

PILIER 4 : SIMPLICITÉ

La simplicité renforce l'assise et l'efficacité

Le monde ne cesse de se complexifier. Notre système de sécurité sociale aussi. Pourtant, la simplicité et la transparence sont très importantes pour clarifier les droits et les obligations de chacun. Le système doit être simplifié. Est-il possible par exemple d'harmoniser les différents statuts ? Quid de l'abondance d'exceptions ? Comment la digitalisation peut-elle contribuer à la simplification ?



La complexité a un coût pour les pouvoirs publics et pour les entreprises. Le manque de transparence aussi joue des tours au citoyen, en termes tant de droits que d'obligations. Le système lui-même en souffre aussi, car il est perçu comme une machine de redistribution bureaucratique. Les gens ne s'y sentent plus liés, ils ne s'en sentent pas responsables. Cette évolution engendre des comportements calculateurs et favorise l'usage impropre et même l'abus. Si le citoyen ne comprend plus le pourquoi et le comment, d'où peut venir le soutien sociétal ?

VERS UN STATUT HARMONISÉ UNIQUE ?

La sécurité sociale classique se subdivise globalement en trois régimes : le régime des travailleurs salariés, le régime des indépendants et le régime des fonctionnaires. Il est exclu d'instaurer un régime complémentaire pour les nouvelles formes de travail (lire l'article 'Vers des formes modernes de sécurité sociale', p. 26). Mais pourrait-on rêver d'un système unique pour toutes les personnes qui travaillent ? Cela simplifierait sensiblement la sécurité sociale des carrières mixtes, tout en augmentant l'attrait de la mobilité sur le marché du travail. Aujourd'hui, trop d'obstacles entravent cette mobilité flexible.

Est-il logique que la sécurité sociale traite chacun (fonctionnaire, travailleur salarié et indépendant) de la même manière pour les risques non liés au travail, comme la maladie ou les enfants à charge ? Certainement. C'est d'ailleurs le cas aujourd'hui, à quelques différences régionales près. Par contre, l'intervention pour les risques liés au travail (accident du travail, pension, chômage ...) est encore liée au statut.

Plus de mobilité du travail grâce au décloisonnement des statuts

Si l'on se penche sur les différences entre travailleurs salariés et fonctionnaires, on ne peut qu'être frappé par la manière dont se constitue la pension. La pension légale moyenne s'élève à environ 1.200 EUR pour un travailleur salarié et 2.600 EUR pour un fonctionnaire. Sans parler des différences qui existent au sein de la fonction publique même. Autrefois, on pouvait justifier la pension plus élevée des fonctionnaires comme une forme de salaire différé, étant donné que leurs salaires étaient sensiblement inférieurs à ceux du

secteur privé. Depuis, les salaires et les conditions de travail des fonctionnaires ont rattrapé ceux des travailleurs salariés. C'est un argument valable pour aligner la formation des pensions des fonctionnaires sur celle des travailleurs salariés.

Et qu'en est-il des indépendants ? Leur pension moyenne s'élève à environ 900 EUR. Historiquement, il n'était pas évident d'imposer une protection sociale aux indépendants, notamment parce que leurs organisations voulaient décider du niveau de protection et de ses modalités (via des assurances obligatoires et complémentaires). Dans l'intervalle, les pensions minimums des deux régimes ont été alignées. Si l'on veut aligner les régimes davantage encore, il faut le faire tant au niveau des cotisations qu'à celui des allocations.

Rêver d'un statut harmonisé pour toutes les personnes qui travaillent est une chose. Faire que cela devienne réalité nécessite une réflexion créative et la volonté d'oser faire des choix essentiels. Nous n'avons pas de tradition de big bang sociaux. Il n'en reste pas moins que nous devons nous retrousser les manches et réfléchir à un socle solide qui puisse constituer une base commune avec un régime de cotisations similaire pour tous les travailleurs.

DÉMANTÉLER LES EXCEPTIONS

La politique sociale belge est une construction disparate. Un bâtiment principal auquel on a ajouté dans le désordre des annexes et des débarras au fil des rénovations. Notre réglementation est un ensemble hypercomplexe, une accumulation d'exceptions et de dérogations. Le statut des travailleurs salariés est aussi truffé d'exceptions. Ainsi, il existe des règles spécifiques pour différentes catégories, comme les artistes ou les footballeurs. Ces éléments de politique sportive, culturelle et autre n'ont pas leur place dans le système. Ils le complexifient et font exploser les coûts. Un autre exemple est l'accumulation des systèmes de congé. Citons encore les nombreuses périodes assimilées au travail, pas toujours logiques et encore moins transparentes, qui permettent de constituer des droits dans les différentes branches de la sécurité sociale. Quel imbroglio ! Il est grand temps d'évaluer et d'assainir tout cela.

Une autre source de complexité est la modalisation familiale. Les allocations varient en fonction de la situation familiale de l'intéressé (chef de famille, cohabitant, isolé). Les contrôles nécessitent beaucoup de temps et de ressources. Les nouvelles formes de cohabitation, comme les habitations communautaires, complexifient encore les règles et les contrôles. Le moment n'est-il pas venu d'individualiser les droits et de les octroyer indépendamment de la 'situation familiale' ? L'individualisation peut en outre avoir un effet activateur et émancipateur. Elle encourage en effet les inactifs à constituer des droits par eux-mêmes. Il va de soi que cette

évolution doit se faire de manière réfléchie, neutre sur le plan budgétaire et en étant attentif à la position de la femme.

LA DIGITALISATION STIMULE L'EFFICIENCE (DES COÛTS)

La digitalisation bouleverse le monde et en particulier le monde du travail. Des emplois vont changer ou disparaître ... de nouveaux emplois vont être créés. La digitalisation améliorera la qualité du travail. Cette évolution est positive et ne constitue nullement une raison pour proposer des solutions impayables dictées par la panique, comme le revenu de base. Chacun doit évidemment prendre ses responsabilités en termes de formation tout au long de la carrière (lire l'article 'Vers des formes modernes de sécurité sociale', p. 26).

La digitalisation affecte aussi radicalement notre système de sécurité sociale. Depuis des années, il mise sur l'introduction en ligne et électronique des déclarations. Le modèle belge d'e-government est gagnant tant au niveau national qu'international. La digitalisation n'implique pas automatiquement une simplification, mais le traitement électronique offre de nombreux avantages aux entreprises en matière de sécurité et de fiabilité, par exemple. De plus, il rend superflus les envois recommandés ou la paperasserie, ce qui réduit les coûts. Les documents ne peuvent pas se perdre, l'administration diminue et est accélérée.

La demande électronique est très conviviale grâce à l'introduction progressive et à la confirmation automatique. Un certain nombre de données sont préremplies et l'aide et les contrôles en ligne excluent les erreurs. Ce système est donc plus rapide, plus efficace et il permet de gagner du temps et de l'argent. Mais il ne peut être pleinement profitable à chacun que si les travailleurs abandonnent aussi le papier et si l'administration et le traitement de la sécurité sociale sont entièrement numérisés. Pourquoi, par exemple, ne pas effectuer le paiement des allocations de chômage via une app ? Cela ne devrait-il pas être réalisable à l'horizon 2030 ? ■

Le moment n'est-il pas venu d'individualiser les droits de sécurité sociale ?

LA FEB PLAIDE POUR ...

- ▶ Moins de disparité entre les trois statuts professionnels ;
- ▶ Plus de transparence et le démantèlement des exceptions ;
- ▶ La digitalisation pour simplifier l'administration sociale.

