

LES ANOMALIES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

LA FAILLITE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ?!

La FEB a récemment organisé un colloque intitulé « La faillite de la sécurité sociale ?! ». Dans son speech d'introduction, Pieter Timmermans, CEO de la FEB, identifiait cinq anomalies qui sapent lentement mais sûrement les fondements du modèle actuel. Pour les lecteurs de REFLECT, il y revient plus en détail.

En 1992, De Standaard et l'Écho titraient : « Sociale zekerheid moet buikriem weer aanhalen » et « Sécurité sociale : deux années d'errance ». Si l'on compare les titres des journaux de l'époque et le titre du récent symposium de la FEB « La faillite de la sécurité sociale ?! », on a l'impression que rien n'a changé au cours des 30 dernières années.

Pieter Timmermans: « Lorsqu'on entend le mot 'faillite', on pense immédiatement à une débâcle financière. Mais on peut également aborder la sécurité sociale sous d'autres angles, comme : les droits vs les obligations, les insiders vs les outsiders, la solidarité vs l'assurance, la gouvernance efficace vs la gouvernance inefficace... Je suis notre modèle de très près depuis plus de 30 ans. On ne peut ignorer ses points forts (large couverture de nombreux risques, faible taux de pauvreté...), mais un certain nombre d'anomalies l'affaiblissent clairement. »



« DE PLUS EN PLUS DE PERSONNES QUI CONTRIBUENT PAR LEUR SALAIRE REMETTENT EN QUESTION L'UTILITÉ DE LEUR PARTICIPATION SOLIDAIRE À LA COMMUNAUTÉ LORSQU'ELLES VOIENT CE QU'ELLES OBTIENNENT EN RETOUR »

Pieter Timmermans
CEO VBO FEB



Vous détectez cinq anomalies de la sécurité sociale, dont la première est...

«... que le coin salarial (la différence entre le coût salarial pour l'employeur et le revenu net apparaissant sur le compte bancaire du travailleur) augmente, alors que le taux de remplacement diminue. En d'autres termes, plus vous cotisez à la sécurité sociale, moins vous récupérez en proportion. Le tableau ci-après en dit long. Le coin fiscal passe de 25% pour un salaire mensuel brut de 2.000 EUR à 60% pour un salaire de 8.250 EUR. D'autre part, on observe une diminution du taux de remplacement de la pension légale, qui passe de près de 70% pour un salaire mensuel de 2.000 EUR à environ 30% pour un salaire de 8.250 EUR. Je ne suis pas surpris que le principe d'assurance soit mis à mal et que de plus en plus de participants au système de sécurité sociale remettent en question l'utilité de leur contribution solidaire au groupe.»

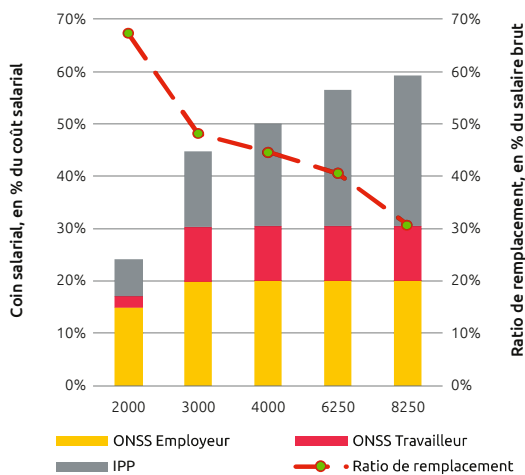
La deuxième anomalie que vous pointez est que les cotisations sociales sont déplaçonnées, alors que les allocations restent plafonnées. Cela crée une perception erronée au sein de la population.

«Au début des années 1980, l'un des principes fondamentaux de la sécurité sociale, à savoir la solidarité par opposition à l'assurance, a été rompu. Le ministre des Affaires sociales de l'époque,

Jean-Luc Dehaene, a décidé de dé plafonner les cotisations sociales de manière ponctuelle dans le cadre de la politique de redressement budgétaire, tandis que les allocations restaient plafonnées. Comme souvent en politique, cette opération qui devait être ponctuelle s'est pérennisée. Par conséquent, la population a le sentiment qu'elle contribue plus qu'elle ne reçoit en retour. Prenons le cas de la pension. On entend souvent dire : « J'ai tellement payé toute ma vie et pourtant je reçois une pension d'à peine 1.500 EUR/mois qui ne me permet pas de joindre les deux bouts ». Les gens pensent en termes de capitalisation – combien ai-je cotisé et combien vais-je récupérer? – alors que notre système de pensions repose essentiellement sur la répartition, la génération actuelle d'actifs contribuant au paiement des pensions de leurs parents. »



LE PRINCIPE D'ASSURANCE DISPARAÎT POUR LES SALAIRES ÉLEVÉS



Situation fiscale et parafiscale à partir du 1^{er} mai 2022

Source : FEB VBO, calculs propres

La relation entre la productivité et la formation des salaires a également été bouleversée au cours des dernières décennies.

« La formation des salaires et la compétitivité qui y est associée sont essentielles pour la soutenabilité financière de notre sécurité sociale. Selon les lois économiques, une croissance de la productivité entraîne une hausse des salaires. Mais à partir du milieu des années 1980 – lorsqu'ont commencé l'automatisation et de la digitalisation – cette logique s'est inversée. Aujourd'hui, on commence par négocier l'augmentation des salaires. Celle-ci doit ensuite être compensée par une plus grande productivité. La conséquence est l'automatisation d'un nombre croissant de tâches. Les personnes ont été remplacées par des robots et, dans les années 1990, la demande de travail à temps partiel, d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle

et vie privée, de crédits-temps supplémentaires, etc. a augmenté. Le nombre de congés, financés par la solidarité et la sécurité sociale, a fortement augmenté. Dès le début de ce siècle, les entrepreneurs ont à leur tour commencé à demander une organisation du travail plus flexible afin de garantir leur organisation interne. Cela a provoqué des réactions de la part des travailleurs qui ont exigé de miser davantage sur le travail faisable. C'est ainsi que s'est amorcée une spirale néfaste dont nous subissons aujourd'hui les conséquences. »

La déresponsabilisation s'insinue également dans le modèle. Qu'entendez-vous exactement par là ?

« Jusqu'au milieu des années 90, chaque branche de la sécurité sociale était financée par une cotisation sociale distincte. Les partenaires sociaux étaient responsables de l'équilibre au sein de la branche qu'ils géraient conjointement. Par la suite, toutes les recettes de la sécurité sociale ont été centralisées auprès de l'ONSS, qui devait assurer le bon fonctionnement de la gestion globale. En simplifiant, on peut dire qu'en cas de déficit, la gestion globale s'est tournée vers les autorités fédérales pour obtenir davantage de fonds. Plus personne n'assumait la responsabilité de la bonne gouvernance des ressources disponibles. Et pour couronner le tout, on a introduit une dotation d'équilibre quasi inconditionnée. Y a-t-il un déficit? Pas de problème. Le gouvernement fédéral fait automatiquement l'appoint. Ce genre de mécanisme favorise la faillite de notre système de sécurité sociale. »

Enfin, votre cinquième anomalie : personne ne s'attaque vraiment au piège du chômage; on joue à saute-mouton.

« Au début de ce siècle, les politiciens et les experts ont découvert le piège du chômage. La différence entre le revenu net du travail et les allocations de chômage nettes était trop faible. Pour y remédier, on a réduit l'impôt sur les salaires les plus bas pour que la personne ait un revenu net plus élevé et pour augmenter la différence avec l'allocation de chômage. Peu après, les syndicats ont exigé une augmentation des allocations de chômage, tandis que le gouvernement décidait à son tour de s'attaquer une nouvelle fois au piège du chômage. L'effet saute-mouton était né. Résultat? Le piège du chômage est toujours là, et il est aujourd'hui exacerbé par un piège promotionnel considérable (diminution du salaire net après promotion) dans les tranches de revenus inférieures. » □