Après 2020, il est projeté que le fonds de réserves permettra de financer une fraction des dépenses du régime AOW à hauteur de 1.5 point de PIB jusqu'en 2050, une autre fraction de ces dépenses d'un montant équivalent (1.5 point de PIB) pouvant être financée directement par le budget de l'Etat grâce aux économies budgétaires permises par la diminution de la charge d'intérêts liée à la réduction de la dette publique.

A terme, les Pays Bas disposeront d'une seconde marge de manœuvre budgétaire qui provient des fortes rentrées fiscales prélevées sur les contribuables retraités : la déformation par âge des bases fiscales va conduire après 2005 à une augmentation spontanée des recettes fiscales assises sur les pensions de retraite. Par rapport à la situation prévalant actuellement, il est prévu un supplément de recettes de l'ordre d'un point de PIB en 2020 et de trois points de PIB en 2040. Au total, les prélèvements obligatoires, exprimés en points de PIB, devraient augmenter d'environ cinq points à l'horizon 2040, les prélèvements discrétionnaires supplémentaires nécessaires pour couvrir le coût du vieillissement n'étant que de 0.7 point de PIB, à condition qu'ils soient décidés dès maintenant.

Dans le domaine des fonds de pension, aucune réforme fondamentale n'est envisagée mais de nombreuses améliorations sont prévues. Le thème général est celui de l'individualisation et de la flexibilité dans l'acquisition et la liquidation des droits à pension, principalement en fin de carrière. Le principe est d'offrir, dans le cadre de régimes collectifs mettant en œuvre des formes de solidarité parmi leurs membres, différentes options permettant aux bénéficiaires soit d'acquérir des droits supplémentaires, soit d'avoir une plus grande latitude dans le choix de l'âge de départ à la retraite et du profil temporel du montant de la pension :

- de plus en plus de couples sont bi-actifs, chacun des deux membres accumulant des droits à pension propres. Il s'agit d'offrir la possibilité de renoncer au bénéfice de la réversion en faveur du conjoint, avec, en contrepartie, la possibilité d'acquérir des droits propres plus importants,
- introduire une plus grande flexibilité dans le choix de l'âge de départ à la retraite : l'objectif est la suppression du dispositif de départ anticipé *VUT*, et son remplacement par des mécanismes, au sein des régimes professionnels, favorisant le libre choix de l'âge de départ en permettant aux assurés d'accumuler suffisamment de droits pour partir avec un montant de pension suffisant. L'assuré peut choisir d'accroître son effort contributif afin de pouvoir partir à la retraite avant 65 ans avec un niveau de pension inchangé. Symétriquement, la prolongation de l'activité au delà de 65 ans est encouragée avec des taux de liquidation de la pension plus élevés,

- ouvrir la possibilité de choisir un profil variable de versement de la pension, le montant de la pension pouvant être plus élevé au début de la période de retraite pour ensuite décliner à partir d'un âge fixé à l'avance,
- améliorer l'affiliation aux régimes professionnels des catégories de populations actuellement exclues : jeunes de moins de 25 ans, salariés occupant des emplois temporaires et saisonniers, etc.
- renforcer la portabilité des droits à pension entre les divers fonds de pension afin de favoriser la mobilité professionnelle,
- améliorer la supervision financière des fonds de pension afin d'accroître la transparence.

3. En guise de conclusion.

Par rapport aux autres pays de l'Europe continentale, les Pays Bas disposent d'un atout puisque les engagements des régimes professionnels sont totalement provisionnés, avec des perspectives de faibles augmentations des prélèvements pour financer l'accroissement des charges. L'impact du vieillissement de la population sur les finances publiques devrait être en conséquence modéré puisque seul le régime de base AOW est concerné. Pour anticiper les besoins de financement de ce régime, un fonds de réserves a été créé avec une montée en charge étalée jusqu'en 2020. L'abondement de ce fonds de réserves est lié étroitement à la capacité des pouvoirs publics à régulièrement réduire la dette publique, ce qui permet de lier la conduite de la politique budgétaire avec les problèmes de financement des retraites. C'est pourquoi ce pays n'est pas engagé dans des réformes d'envergure de son système de retraite et peut concentrer sa stratégie économique à long terme sur l'amélioration du fonctionnement du marché du travail dans le but d'accroître la croissance potentielle.

L'absence de réforme d'ampleur dans le domaine des retraites ne signifie pas que le système de protection sociale reste inchangé. Depuis 1995, les Pays Bas ont entrepris une succession de réformes des différents dispositifs (invalidité, chômage) visant à accélérer la transition de l'inactivité vers l'emploi afin d'augmenter significativement le taux d'emploi et d'alléger la charge de financement pesant sur le facteur travail. Le maintien en activité des travailleurs âgés reste une préoccupation commune à l'ensemble des pays de l'Union européenne. Le choix d'accélérer les transitions vers l'emploi s'accompagne de mesures permettant d'offrir aux salariés, via les régimes professionnels, une plus grande variété d'options quant à l'âge de départ à la retraite, sans pénaliser le niveau de vie des futurs retraités. Cette orientation est contestée par certains qui voient dans la tendance à l'individualisation des droits sociaux et à la flexibilité des dispositifs une remise en cause de l'universalité de la protection sociale. En fait, le modèle de la sécurité sociale de l'après-guerre a été épuisé au cours des années 1980 lorsque la charge des "inactifs" n'était plus financièrement supportable par les budgets publics. La voie empruntée par les Pays Bas anticipe probablement les adaptations que progressivement mettent en place les autres pays européens à l'occasion de la réforme de leur système de retraite.
