

DES STATISTIQUES LATG AUX STATISTIQUES DMFA

PLUS D'UN SIMPLE UPGRADE ?

Il y a un peu plus de deux ans que le circuit statistique de l'ONSS a été profondément remanié afin d'exploiter entièrement les possibilités offertes par la base de données salaires-carrière¹ et le répertoire des employeurs affiliés à l'Office. En 2003, la fidèle déclaration LATG fera place à la déclaration multifonctionnelle (DMFA). Simultanément, la Banque-Carrefour des entreprises verra le jour, ce qui aura pour effet que le répertoire des employeurs et des établissements disparaîtra, du moins sous sa forme actuelle.

Cet article présente les axes principaux de ces (r)évolutions dans les obligations imposées aux employeurs, vous familiarise avec de nouveaux sigles et évoque les conséquences pour les statistiques de l'ONSS. Les modifications sont-elles importantes ? Quelles sont les nouvelles possibilités ? Quelle sera la compatibilité avec le passé ? Qu'advient-il des statistiques décentralisées ?

I. INTRODUCTION

Alors que le terme e-government devait encore être inventé, une étape importante vers cet e-government a été franchie en 1990 au sein de la sécurité sociale, avec la création de la Banque-carrefour de la sécurité

sociale (BCSS) et de la base de données salaires-carrière de l'ONSS.

L'année 2003 connaîtra de nouvelles phases dans la réalisation de l'e-government : d'une part, le projet « e-government dans la sécurité sociale » verra le jour; d'autre part, la Banque-carrefour des entreprises (BCE) sera créée le 1^{er} janvier 2003: les entreprises et les unités d'établissement qui seront reprises dans son sein se verront attribuer un identifiant unique auquel seront rattachés un certain nombre de critères d'identification et de classification.

Il serait fastidieux de décrire complètement ces deux projets qui sont expliqués sur certains sites web^{2 3}; nous nous limiterons donc aux modifications qui exercent une influence sur le circuit statistique de l'ONSS. Le projet « e-government dans la sécurité sociale » comprend 3 parties : la généralisation de la déclaration immédiate de l'emploi (DIMONA), une déclaration trimestrielle de l'emploi d'un nouveau type (déclaration multifonctionnelle - DMFA) et la déclaration des risques sociaux (DRS) : nous parlerons essentiellement de la déclaration trimestrielle. En ce qui concerne le projet Banque-carrefour des entreprises, nous évoquerons particulièrement le numéro unique

d'entreprise et d'unité d'établissement.

II. LATG SUIVANT UNE FORMULE NOUVELLE ET AMÉLIORÉE : DMFA

La DMFA (Déclaration Multifonctionnelle - Multifunctionele Aangifte) trimestrielle comprend des lignes de force principales qui sont décrites ci-dessous.

A. Une seule déclaration électronique par employeur

L'échange des données dans la structure actuelle se déroule déjà principalement de manière électronique (de l'ordre de 80 % des cas pour la déclaration LATG), mais la possibilité de communiquer des données sur un formulaire papier subsiste. Cela a pour conséquence que les principes qui régissaient le traitement des déclarations papier sont généralement restés inchangés durant l'« ère LATG ». Les différentes parties de la déclaration papier (le relevé du personnel, le cadre comptable, les volets statistiques) généraient ainsi des circuits de données séparés, ce qui ne permettait pas de garantir à tous moments la cohérence entre ces circuits.

Le support électronique unique permet de supprimer les divergences de qualité entre les différents supports et de simplifier l'ensemble des circuits internes de traitement. L'échange des données prend en considération les développements

1. Voir Nieuwsbrief Steunpunt WAV - 2000/3.

2. E-government dans la sécurité sociale :

www.onss.fgov.be
www.securitesociale.be
www.ksz-bcss.fgov.be

3. Banque-Carrefour des entreprises :

www.mineco.fgov.be, www.fedict.be

technologiques récents (interface Web, interactivité, ...), ce qui permet également une détection et une correction plus rapides des anomalies.

B. Récolte des données relatives au salaire et à la carrière pour l'ensemble des institutions de sécurité sociale

Les données relatives au salaire et à la carrière figurant sur la déclaration trimestrielle à l'ONSS ne constituent pas seulement la base de la perception des cotisations sociales; elles servent actuellement au calcul du pécule des vacances des ouvriers (ONVA), des droits à la pension de retraite (ONP) ainsi qu'à la détermination du droit aux soins de santé (« bon de cotisation » INAMI). L'extension de la multifonctionnalité de ces données a nécessité l'analyse des données dont les différentes institutions de sécurité sociale ont besoin pour l'application de leur réglementation. Il est rapidement apparu que des concepts tels que la « rémunération », la « journée de travail », la « journée assimilée » devaient être rendus plus cohérents dans les différentes réglementations de la sécurité sociale. En effet, une récolte centralisée de données ne conduit à une simplification administrative que pour autant qu'un même concept ait la même définition dans chacun des secteurs. Une condition accessoire devait être respectée, celle de la neutralité (financière) de l'harmonisation, en ce qui concerne tant les indemnités aux assurés sociaux que les coûts pour les employeurs et cela à l'intérieur des limites budgétaires de la sécurité sociale. Cette opération d'harmonisation a permis de réduire le nombre de concepts de base de 101 à 50.

C. Élimination des goulets d'étranglement du circuit LATG

Après plus de 10 ans de bons et loyaux services, il devenait plus que temps de revoir le circuit LATG, qui avait été développé en tenant compte de la législation et des normes et possibilités des technologies de l'information et de la communication de l'époque. L'ONSS (et son partenaire informatique, la Smals-MvM) ont analysé en profondeur les limites et défauts de l'actuel circuit des déclarations. Les problèmes des déclarations tardives et de la durée des opérations de contrôle (en particulier des demandes de réduction) ont particulièrement retenu l'attention. Le rôle central que la déclaration trimestrielle remplit pour l'octroi des droits sociaux dans toutes les branches ne peut être bien rempli que si des données complètes et correctes sont rapidement disponibles.

III. BANQUE-CARREFOUR DES ENTREPRISES - NUMÉRO UNIQUE D'ENTREPRISE ET D'UNITÉ D'ÉTABLISSEMENT - UN REVE LONG-TEMPS CARESSÉ

Après quelques années de somnolence, le projet de numéro unique d'identification des personnes non-physiques est sur le point d'aboutir sous la forme d'un numéro unique d'entreprise au sein de la Banque-carrefour des entreprises (BCE) qui sera du ressort du Ministère fédéral des Affaires économiques.

La Banque-carrefour des entreprises reprendra 2 sortes d'entités : les entreprises et les établissements. Le concept « entreprise » est défini

de manière large⁴, avec comme but d'y intégrer tant le Registre central du Commerce que le Registre national des personnes morales. De plus, chaque entité qui a des obligations vis-à-vis de la TVA, de l'ONSS ou de l'ONSSAPL doit être identifiée dans la BCE.

Le service gérant la Banque-carrefour des entreprises veillera à l'attribution des numéros d'identification ainsi qu'à la cohérence et à la disponibilité des données. Un certain nombre de services publics et privés (e.a. les guichets d'entreprises) seront chargés de fournir les données. La majorité des données d'identification est commune à toutes les administrations. Ceci n'est pas le cas pour les codes d'activité, où chaque administration peut introduire ses propres codes NACE-Bel pour ses propres besoins. Pour chaque entreprise, l'ONSS ne retiendra qu'un code NACE-Bel (5 positions), qui ne sera utilisé qu'à des fins statistiques. Cependant, les concertations avec l'Institut National de Statistique (INS) et la Banque Nationale de Belgique (BNB) continueront, de manière à ce que le projet d'harmonisation des codes d'activités entre les différentes statistiques de base devienne une réalité.

Le démarrage de la base de données des entreprises sera réalisé en récupérant les données de fichiers existants (Registre du commerce, Registre national des personnes morales, répertoire des employeurs de l'ONSS, base de données de la TVA). Les entreprises ayant déjà reçu un numéro de TVA ou un numéro de personne morale garderont ce numéro, que l'on fera précéder d'un 0; les nouvelles entreprises

4. Entreprises : « les acteurs économiques et sociaux qui veulent entreprendre sur le territoire belge seront connus comme "entreprise" dans la BCE ».

se verront attribuer un numéro de 10 chiffres. Ce numéro unique se substituera progressivement, à partir du 1^{er} janvier 2003, à tous les autres identifiants.

La BCE reprendra également, à côté des entreprises, les unités d'établissement⁵. Les unités d'établissement recevront un numéro d'identification propre, structurellement indépendant du numéro d'identification de l'entreprise à laquelle ils appartiennent. De cette manière, un établissement transféré dans sa totalité d'une entreprise à une autre gardera son identité. Le démarrage de la base de données des unités d'établissement s'appuiera sur le fichier des établissements du Registre du commerce. Cette base de données sera complétée par d'autres administrations (dont l'ONSS).

Au moment de la rédaction de cet article (fin octobre 2002), de nombreuses questions subsistent, relatives à la répartition du travail (qui fait quoi?) et au timing du projet (quelles données seront disponibles à quel moment?). La priorité est clairement attribuée aux entreprises, ce qui fait que la base de données des établissements sera loin d'être complète le 1^{er} janvier 2003.

IV. ET LES STATISTIQUES ?

Ce qui précède montre à quel point les sources sur lesquelles nous basons nos statistiques seront modifiées. Une révision de notre circuit statistique

5. Unité d'établissement « toute entreprise ou partie de celle-ci (ex. : atelier, usine, magasin, bureau,...) situé en un lieu géographiquement déterminé et identifiable par une adresse. À cet endroit, ou à partir de cet endroit, une ou plusieurs activités principales (ou secondaires) sont exercées pour le compte de l'entreprise ».

s'avère indispensable; nous devons évaluer les possibilités et les difficultés engendrées par cette révision. Notre première préoccupation consiste à garantir la continuité de nos statistiques actuelles sans manquer l'occasion de remédier à leurs défauts. De plus, il semble que certains rêves statistiques puissent être assouvis. Mais entre rêve et réalité, il existe parfois des obstacles pratiques...

A. Tout est-il comme avant ?

1. Nombre de travailleurs (au dernier jour du trimestre)

La qualité du comptage du nombre de travailleurs et de postes de travail occupés au dernier jour du trimestre dépend d'une part, de l'enregistrement correct des dates de début et fin d'occupation et d'autre part, de l'élimination de doubles comptages éventuels. Une meilleure structure de la déclaration trimestrielle ainsi que la généralisation de DIMONA doivent améliorer la qualité du dénombrement à la fin d'un trimestre. Le principe qu'un travailleur occupé chez un employeur ne peut occuper qu'un seul poste de travail, même s'il existe simultanément plusieurs contrats entre les parties, est encore approfondi; ces multiples comptages sont déjà actuellement en grande partie éliminés, à un millier de cas près⁶.

2. Volume de travail, type de prestation, durée du travail

La DMFA semble particulièrement prometteuse en ce qui concerne les données rela-

6. Ce double comptage existe auprès d'employeurs composés de plusieurs entités (catégories comptables ONSS) et dont les travailleurs possèdent un contrat avec plusieurs d'entre elles. Ce cas se rencontre le plus souvent lors d'une occupation au sein d'une université et de l'hôpital universitaire y associé (même personnalité juridique).

tives au temps de travail. Toutes les prestations de travail doivent en effet être converties en régime « 5 jours par semaine » et l'ambiguïté relative aux prestations de travail des travailleurs à temps plein disparaît⁷. Une mention explicite du type de contrat de travail (temps plein, temps partiel) est prévue, avec pour les travailleurs à temps partiel, l'indication du nombre moyen d'heures par semaine du travailleur et de la personne de référence. De plus, toutes les prestations des travailleurs à temps partiel doivent se faire en heures et en jours, y compris les vacances et les prestations assimilées. Par contre, la déclaration des prestations des travailleurs à temps plein reste limitée, comme actuellement, aux journées. Le volume de travail en équivalents temps plein (ETP) garde donc sa signification mais peut être déterminé avec plus de précision. Le type de prestation et la durée du travail se rapporteront quant à eux à la durée contractuelle et non plus à une durée supposée par un calcul intermédiaire.

3. Caractéristiques des travailleurs

Des modules améliorés pour identifier des personnes sans numéro de Registre national doivent contribuer à diminuer le nombre de cas dont la résidence principale et l'âge sont inconnus. Par ailleurs le groupe dont la résidence principale est inconnue sera allégé des personnes résidant à l'étranger (travail frontalier entrant), présentées séparément.

7. Les prestations d'un travailleur à temps plein sont déclarées dans le système LATG actuel suivant un régime de 5 jours par semaine ou un régime "autre", avec l'hypothèse qu'il s'agit d'un régime de 6 jours par semaine

4. Caractéristiques des employeurs

Le remplacement des données du répertoire des employeurs de l'ONSS par celles issues de la BCE introduira certains changements. Le principe de base sera l'existence d'une relation 1-1 entre chaque entité « entreprise » dans la BCE et une entité « employeur » à l'ONSS. Rien ne changera probablement pour les entités avec personnalité juridique. Dans le secteur public, on ignore à ce moment quelle entité sera prise en considération (par exemple: l'État fédéral dans son ensemble ou chaque Ministère-SPF). Des fusions ou des scissions auront probablement lieu (accompagnées des modifications des caractéristiques). Le module actuel pour la détermination du secteur public et de l'enseignement sera réécrit, avec une importance plus grande accordée à la forme juridique de l'entreprise. Des glissements entre secteurs privé et public en résulteront.

5. Rémunérations, cotisations, réductions des cotisations

La subdivision des composantes de la rémunération est adaptée dans la DMFA, sans qu'il n'y ait de gros bouleversements. Une meilleure mesure du volume de travail conduira probablement à un calcul plus précis de la rémunération journalière moyenne. Peu de changements sont (actuellement) annoncés en ce qui concerne les cotisations et les réductions de cotisations. L'enregistrement et le contrôle accélérés de ces données devraient cependant permettre d'améliorer la qualité des statistiques publiées.

6. Journées assimilées

Une statistique précise des journées assimilées nécessite l'intégration des données d'autres institutions de sécurité sociale. Ceci pourrait être envisagé dans le cadre du projet Datawarehouse de la BCSS.

B. Nouvelles variables et nouveaux critères - Que contient la hotte du Père Noël ?

Bien que notre première préoccupation consiste à poursuivre les séries existantes, l'intégration de nouvelles caractéristiques est d'ores et déjà prévue. De nouveaux jouets sont ainsi offerts aux spécialistes du marché du travail.

1. Lieu d'occupation

La nouveauté principale est incontestablement l'intégration de l'unité locale dans les statistiques DMFA. La révision de la déclaration trimestrielle ainsi que l'introduction du numéro unique d'unité d'établissement dans le projet BCE offrent une occasion idéale pour réaliser un rêve souvent caressé: la liaison de chaque travailleur avec son lieu de travail. Cela permet de répartir toutes les statistiques de l'Office selon le lieu de travail et, de plus, de dresser les liaisons entre le domicile et le lieu de travail. La structure de la déclaration trimestrielle comprend, au niveau de chaque travailleur, un champ pour indiquer le numéro d'unité d'établissement, qui devra être mentionné aux deuxième et quatrième trimestres. Par conséquent les statistiques décentralisées deviendront semestrielles.

2. Commission paritaire

La nouvelle offre incorpore également un des desiderata souvent exprimés, des statistiques par commission paritaire. Cette donnée acquiert une importance plus grande dans la nouvelle déclaration; on peut donc supposer que sa qualité permettra la mise à disposition de statistiques fiables.

3. Forme juridique de l'employeur

Le démarrage de la BCE offre la possibilité d'intégrer dans nos statistiques la forme

juridique des employeurs (SPRL, SA, ASBL, ...), en toute cohérence avec les autres sources statistiques.

C. La capacité de la hotte du Père Noël est limitée...

À côté de tout ce qui précède, la nouvelle déclaration trimestrielle promet également des délais de traitement réduits, ce qui devrait accélérer la mise à disposition de statistiques fiables. La pratique devrait prouver ou démentir cette supposition. Dans une première phase, nous nous efforcerons de maintenir les délais actuels⁸. Les quatre trimestres de 2003 permettront de réaliser une évaluation des délais de réponse et du pourcentage de non-réponses et conduiront, si possible, à une adaptation des plannings.

Les deux premiers trimestres de 2003 seront probablement perturbés par les maladies de jeunesse tant du nouveau circuit des déclarations que du circuit statistique; le timing actuel est probablement menacé. De plus, les déclarations antérieures établies dans l'ancienne structure ne permettront pas toujours de réaliser des estimations correctes des données manquantes. Les nouveautés ne pourront donc être réellement intégrées dans nos statistiques qu'à partir du troisième trimestre 2003, bien que des discontinuités apparaîtront déjà à partir du premier trimestre. Les anciennes séries ne pouvant être extrapolées et les nouvelles ne pouvant être rétro-polées, il ne sera pas possible d'isoler les effets des nouvelles méthodes sur les évolutions observées.

8. Les estimations rapides de l'emploi et les statistiques relatives aux réductions de cotisations s'appuient sur un "déchargement" des données quatre mois après l'expiration du trimestre. Les statistiques relatives à l'emploi salarié sont établies sur la base d'un déchargement réalisé sept mois après l'expiration du trimestre.

NOTES & ÉTUDES

L'ONSS établira des estimations pour les données décentralisées au 30 juin 2003 sur la base de la décentralisation de 2002 et des données centralisées de 2003. La décentralisation sur la base de la nouvelle déclaration trimestrielle ne sera possible au plus tôt qu'à partir du quatrième trimestre 2003. Les incertitudes relatives au timing d'implémentation du numéro unique d'unité d'établissement ont conduit à ne solliciter pour la première fois cet identifiant qu'au quatrième trimestre 2003. Compte tenu de la

période de rodage, nous ne pensons pas que d'autres variables que le nombre de postes de travail puissent être disponibles dès le quatrième trimestre 2003. En ce qui concerne le lien entre domicile et lieu de travail, il faudra probablement attendre 2004-2005.

V. Conclusion

Les développements de l'e-government et la simplification administrative ne sont pas seulement prometteurs pour les

entreprises et les citoyens; ils sont également encourageants pour les statisticiens et les spécialistes du marché du travail. L'ONSS essaiera de remplir sa tâche le mieux possible, mais sollicite d'ores et déjà de la patience : la transition s'annonce agitée.

Adinda Vanheerswyngheles
TEF - ULB

Sous la direction de Ute Behning et Amparo Serrano Pascual

L'approche intégrée du genre dans la stratégie européenne pour l'emploi

Collection Questions contemporaines, Éditions L'Harmattan.

L'Union européenne est de plus en plus attachée au principe de l'égalité entre les sexes et, depuis l'adoption du Traité d'Amsterdam, elle a multiplié ses efforts en ce sens, ce qui explique qu'un des quatre piliers de la Stratégie européenne pour l'emploi porte directement sur la question de l'égalité des chances. Or, dans son évaluation des premiers plans d'action nationaux pour l'emploi (PAN) relatifs à l'année 1998, la Commission constate une sérieuse carence de l'action politique nationale au titre de ce quatrième pilier. En conséquence, dans ses lignes directrices afférentes aux PAN de 1999, la Commission a introduit le concept d'« approche intégrée du genre » suivant lequel l'égalité entre les sexes doit faire partie intégrante de toute politique de promotion de l'emploi s'inscrivant dans le cadre des quatre piliers de sa stratégie.

Le présent ouvrage rassemble des articles consacrés à la situation dans plusieurs pays (Suède, Danemark, Finlande, Pays-Bas, Allemagne, Autriche, Luxembourg, France, Royaume-Uni, Espagne, Italie, Grèce). Les aspects suivants sont notamment abordés : les principales approches des politiques de promotion de l'égalité des chances en matière d'emploi mises en oeuvre au cours des vingt dernières années, une évaluation de l'impact de ces politiques, l'évolution du taux d'activité professionnelle selon le sexe et l'impact sur le partage des tâches ménagères et familiales, l'application du concept de *l'approche intégrée du genre* dans les différentes lignes directrices et l'incidence de la priorité donnée par l'Union européenne à la réalisation de *l'approche intégrée du genre* dans les pays concernés.