

## Pays-Bas

### Pensions de retraite : un réajustement négocié

Marie WIERINK

**L**e vieillissement est un thème très présent dans le débat public néerlandais depuis 1996, sous les différents aspects du financement de la retraite, du coût des dépenses de santé et d'assistance aux personnes âgées, et enfin de la faiblesse du taux d'activité des travailleurs les plus âgés, du fait du recours aux dispositifs d'invalidité ou de préretraite. Nous traiterons dans cet article les évolutions affectant plus particulièrement le régime de retraite. Nous décrirons dans un premier temps l'architecture de la protection retraite et passerons ensuite en revue les différents chantiers de réforme, en insistant sur leur interdépendance. Malgré la diversité des intérêts en présence, le caractère concerté des évolutions constatées aujourd'hui est remarquable. Le contexte politique du gouvernement de coalition entre la gauche et les libéraux, la conjoncture économique de reprise de la croissance sont également favorables à la mise en chantier de réformes dans un domaine très sensible politiquement, depuis l'apparition des partis de retraités AOV et Unie 55+.

A partir de 65 ans, la pension de retraite des salariés repose sur deux composantes principales, l'AOW ou assurance générale de base, et les pensions professionnelles, servies par les caisses de retraite professionnelles, auxquelles s'ajoutent éventuellement les dispositifs privés d'épargne-retraite contractés par les particuliers. Ces deux composantes sont liées, en ce sens que les caisses de retraite servent le plus souvent des pensions complémentaires à hauteur de 70 % du dernier salaire, en complément du montant de la pension générale servie par l'Etat, par le mécanisme dit de la « franchise AOW ». Toute modification de ce premier étage a donc des conséquences sur les régimes complémentaires.

#### ***Le premier étage : l'AOW, ou allocation générale de vieillesse***

Toute personne résidant aux Pays-Bas a droit à une pension générale, financée par répartition de cotisations prélevées sur les actifs, et proportionnelle à sa durée de résidence aux Pays-Bas entre 15 et 65

---

#### **Un système de retraites à deux étages**

ans. A l'intégralité des droits correspond une pension équivalant à un salaire minimum pour un ménage de deux personnes

(soit à 50 % par personne ou 1 130,96 florins (3 392 FF) par mois en décembre 1996), et à 70 % de ce salaire minimum (soit 1 627,84 florins, 4 883 FF) pour une personne vivant seule. Il s'agit d'une institution fondamentale de l'Etat providence néerlandais, mise en place en 1957, protégeant tous les résidents contre le risque vieillesse. Ce revenu de remplacement est financé par le prélèvement d'une cotisation de 15,4 % sur les salaires jusqu'au premier plafond fiscal (45 960 florins – environ 137 880 FF – en 1996).

Cette allocation AOW a fait l'objet de réductions dans le cadre du programme d'économies budgétaires des années quatre-vingt :

- réduction de l'allocation de 70 à 50 % du salaire minimum attribuée à chacun des membres d'un ménage de plus de deux personnes ;
- désindexation entre 1984 et 1989 de l'évolution des allocations par rapport à l'évolution moyenne des salaires.

***Le second étage : les retraites complémentaires professionnelles***

Le second étage des revenus de retraite est constitué des pensions de retraites servies aux anciens salariés par des caisses de retraites professionnelles ou d'entreprise, mises en place à l'initiative des partenaires sociaux des différentes branches, sous forme de fondations paritaires.

On compte aux Pays-Bas 1 060 caisses de retraite. Ces caisses se sont développées principalement depuis la Deuxième Guerre mondiale, la caisse de retraite des fonctionnaires et celles de certaines grandes entreprises étant apparues bien avant. Dans toutes les branches où elles sont constituées, la couverture des salariés par de telles caisses est obligatoire, par le mé-

canisme de l'extension de l'accord collectif. En l'absence d'accord de branche ou d'extension, l'employeur non couvert peut adhérer volontairement à une caisse de retraite de branche, créer sa propre caisse de retraite ou prendre une assurance collective auprès d'une compagnie d'assurance. Mais il n'y est pas obligé (voir encadré). L'employeur est tenu d'assurer au moins la moitié du financement de la cotisation. Les cotisations aux caisses de pension jouissent d'une déductibilité fiscale, ce qui accroît l'attractivité de ce système et pousse à sa sophistication.

Ces caisses fonctionnent par capitalisation. Dans la majorité des cas, leurs règlements prévoient une sortie en prestations définies, garantissant le plus souvent un revenu de remplacement à hauteur de 70 % du dernier salaire . En 1996, 63,8 % des salariés masculins sont affiliés à une caisse offrant cette prestation garantie pour une carrière complète. Dans un tel système, la question de la transférabilité des droits est cruciale en cas de changement d'entreprise ou de branche d'activité.

La gestion des caisses est assurée soit en direct par des structures propres, soit par l'intermédiaire d'organismes chargés de la gestion de plusieurs caisses, soit encore par des compagnies d'assurance dans le cadre de contrats collectifs de branche ou d'entreprise.

Les caisses de retraites néerlandaises constituent un acteur financier puissant. Elles détiennent, en 1996, 604 milliards de florins d'actifs en placements (1 800 milliards de FF), à comparer aux 293 milliards de florins (879 milliards de FF) détenus par les assureurs. Traditionnellement orientées vers le marché obligataire, les caisses évoluent ces dernières années

### Champ de couverture des retraites complémentaires

En 1997, 9 % de l'ensemble des salariés (secteurs privé et public) de 25 à 65 ans ne bénéficient pas d'une retraite complémentaire, contre 16 % en 1985 (enquête menée à la demande du Ministère des Affaires sociales et du Conseil économique et social). Si la couverture des salariés s'est étendue entre ces deux dates, certaines catégories bénéficient encore d'une protection moindre. Parmi ces derniers, on compte :

65 % de femmes ;

56 % de salariés en contrats flexibles (précaires) ;

43 % de salariés avec une ancienneté inférieure à deux ans ;

38 % de salariés entre 25 et 29 ans ;

Et 30 % de salariés dont le revenu annuel est inférieur à 35 000 florins (105 000 FF) ;

Enfin, les non bénéficiaires d'une retraite complémentaire se trouvent concentrés dans le secteur privé, et 57 % d'entre eux travaillent dans des entreprises de moins de 50 salariés.

Source : *Sociaal Economische Raad, 1er juillet 1997*

vers des placements en actions, ce qui a contribué à l'accélération de leurs gains.

La rentabilité des placements des caisses de retraite a été très favorable ces dernières années, à la fois sous l'effet général de la prospérité boursière et sous l'effet de la réorientation vers des placements en actions. En 1996, le rendement des fonds placés a tourné autour de 15,2 %, selon les estimations d'un consultant spécialisé. Cependant, il est plus juste d'apprécier les performances financières sur plusieurs années. De 1992 à 1996, ces rendements s'échelonnent entre 10,2 et 13,6 % en moyenne annuelle, selon les calculs des deux associations de caisses de retraite OPF et VB.

Cette manne financière est convoitée en ces temps d'austérité salariale et de compression des coûts. Dans le cas de

fonds d'entreprise, des accords ont été passés pour faire profiter l'entreprise d'une partie de ces moyens financiers, sous la surveillance de la Chambre des assurances. Dans la situation la plus courante, les partenaires sociaux conviennent de mettre l'entreprise et les salariés en « vacances de cotisations », les exonérant pendant une ou plusieurs années de cotisations. D'autres entreprises ont profité directement des richesses des fonds excédant les provisions pour paiement des engagements et ont bénéficié de versements de capitaux.

La multitude des caisses de retraite appelle à l'évidence l'existence de mécanismes de contrôle. L'efficacité de ce contrôle est en ce moment en discussion. La Chambre des assurances contrôle le fonctionnement des fonds de pension et des sociétés d'assurances (1 060 fonds de

pension, et 400 compagnies d'assurances), dans un objectif de sécurisation à long terme des intérêts des retraités et des assurés.

Le facteur de risque principal, qui concerne surtout les caisses d'entreprise, est celui de l'implication abusive des ressources du fonds dans l'entreprise, en cas de difficultés économiques. Malgré des règles rigoureuses, une affaire récente a montré la nécessité de renforcer le contrôle public sur les fonds de retraite. Une loi « modificative de la Loi sur les fonds de pension et d'épargne » à paraître, en précisant les instruments de contrôle confiés à la Chambre des assurances, instituera l'obligation de publier un rapport annuel d'activité, jusqu'ici non applicable aux fondations. A partir de 1998, cette obligation concernera 300 caisses professionnelles dont le chiffre d'affaires est supérieur à 6 millions de florins (18 millions de FF).

#### **Des processus de réformes qui s'articulent**

Les incertitudes sur l'avenir du niveau du premier étage de la retraite et sur son financement pèsent sur les réflexions des partenaires sociaux et des gestionnaires des caisses assurant le second étage, qui doivent garantir les prestations définies sur le dernier salaire. En effet, le poids financier des allocations du premier étage (AOW) atteint 33 % du total des dépenses de sécurité sociale en 1993. Il s'agit du deuxième poste après l'invalidité et l'indemnisation de la maladie qui pesaient 35 %. Les projections du doublement du nombre des allocataires d'ici à 2030 conduisent certains experts à prévoir un doublement de la charge financière. D'autres, moins alarmistes, estiment que la croissance économique peut permettre d'absorber une part des

charges de cette évolution démographique. De nombreux rapports se sont penchés depuis 1986 sur le problème de la solvabilisation de l'AOW. Les incertitudes demeurent en ce qui concerne, notamment, l'évolution des salaires et le rendement des placements des institutions de retraite. Arbitrages politiques et inflexions des règlements des caisses professionnelles apparaissent en interaction.

#### **Les pistes gouvernementales**

Jusqu'à ces toutes dernières années, le gouvernement s'était abstenu de prendre des décisions. Il devait mener à terme des réformes politiquement difficiles, comme la réforme de la loi sur l'invalidité, de l'indemnisation de la maladie, de l'assistance et de l'assurance veuvage. La protection vieillesse n'échappe pas à l'optique générale d'introduction progressive d'un fonctionnement de marché dans la gestion de la protection sociale. La présence au même gouvernement « violet » de forces politiques traditionnellement antinomiques (libéraux, socialistes et centristes) offre également une opportunité politique précieuse, de même que la proximité des élections législatives de 1998 pousse à l'affichage d'un programme d'action explicite. Il ne se passe pas de semaine sans que les diverses pistes de renflouement de la retraite de base ne soient rediscutées.

Dans un rapport de 1996, « *Werken aan zekerheid* » ou « Travailler à la sécurité », le gouvernement Kok s'oriente vers l'idée d'une fiscalisation complémentaire à la cotisation sociale AOW, gelée à son niveau de 1996 dans le cadre d'une politique de limitation des charges sur le travail. L'idée est de revoir les facilités fiscales attachées à la participation aux caisses de retraite. Il s'agit de déga-

ger les moyens financiers nécessaires au renflouement de la retraite de base, et d'anticiper l'alourdissement des charges des caisses professionnelles, lié à l'allongement de la durée de vie ainsi qu'aux mesures d'égalisation de traitement entre hommes et femmes. Le gouvernement propose de plafonner la déductibilité des cotisations retraite au montant correspondant à la garantie d'une retraite basée sur le salaire moyen et non plus sur le dernier salaire. Il envisage même d'ajouter un plafond supplémentaire en ne retenant qu'une déductibilité en rapport avec 70 % du plafond journalier des assurances sociales.

Les partis politiques s'emparent du problème de l'AOW au second semestre de 1996. Plutôt qu'une fiscalisation complémentaire, les fractions parlementaires – Pvdv socialiste, D 66 centre gauche et VVD libéraux – préconisent la constitution d'un fonds dédié au financement de l'AOW. Celui-ci devrait être inscrit au programme de la future coalition de gouvernement. L'amélioration des recettes fiscales de 1996 liée à la croissance retrouvée permet à leurs yeux d'amorcer le financement de ce fonds à hauteur de 1 milliard à 1,5 milliard de florins par an, sous la forme d'obligations liées à des emprunts d'Etat.

Certains commentateurs contestent fermement cette option, estimant que le financement prévu est insuffisant par rapport aux besoins. L'opposition chrétienne-démocrate, quant à elle, critique ce système. Elle estime que la réduction du déficit public devrait dégager, à elle seule, des moyens financiers suffisants à affecter à l'AOW, sans qu'il soit besoin de recourir à l'artifice comptable de la constitution d'un tel fonds. Pour le moment, le projet a fait l'objet d'un arbitrage favorable de la part du Premier

ministre, mais il faudra attendre les discussions préélectorales pour être sûr de son existence.

---

#### **Les réactions pragmatiques des partenaires sociaux**

Les partenaires sociaux, de leur côté, protestent vigoureusement contre l'idée de la modification du régime fiscal des cotisations retraites, dénonçant l'intrusion du gouvernement sur le terrain de la liberté contractuelle. Les organisations syndicales sont plutôt réticentes face à la logique de la pension sur le salaire moyen. Elles récusent l'argument de la cherté du système ; en réalité peu de salariés justifient des conditions leur permettant de bénéficier de la pension maximale de 70 % du dernier salaire. Elles ne sont pas fermées pour autant à toute évolution. Les organisations patronales s'élèvent elles aussi contre la proposition gouvernementale. Elles estiment que celle-ci oriente la réforme dans le sens de la pension sur le salaire moyen, sans laisser ouverte la possibilité alternative du système à cotisation définie. Au-delà de ces prises de position de principe, les partenaires sociaux réagissent pragmatiquement.

D'une part, des dispositifs de flexibilisation de fin de carrière ou d'épargne-temps ont été négociés dans le domaine des régimes professionnels de préretraite par répartition. D'autre part, des règlements de caisses de retraite ont été modifiés, certes de manière sporadique, mais de la part de puissants acteurs, du fait du fonctionnement polycentré des négociations sociales de branches. Certains régimes complémentaires de branche et d'entreprise impriment ainsi une orientation au mouvement, et constituent des précédents qui alimentent le débat. Pour Cees de Wildt, coordi-

nateur de la politique conventionnelle du syndicat de l'industrie de la FNV, l'option retenue, dernier salaire ou salaire moyen, importe peu, « pourvu qu'elle conduise à ce que plus de gens aient bientôt une bonne retraite ! »

***Passage à la garantie d'une pension sur le salaire moyen***

Certaines caisses de retraite d'entreprise ont adopté la règle des prestations définies sur le salaire moyen de toute la carrière. En règle générale, les syndicats ont obtenu des contreparties lors de l'introduction de ce changement, avec la prise en compte par exemple des éléments de salaire exceptionnels (primes exceptionnelles, rémunérations liées à la performance individuelle), ce qui minimise par contrecoup leurs objections contre la flexibilisation des formes de rémunération.

Les entreprises qui, avec l'aval des organisations syndicales, sont passées à la logique de la pension sur le salaire moyen mettent en avant deux types d'arguments. D'une part, la modération de charges liée aux nouveaux calculs de cotisation paraît cohérente avec une recherche inconditionnelle de réduction de coûts salariaux, pour stimuler l'emploi ou pour le préserver. D'autre part, il y a aussi la volonté de dégager des marges de financement supplémentaires sans renchérissement de cotisations pour permettre la flexibilisation des formules de pension proposées aux salariés. D'un modèle unique de pension de base avec des garanties supplémentaires standard, on pourrait alors passer à des formules diversifiées allant d'une pension améliorée sans garantie pour survivants, à des formules plus protectrices du conjoint survivant inactif, par exemple.

On peut observer que ce sont à l'heure actuelle surtout les grandes entreprises, caractérisées par leur fonctionnement en marché interne et très marquées par le modèle de l'emploi à vie, dont les caisses de retraite ont adopté le système de la pension sur le salaire moyen.

***Passage au système à cotisations définies***

Une autre orientation, jusqu'ici restée plus limitée, est celle des systèmes à cotisations définies. Aux yeux de certains employeurs, cette option permet une prévisibilité meilleure, à partir des seuls engagements de cotisations patronales vieillesse. Elle supprime les inconvénients du renchérissement pour l'entreprise du coût de la retraite du salarié au fur et à mesure de l'ancienneté croissante du salarié, et lui permet de s'affranchir de toute dépendance par rapport à l'évolution de la pension de base.

Le système à cotisations définies serait plus cohérent avec la fin du système de l'emploi à vie, et le coût de la protection retraite indifférencié selon l'âge du salarié dans ce système favoriserait la mobilité sur le marché du travail. La réflexion qui mène à la réorientation vers les systèmes à cotisations définies part du constat que la prospérité boursière des fonds de retraite devrait profiter aux retraités dont les cotisations sont à l'origine d'empires financiers. A contrario, il n'échappe pas aux organisations syndicales que cette solution est lourde d'insécurité pour la retraite future des salariés en cas d'affaiblissement des performances boursières.

---

***Un mouvement de libéralisation à double sens***

Impliqués de façon de plus en plus étroite dans la gestion de la sécurité so-

ciale, les assureurs entendent bien augmenter leur part de marché sur le terrain de la retraite. La prospérité financière de ces dernières années renforce leur intérêt pour la masse d'épargne mobilisée dans le cadre des régimes obligatoires de retraite, et notamment ceux des branches professionnelles. Le secteur des assurances est aujourd'hui un acteur majeur de la constitution de retraite.

Mais inversement, les caisses de retraite professionnelles sont également intéressées à drainer l'épargne individuelle des salariés désirant se constituer une protection sur-complémentaire ou plus individualisée. La distinction entre acteurs collectifs (les fonds de pension) offrant des produits collectifs, et acteurs privés (les assureurs) offrant des produits individualisés tend à s'estomper.

#### **La libéralisation, ligne de clivage entre libéraux et socialistes**

Au premier semestre 1996, la discussion sur le degré de libéralisation admis en matière de retraites complémentaires est très vive. Les lignes de partage suivent les divisions politiques entre libéraux et socialistes. Le secrétaire d'Etat aux Affaires sociales de l'époque, Linschoten, et le ministre Wijers des Affaires économiques (VVD), sont partisans d'une ouverture large du champ de la protection complémentaire au secteur des assurances, et font écho au lobbying effectué par celles-ci auprès des parlementaires et du gouvernement.

Le ministre des Affaires sociales A. Melkert (Pvda) s'y est opposé pour le moment avec succès. Dans la Note Sociale 1997, il rappelle son attachement au principe d'adhésion obligatoire des entreprises aux caisses de retraite de branche là où elles existent ou ont été étendues. De la même façon, il se prononce en fa-

veur du maintien de l'affiliation automatique des salariés à ces caisses, de branche ou d'entreprise. Ces obligations garantissent une solidarité entre « bien-portants et malades, hommes et femmes, jeunes et vieux » ; elles permettent de travailler à une échelle qui limite les frais de gestion, et de protéger les intérêts des salariés par rapport à ceux des gestionnaires. La position d'Aad Melkert est cohérente avec le soutien qu'il a toujours apporté au maintien du mécanisme de l'extension des conventions collectives, contesté par les mêmes milieux libéraux. Les organisations syndicales partagent cette option en faveur de la solidarité entre les groupes forts et faibles de la société ; elles jaugent les possibilités de modification technique des règlements des fonds de retraite à cette aune.

#### **Des évolutions institutionnelles tout en nuances**

Fin 1996, un double mouvement s'est fait jour admettant, d'une part, des possibilités de dérogation aux caisses de retraite de branche et permettant, d'autre part, aux caisses de se positionner sur le marché de la protection individuelle sur-complémentaire, jusqu'ici chassée des assureurs.

La Fondation du travail, par un accord unanime, a pris position pour le maintien de l'obligation pour une entreprise de participer au fonds de retraite de la branche, sauf justification de son choix pour une solution alternative offrant une protection ou des performances financières supérieures, lui permettant alors d'obtenir une dérogation. Le principe de l'adhésion obligatoire à une caisse de branche est donc maintenu, mais des possibilités de dérogation et de passage au secteur assurantiel sont officiellement acceptées.

Dans le même temps, les dispositions protectrices de la loi sur les « Fonds d'épargne et de retraite » viennent d'être étendues aux produits d'épargne-retraite individuels proposés par les caisses de retraite et non financés conjointement par les entreprises. Cette modification législative va à contre-courant des attentes des assureurs, en ouvrant aux caisses de retraite de nouvelles perspectives de développement, en direction d'une clientèle déjà fidélisée par l'adhésion des entreprises. Du fait de la perte de pouvoir d'achat de l'AOW et des projets de modération par voie fiscale du niveau de garantie des retraites complémentaires, les salariés vont être de plus en plus enclins à envisager leur protection individuelle par des contrats d'assurance-retraite complémentaires.

Enfin, rappelons que les projets du ministère des Affaires sociales de limiter les facilités fiscales attachées au fonctionnement des garanties obligatoires devraient conduire mécaniquement à augmenter la part du gâteau de l'épargne retraite des assureurs.

#### **Quelles garanties de retraite pour un emploi discontinu ?**

Le système néerlandais de caisses professionnelles fonctionnant par branche ou par entreprise est manifestement mieux adapté à l'emploi stable d'un salarié aux compétences bien définies, occupé durablement dans la même entreprise ou dans le même secteur d'activité, qu'à une carrière discontinuée.

Dans le cas de travail à temps partiel, la loi interdit désormais aux caisses de retraite de pratiquer des différences de traitement selon la durée du travail, notamment en prévoyant la constitution de droits à pension à partir d'un minimum d'heures.

Sur fond d'instabilité des relations de travail, de réorientations professionnelles multiples, et de développement de la polyvalence des travailleurs, la transférabilité totale des droits à pension devient d'une importance cruciale. Celle-ci n'est encore ni totale, ni automatique et il subsiste encore des inégalités de situation sur le plan du transfert de droits à pension. Depuis 1987 les salariés ont le droit de demander le transfert de la valeur de leurs droits acquis ; mais ce n'est qu'en 1994 qu'une modification de la loi sur les fonds d'épargne et de retraite a rendu obligatoire le transfert des droits d'un salarié qui le demande, lors de son changement d'entreprise ou de branche. La loi définit des règles minimales de calcul de la valeur des droits à transférer, que les caisses de retraites peuvent améliorer.

Un changement d'entreprise et une sortie hors du champ d'application de sa caisse professionnelle avant 1994 continue donc de porter préjudice en matière de droits à pension. La situation vient tout récemment d'évoluer. En août 1997, plusieurs grandes caisses professionnelles viennent de passer entre elles un accord pour établir la continuité des droits à pension de salariés mobiles dans la limite de leurs champs d'application, à la condition qu'ils en fassent la demande, et qu'ils soient encore actifs aujourd'hui. Autrement dit, pas de rétroactivité.

Un troisième type d'adaptation concerne la réduction des périodes d'attente pratiquées par les caisses de retraite avant de prendre en compte les nouveaux salariés de la branche ou de l'entreprise. Le gouvernement et la Fondation du travail proposent de réduire à trois mois une période d'attente s'étendant fréquemment à un an.



---

**La famille traditionnelle  
en filigrane des règlements**

Le vent de réforme qui souffle sur les fonds de pension a permis l'émergence d'un débat sur la franchise pratiquée par les caisses dans le calcul des droits à pension complémentaire. Cette franchise correspond, pour chaque affilié présentant l'intégralité de ses droits, au montant de l'allocation vieillesse générale payée par l'Etat, soit 2 fois 50 % du salaire minimum.

Cette pratique, adaptée au cas d'un ménage traditionnel à un seul actif, n'a pas évolué pour prendre en compte l'individualisation des prestations d'allocation vieillesse générale, la montée des ménages à deux actifs, ou encore la situation des célibataires. Sans compter les effets d'une carrière discontinue, la norme de 70 % du dernier salaire est donc en réalité, dans le cas d'un célibataire ou de deux actifs d'un même ménage, toute théorique. Désavantageant les petits salaires, qui construisent peu ou pas de droits à une retraite complémentaire, l'application de la franchise actuelle est en outre socialement injuste, ce qui a été dénoncé par le PvdA en novembre 1996.

L'augmentation du nombre des ménages à deux actifs, et d'une activité professionnelle féminine plus continue a contribué à donner à ce problème une visibilité plus grande. Le Conseil de l'Emancipation auprès du ministère des Affaires sociales s'est élevé contre cette situation et contre la discrimination indirecte que constitue le mécanisme de la franchise. Jusqu'à présent, la presse n'a pas fait état de dispositions correctrices.

Remédier à cet archaïsme conduit à trouver les moyens de financer un « trou » important dans le montant des pensions de retraite. Pour certains partenaires so-

ciaux, le comblement de ce trou pourrait être une des contreparties réclamées pour passer d'un système de pensions sur le dernier salaire à une pension sur le salaire moyen.

---

**Une réforme négociée  
à la néerlandaise ?**

On assiste actuellement à la mise en mouvement progressive de l'ensemble du système néerlandais. Travaux d'experts et réflexions gouvernementales s'inscrivant dans une politique globale de maîtrise de dépenses en matière de protection sociale, premières négociations fondatrices d'une réorientation des attitudes traditionnelles des acteurs sociaux : les ingrédients d'une gestion de la transition à la néerlandaise sont réunis.

Pour les acteurs sociaux des différentes branches, la négociation des conditions de travail et de salaires et celle des garanties secondaires comme celles de la préretraite et de la retraite constituent un ensemble. La diversité des instruments à la disposition des mêmes acteurs à un même niveau de la branche ou de l'entreprise facilite la révision des différentes composantes de la couverture conventionnelle et la négociation de contreparties.

De plus, l'influence des pouvoirs publics dans un tel processus est loin d'être insignifiante. En proposant une modification du régime fiscal des cotisations de retraite, que les partenaires sociaux refusent au nom de leur liberté contractuelle, le gouvernement introduit une pression au changement, voire une menace. Cette pression vient renforcer la propension des partenaires sociaux à engager de leur propre fait et dans la configuration spécifique de chacune de leurs branches ou entreprises les réformes attendues du système existant.

*L'AVENIR DES RETRAITES EN DEBAT*

**Sources :**

NRC Handelsblad.

Zeggenschap, septembre 1996.

François Charpentier, Retraites et fonds de pension, *Economica*, 1997.

Notes du Ministère des Affaires sociales néerlandais :

- Sociale Nota 1997 ;

- « Werken aan de zekerheid » 1996.

Marcel Metze, *De staat van Nederland, op weg naar 2000*, SUN/CBS/ITS, 1997.