

## PILIER 1 : DURABILITÉ

# Notre sécurité sociale a-t-elle encore **un avenir** ?

Une sécurité sociale durable doit être en phase avec les moyens financiers de l'économie. On sait que c'est là que le bât blesse. Pour préserver la compétitivité de nos entreprises et du pays, les revenus et les dépenses de notre sécurité sociale doivent être mieux équilibrés. Nous assurons ainsi le bien-être des gens sans faire supporter aux générations futures un coût déraisonnable.

**S**ous l'influence notamment du vieillissement, les dépenses de pensions et de soins de santé augmenteront fortement au cours des prochaines années. Le Comité d'étude sur le vieillissement estime qu'à politique inchangée, les dépenses sociales passeront, entre 2017 et 2040, de 25,1% du PIB à 28,7%<sup>1</sup>, pour redescendre ensuite à 27% du PIB en 2070. À noter que ces estimations reposent sur des hypothèses (e.a. chômage structurel et productivité) sensiblement plus favorables que les valeurs effectivement réalisées depuis 2000.

Notre sécurité sociale est en grande partie financée par les cotisations sociales que paient les entreprises. Ces cotisations – appelées charges sur le travail – pèsent sur la compétitivité de nos entreprises. Elles ne peuvent en aucun cas menacer notre tissu économique. Il n'est pas envisageable que le financement suive aveuglément et inconditionnellement les dépenses. Il est impossible de construire un paradis social sur un cimetière économique. L'objectif doit être de contenir les dépenses. À cet effet, on peut miser sur la prévention des risques afin d'avoir une sécurité sociale performante et durable (lire l'article 'Donnant, donnant', p. 20). Les moyens de l'enveloppe bien-être peuvent aussi être mieux utilisés et de manière plus ciblée. Cette enveloppe lie les allocations sociales à l'augmentation du bien-être<sup>2</sup> et est ancrée dans le Pacte des générations<sup>3</sup>. Cela représente une facture biennale de plusieurs centaines de millions EUR. Les paramètres de calcul de cette enveloppe, comme les chiffres des hausses de productivité, ne correspondent toutefois pas à la réalité économique. La charge pour l'économie s'alourdit ainsi d'année en année. Cette évolution est intenable.



## LA FLEXISÉCURITÉ COMME FIL CONDUCTEUR

En rétablissant l'équilibre entre actifs (travailleurs) et inactifs (pensionnés), le marché du travail peut apporter une solution lui-même. Au fil des années, depuis 1950, ce rapport s'est totalement déséquilibré. Pendant des décennies, les grandes structures de la sécurité sociale n'ont pratiquement pas changé, à l'inverse du contexte dans lequel nous vivons et travaillons et des parcours de carrière. Les chiffres sont éloquentes. En 1950, l'âge moyen de l'entrée sur le marché du travail était de 16 ans, la durée moyenne de la carrière atteignait 48 ans et les âges de la pension effective et légale étaient respectivement de 64 et 65 ans. En 2019, la situation n'est plus du tout comparable. Un jeune commence en moyenne à travailler à 21,5 ans, sa carrière dure 39 ans (dont 32,9 années effectives) et l'âge effectif du départ se situe à 60,5 ans (alors que l'âge légal de la pension est actuellement fixé à 65 ans).

En résumé, nous commençons à travailler plus tard, avons une carrière plus courte, arrêtons plus tôt, mais nous vivons plus longtemps et bénéficions donc d'une pension pendant de longues années.

<sup>1</sup> Les chiffres du Comité d'étude sur le vieillissement sont plus restreints que ceux de l'OCDE cités dans l'article 'Onéreux n'est pas synonyme de performant', p. 10. Ils ne prennent pas en compte ce qui concerne les logements, l'éducation et les politiques actives du marché du travail.

<sup>2</sup> L'enveloppe bien-être est constituée des moyens financiers destinés à l'adaptation au bien-être des allocations de remplacement de revenus et de l'assistance sociale.

<sup>3</sup> Le Pacte des générations (2005) contient une série de mesures pour mettre plus de gens au travail et encourager l'allongement de la carrière.

Est-il dès lors étonnant que le financement de la sécurité sociale soit en difficulté si la structure ne change pas ? Le rapport actuel entre actifs/travailleurs (revenus) et inactifs/pensionnés (dépenses) est intenable et infinançable.

Le déséquilibre peut être rétabli si plus de personnes travaillent plus longtemps. Avec un taux d'emploi (le pourcentage de personnes de 20 à 64 ans qui travaillent) de seulement 69,5%, la Belgique est en queue du peloton européen (en moyenne 72,3%) et est encore loin de son objectif de 73,2% à l'horizon 2020. Notre taux d'emploi en fin de carrière (le pourcentage de plus de 55 ans qui travaillent) est dramatique avec seulement 49,9% contre 58,5% en moyenne dans l'UE. Les entreprises ne cessent de créer de l'emploi, mais de nombreux postes restent vacants. Notre taux d'emploi doit augmenter. C'est la seule manière de garantir l'avenir de notre système de sécurité sociale.

Un taux d'emploi plus élevé peut être réalisé grâce à la flexisécurité (flexibilité et sécurité), qui combine un marché du travail flexible et une bonne sécurité (sociale) pour les travailleurs. Il faut un droit du travail adaptable, qui permet de réagir de manière flexible au marché et de faciliter le recrutement. Une sécurité sociale moderne et une politique du marché du travail active avec des droits et obligations, qui visent à faire coïncider l'offre et la demande, facilitent la transition d'un emploi à l'autre et stimulent l'allongement de la carrière (lire l'article 'Donnant, donnant', p. 20). Enfin, la formation continue favorise l'employabilité et la sécurité d'emploi tout au long de la carrière. C'est une forme moderne de sécurité sociale.

### SANS CROISSANCE, PAS DE SÉCURITÉ SOCIALE

La sécurité sociale redistribue notre bien-être et organise la solidarité avec les personnes affectées par un risque social. Avant de pouvoir partager le gâteau de la prospérité, il faut le préparer. 'Business > Growth > Prosperity'. L'entrepreneuriat mène à la croissance et la croissance génère des emplois. À son tour, le travail génère du pouvoir d'achat et donc de la prospérité.

Un climat d'entreprise favorable et le renforcement de la compétitivité des entreprises doivent être privilégiés. Le handicap salarial subsistant – toujours plus de 10% – pèse encore chaque jour sur le potentiel d'exportation de la Belgique et son attractivité pour les investissements. Le grand écart entre le coût salarial pour l'employeur et le salaire net du travailleur reste un problème important. Pour réduire ce coïncidant de plus de 50% (OCDE)<sup>4</sup> et faire baisser notre handicap salarial absolu, les cotisations sociales patronales doivent descendre à maximum 20% – contre 25% encore aujourd'hui.

De cette manière, nous stimulons la demande de travail et les entreprises peuvent créer des emplois. Il faut toutefois que l'offre de

Les paramètres de l'enveloppe bien-être ne correspondent pas à la réalité économique

main-d'œuvre suivie pour pourvoir aux emplois vacants. Nous ne pouvons pas permettre qu'une économie de pénurie érode notre croissance. L'activation est capitale.

En misant sur plusieurs piliers<sup>5</sup>, la répartition et la capitalisation, nous combinons la solidarité et la responsabilité individuelle. Cette combinaison protège mieux notre système de sécurité sociale contre les chocs économiques et sociaux. La sécurité sociale fournit ainsi un revenu de remplacement en cas de risque social. Nous recevons une pension dès que nous devenons trop vieux pour travailler. Mais ici aussi, comme on l'a signalé plus haut, nous devons être attentifs à la pérennité du système à long terme. La pension légale des travailleurs salariés repose en effet sur la répartition. Les pensions sont payées par les cotisations de la population active. À cause du vieillissement, le nombre de pensionnés augmente et le nombre d'actifs ne cesse de diminuer. Alors qu'en 2017, on comptait encore 2,3 travailleurs par pensionné, ce ratio diminue de manière dramatique et sera de 1,7 travailleur par pensionné en 2060. Cela a un impact sur le financement de ce pilier de pension<sup>6</sup>.

Une solution plus durable est la combinaison de ce premier pilier avec un deuxième pilier basé sur la capitalisation. De plus, cette combinaison garantit un meilleur maintien du niveau de vie. Elle est encore renforcée par le troisième pilier, le système de pension privé, dans lequel l'individu prend lui-même ses responsabilités. Ensemble, ces trois piliers intègrent la solidarité et la responsabilité personnelle et répartissent les charges financières entre les différentes générations grâce à un mix de technique de répartition et de capitalisation. ■

<sup>4</sup> OCDE, 'Taxing wages', 2018.

<sup>5</sup> Le 1<sup>er</sup> pilier est la pension légale collective, le 2<sup>e</sup> pilier est la pension complémentaire sectorielle ou d'entreprise et le 3<sup>e</sup> pilier est l'épargne pension individuelle.

<sup>6</sup> Source : Comité d'étude sur le vieillissement, rapport 2018.

### LA FEB PLAIDE POUR ...

- ▶ Une sécurité sociale adaptée à l'économie ;
- ▶ Une croissance soutenue par la réduction des charges ;
- ▶ Une combinaison de répartition et de capitalisation avec plusieurs piliers.

