

sommaire

Sommaire

Introduction générale.....	5
1^{ère} partie : Approche analytique du système de retraite au Maroc	8
Introduction :.....	9
Chapitre 1 : Principaux régimes de retraite	10
Section1 : Vue d'ensemble des régimes de base obligatoire.....	10
Sous-section 1 : La caisse marocaine de retraite	10
A / La mission.....	10
B / les types de pensions servies par la CMR.....	11
C / les modalités de calcul de pensions.....	11
1 : Le calcul de la pension de retraite.....	11
-Les émoluments de base :.....	11
-Les annuités liquidables :.....	11
2 : Le calcul de la pension d'invalidité.....	12
3 : Les pensions d'ayants cause.....	13
-Le calcul de la part du conjoint survivant :.....	13
-Le calcul de la part des orphelins :.....	13
4 : Le calcul de la pension d'ascendant.....	13
Sous-section 2 : Le régime collectif d'allocation de retraite.....	14
A / Objet du RCAR.....	14
B / La technique de gestion du RCAR.....	14
C / Les prestations de régime générales de RCAR.....	15
1 : La pension de retraite.....	15
2 : La pension d'invalidité :.....	17
3 : La pension de survivants :	17
-Conditions d'attribution :.....	18
Sous-section 3 : La caisse nationale de sécurité sociale.....	18
A / Financement.....	19
B / Les prestations de la CNSS	19
1 : La pension d'invalidité	19
2 : La pension de vieillesse	20
3 : La pension des survivants	20
Section 2: Régime de base facultative et Les différents problèmes des régimes de retraite	21
Sous-section 1 : La caisse interprofessionnelle marocaine de retraite...21	
A / Les taux de cotisation	21
B / Les prestations de CIMR.....	22
1 : La pension de vieillesse	22
2 : La pension de réversion	22
3 : La pension d'orphelin	22
Sous-section 2 : Les différents problèmes des régimes de retraite.....	22

Chapitre 2 : Indicateur démographique et financiers.....	25
Section 1 : Indicateurs démographiques	25
Sous-section 1 : Adhérents.....	25
Sous-section 2 : Actifs cotisants	26
Sous-section 3 : Bénéficiaires.....	27
Sous-section 4 : Rapport démographique.....	28
Section 2 : Indicateurs financiers.....	29
Sous-section 1 : Ressources.....	29
Sous-section 2 : Dépenses.....	30
Sous-section 3 : Provisions et réserves.....	33
Sous-section 4 : Placements.....	34
2^{ème} partie : Scénarios de réformes pour le système de retraite marocain...36	
Chapitre 1 : Les réformes paramétriques et les réformes de montages financiers à système mixte.....	38
Section1 : Les réformes paramétriques.....	38
Sous-section 1 : Modification des règles d'indexation.....	38
Sous-section 2: Nombre d'années prises en compte dans la base de calcul.....	39
Sous-section 3 : Taux d'annuité.....	41
Sous-section 4 : Augmentation de l'âge de la retraite.....	42
Section 2 : Réforme de montage financier à système mixte.....	45
Sous-section 1 : Le débat capitalisation / répartition	46
A / Les convergences des deux systèmes.....	47
B / Leurs différences	48
Sous-section 2 : Les expériences étrangères.....	49
A / Mise en place d'une capitalisation optionnelle.....	49
B / Mise en place d'une capitalisation partielle obligatoire.....	50
C / Mise en place d'une dose de capitalisation importante.....	51
Sous-section 3 : L'exemple du RCAR	51
Chapitre 2 : Les autres réformes, proposés par la Banque mondiale.....	53
Section 1 : Un système à trois piliers.....	53
Sous-section 1 : Un pilier d'assistance	54
Sous-section 2 : Un pilier d'épargne privée obligatoire.....	55
Sous-section 3 : Un pilier d'épargne privée facultative.....	55
Sous-section 4 : Faire d'une pierre deux coups.....	56
Section 2 : Vers des fonds de pension.....	57
Sous-section 1 :L'aspect technique de la réforme.....	58
A / Fonds de pension.....	58
B / Intérêts des fonds de pension.....	59
C / Leurs inconvénients	60
Sous-section 2 : L'exemple chilien.....	61

Les systèmes de retraite au Maroc

A / Contexte : Un développement mal maîtrisé et déficit exceptionnel.....	61
B / La réforme de 1981.....	62
C / Les principaux résultats de la réforme.....	62
Conclusion générale.....	65
Bibliographie.....	67

Introduction générale

La problématique des retraites fait aujourd'hui l'objet d'un débat public à travers le monde. Beaucoup de pays sont entrain de revoir leurs systèmes de retraite, en vue de les adapter aux mutations socio-économiques et démographiques qui affectent les populations de façon universelle, notamment la hausse du niveau d'instruction, la baisse des taux de mortalité et l'allongement de la durée de vie dus à l'amélioration des conditions de vie.

Ces facteurs, hormis leur aspect positif, pèsent lourds sur les régimes de retraite qui se voient obligés de consentir des retraites de plus en plus importantes et pour des périodes de plus en plus longues, rendant ainsi précaire leur équilibre financier. Le Maroc à son tour n'échappe pas aux effets des traits généraux de cette évolution.

Dans ce contexte, les équilibres financier et démographique deviennent difficiles à réaliser et risqueraient d'empêcher ce régime d'honorer ses engagements dans un horizon très proche. Ce qui oblige les pouvoirs publics à se préparer pour prendre des mesures en vue de réformer ce système.

Ainsi, nous utiliserons largement l'expérience des pays étrangers, cette expérience constituant finalement le meilleur outil de mesure des bienfaits ou des dangers de chaque scénario de réforme. Enfin, la mise en place d'une maquette actuarielle simple et détaillée dans le domaine des retraites.

De cet de fait, notre monographie va se véhiculer autour de deux grands axes à savoir : Approche analytique du système de retraite au Maroc; qui à son tour englobera deux chapitres : les principaux régimes de retraite et les indicateurs démographiques et financiers. Quant à la deuxième partie, intitulée scénarios de réformes pour le système de retraite marocain ; abordera, elle aussi, deux chapitres d'une importance magistrale, à savoir : les réformes paramétriques suivi des réformes de montages financiers à système mixte. Quant au deuxième chapitre, il abordera lui les autres réformes notamment, proposé par la banque mondiale à savoir : un système à trois piliers et le système monopole.

Et avant d'entrer dans le vif du sujet une définition de la notion du régime de la retraite s'impose.

En effet, la retraite est un ensemble de mesures qui s'appliquent à un groupe donné d'affiliés et définissant les prestations auxquelles ils ont droit.

La retraite doit être considérée comme un repos pour ceux qui ont travaillé de longues années. Son financement est organisé comme une épargne forcée, dont on tire le bénéfice, lorsque survient un risque ou l'âge limite qui est fixé.⁽¹⁾

De même, Il s'agit d'un ensemble de règles juridiques encadrant un arrangement financier construit à un certain niveau et visant à octroyer à une population déterminée des prestations de retraite⁽²⁾.

Il peut être défini en un système de retraite comme « une combinaison d'éléments (les régimes), en relation les uns avec les autres, destinés à assurer une fonction déterminée (produire des prestations) et réunis pour former un tout (procurer aux affiliés un revenu global au moment de la retraite) ».

Étudier un système de retraite revient donc à étudier l'ensemble des différents régimes de retraite qui le composent, ainsi que les relations et les interactions qui les lient.

Bref, à partir de toutes ces définitions, on peut dire que la retraite apparaît comme étant un droit au repos aux travailleurs, après une vie active.

⁽¹⁾.Boualem SNOUSSI : « **La retraite** ».les éditions maghrébines. 1998. p.3

⁽²⁾.**Outil pour une comparaison des systèmes de retraite** : Un essai de classification sur onze pays. Elise PRATS. Janvier 2004. p.23.

1 ère partie:

Approche analytique du système De retraite au Maroc

1^{ère} partie : Approche analytique du système de retraite au Maroc

Introduction :

Le système de retraite au Maroc se constitue par les régimes principaux de retraite qui sont : la caisse marocain de retraite (CMR) ; le régime collectif d'allocation de retraite (RCAR) ; la caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) et la caisse interprofessionnelle marocaine de retraite (CIMR).

Ainsi, que par les régimes internes institués au sein de certains établissements publics qui sont : l'office chérifien des phosphates (OCP) ; l'office national d'électricité et les régies de distribution de l'eau et de l'électricité (caisse commune de retraite CCR-ONE) ; l'office d'exploitation des ports (ODEP) et la régie des tabacs (RT).

Le secteur de la retraite au Maroc couvre une population d'environ 2.6 millions d'affiliés actifs et sert des prestations à plus de 700.000 allocation.

Les ressources de ces régimes ont atteint 22 646.06 millions de dirhams en 2002 contre 22 051.84 millions en 2001. Elles sont constituées essentiellement des cotisations et des contributions qui représentent plus de 64% de la structure globale, soit 14 629.87 millions de dirhams en 2002 contre 13 686.10 millions en 2001.

Les prestations allouées par ces organismes ont, de leur côté, atteint 13 054.13 millions de dirhams en 2002 contre 11 815.27 millions en 2001.

Les réserves et les provisions constituées au 31 décembre 2002 s'élèvent à 77 760.03 millions de dirhams contre 67 053 millions en 2001.

Le portefeuille de placements effectués par ces régimes a atteint 59 364.75 millions de dirhams en 2002 contre 51 809.07 millions en 2001.

Les produits financiers générés par les différents placement ont atteint 4 973.53 millions de dirhams en 2002 contre 4 480.40 millions en 2001⁽¹⁾.

Alors, ce qui nous intéresse dans cette première partie, se sont les régimes principaux.

(1) Direction des assurances et de la prévoyance sociale : « Rapport d'activité des régimes de retraite 2002 ».p.4.

Chapitre 1 : Principaux régimes de retraite

Dans le cadre de ce chapitre, avant de suivre les indicateurs démographique et financiers, on va voir les missions et modalités de calculs des pensions pour chaque caisse et les différents problèmes de la politique de retraite.

Section1 : Vue d'ensemble des régimes de base obligatoire

Sous-section 1 : La caisse marocaine de retraite

La CMR créée par le dahir du 1^{er} chaoual 1346 (2 mars 1930) qui demeure un établissement public doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière, elle est placée sous la tutelle du ministère des finances et soumise au contrôle financier applicable aux établissements publics conformément à la législation et à la réglementation en vigueur⁽¹⁾.

La gestion administrative de la CMR est assurée par un conseil d'administration composé de 14 membres dont 7 représentants des organismes employeurs ; de 5 représentants de personnels affiliés aux régimes des pensions civiles et militaires et de 2 représentants des retraités de ces mêmes régimes.

A / La mission

La CMR est réorganisée par la loi n° 43-95 promulguée par le dahir n° 1-96-106 du 7 août 1996. Actuellement, elle est chargée de la gestion des régimes de pensions suivants :

-le régime de pensions civiles : institué par la loi n° 011-71 du 30 décembre 1971, celui-ci a fait l'objet d'importantes réformes suite à la promulgation des lois de 1989 et 1997. Il regroupe les personnels suivants :

- Les fonctionnaires stagiaires et titulaires de l'état.
- Les agents titulaires et stagiaires des collectivités locales.
- Les personnels de certains établissements publics (ONPT ; Entraide nationale ;...).

- le régime des pensions militaires institué par la loi n° 013-71 et couvrant :

- Les forces armées royales.
- La gendarmerie royale.
- Les forces auxiliaires.

-gérer les pensions d'invalidité, les régimes de pensions et allocations des anciens résistants et anciens membres de l'armée de libération et certaines rentes, pensions et allocations instituées, pour la plupart, avant l'indépendance⁽²⁾.

⁽¹⁾ **Article 1 et 2 de la loi n° 43-95** portant réorganisation de la Caisse Marocaine des Retraites.

⁽²⁾ **Article 3 de la loi n° 43-95** portant réorganisation de la Caisse Marocaine des Retraites.

B / Les types de pensions servies par la CMR

Quel que soit le régime de pensions considéré, les pensions sont payées soit à titre de droit personnel acquis par le pensionné, soit à titre de droit dérivés⁽¹⁾ :

- Droits personnels des affiliés : (pension de retraite, pension d'invalidité en cas d'incapacité imputable au service).
- Droits à pension dérivés ou pensions d'ayants cause : (pension de veuf, pension de veuve, pension d'orpheline, pension d'ascendant).
- Accessoires de pensions : (il s'agit des allocations familiales servies aussi bien aux titulaires de pensions de retraite ou d'invalidité qu'aux bénéficiaires de pensions d'ayants cause).

C / Les modalités de calcul de pensions

Le montant de pension varie, selon qu'il s'agit de la pension de retraite ou de la pension d'invalidité, et des pensions de révision, ou de la pension d'ascendants.

1 : Le calcul de la pension de retraite ⁽²⁾

Le montant annuel brut de la pension de retraite est calculé selon la formule suivante : Emolument de base *nombre d'annuités liquidables *2.5%.

Les émoluments de base :

La pension de retraite est calculée par référence aux derniers émoluments de base soumis à retenue qui étaient affectivement perçus par l'affilié à la date de sa radiation des cadres et qui correspondaient à ses indice ; grade, échelle et échelon.

Les émoluments de base comprennent :

- Le traitement de base.
- L'indemnité de résidence de la zone C (10% du traitement de base).
- La totalité des indemnités et primes fixes et permanentes.

Les annuités liquidables :

-Elles englobent les périodes d'affiliation ainsi que les périodes de services ayant fait l'objet de validation ou de transfert. Chaque annuité liquidable vaut 2.5% des émoluments de base. Toutefois, la pension sur demande est calculée sur la base de 2% des émoluments de base.

⁽¹⁾ Relevé par Internet [http : // www.cmr.gov.ma](http://www.cmr.gov.ma).

(2) Guide de l'affilié au régime de pensions civiles. septembre 1999.

-la fraction de semestre égale ou supérieure à 3 mois est décomptée pour 6 mois. Est négligée, en revanche, la fraction de semestre inférieur à 3 mois.

-le maximum des annuités liquidables est fixé à 40 annuités. Le montant de la pension de retraite, après déduction de l'impôt général sur les revenus salariaux et revenus assimilés, ne doit en aucun cas, dépasser le montant de dernière rémunération statutaire d'activité nette dudit impôt.

Mais si le pensionné est soumis à un maximum, sa pension ne doit jamais être inférieure à un minimum. Selon les dispositions de l'article 13 de la loi sur les pensions.

-Dans une pension de retrait basée sur au moins vingt et une annuités, au montant du traitement de base correspondant à l'indice 100, soit actuellement 9885 DHS annuels.

- Le pension liquidée sur moins de vingt et une annuités de service ne doit jamais être inférieur à 5% par an du même traitement de base de l'indice 100.

L'exemple suivant illustre le mode de calcul des pensions de retraite (émoluments de base en vigueur à compte du 1^{er} juillet 1997). Administrateur, échelle 11, 10^e échelon, indice 639, 35 ans de service.

Eléments de la rémunération	Rémunération annuelle brute en dirhams	Base de calcul de la pension –émoluments de base-
-Traitement de base	38765.88	38765.88
-Indemnité de résidence	3876.58	3876.58
-Allocation de hiérarchie administrative	30000.00	30000.00
-Indemnité de sujétion	12000.00	12000.00
-Allocation d'encadrement	43200.00	43200.00
TOTAL :	127842.46	127842.46
Taux de l pension : 35 (ans) * 2.5% = 87.5%		
Pension annuelle brute : 127842.46 * 87.5% = 111862.15 DHS		

2 : Le calcul de la pension d'invalidité

La pension civile d'invalidité est rente temporaire ou permanente, servie par la CMR à l'affilié victime d'un accident de service ou d'une maladie d'origine professionnelle.

La pension d'invalidité est calculée en fonction du taux d'invalidité d'une part et de traitement de base de l'indice 100 (soit actuellement 9885.00 DHS), d'autre part .elle est donc liquidée comme suit :

Pension d'invalidité annuelle brute = pourcentage d'invalidité * 9885.00/100.

Avec le taux d'invalidité est arrêté par la commission de réforme, en fonction de l'importance de l'invalidité et compte tenu d'un barème indicatif fixé par les textes ⁽¹⁾.

Exemple

Pension d'invalidité liquidée sur la base d'un taux d'incapacité de 40%.
D'où le montant annuel brut de la pension d'invalidité :
 $9885.00 * 40 \% = 3954 \text{ DHS}$.

3 : Les pensions d'ayants cause

Les décès d'un affilié en activité ; ou à la retraite ; ouvre droit à pension au profil de son conjoint survivant et des ses enfants, ce sont les ayants cause de l'affilié. Sont réversibles les droits à pension de retraite dont bénéficiait ou aurait par bénéficiaire l'affilié à la date de son décès.

Le calcul de la part du conjoint survivant :

Elle est égale dans tous les cas à 50 % des droits à pension du défunt .En cas de pluralité de veuves, la pension est divisée par parts égales entre elles. La pension de veuve est payée à compte du premier jour du mois qui suit la date de décès de l'affilié.

Le calcul de la part des orphelins :

La part des orphelins est fixée à 50% des droits à pension lorsqu'il existe un conjoint survivant pouvant bénéficier d'une pension. Mais elle fixée à 100% des droits à pension lorsqu'il n'existe pas de conjoint survivant pouvant bénéficier d'une pension ou lorsque le conjoint survivant se remarie, est déchu de ses droits ou décède.

4. Le calcul de la pension d'ascendant ⁽²⁾

Le père et la mère sont admis au bénéfice d'une pension d'ascendant en cas de décès d'un affilié en activité de service.

Chaque ascendant a droit à une pension égale à 50% du traitement de base à l'indice 100, soit actuellement 4942.5 DHS annuels pour chaque ascendant. Ce montant est majoré de 20% lorsque l'ascendant perd un autre enfant fonctionnaire dont le décès a été reconnu imputable au service.

⁽¹⁾ **Guide de l'affilié au régime de pensions civiles**. Septembre 1999.p.29

⁽²⁾ **Guide de l'affilié au régime de pensions civiles**. Septembre 1999.p.33

Sous-section 2 : Le régime collectif d'allocation de retraite

Le RCAR est une institution de prévoyance sociale, doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière, créée par dahir portant loi n° 1-77-212 du 4 octobre 1977, dont la gestion est assurée par la caisse nationale de retraite et d'assurance (CNRA), elle-même gérée par la caisse de dépôt et de gestion (CDG).

Le RCAR est constitué de deux régimes :

-Régime général s'applique obligatoirement depuis le 14 janvier 1978 aux agents non titulaires de l'état et des collectivités locales, personnels contractuels de droit commun.

-Régime complémentaire est ouvert aux affiliés du régime général du RCAR dont le salaire supérieur au plafond (11000.00 DHS en 2003)⁽¹⁾. Il peut s'étendre aux adhérents au régime de la sécurité sociale (CNSS) qui disposent d'un salaire supérieur au plafond de cette caisse, et aux salariés qui disposent d'un régime de base particulier pour la tranche de rémunération non soumise à cotisation.

A / Objet du RCAR

Le RCAR est constitué :

-d'un régime générale obligatoire qui assure des pensions aux affiliés, en cas de vieillesse ou d'invalidité, des pension, au profil des ayants cause , en cas de décès de l'affilié du retraite, ou de l'invalidé, et des allocation familiales pour les enfants des pensionnés.

-d'un régime complémentaire conventionnel, qui garantit les prestation de retraite, d'invalidité et des décès en sus de celles assurées par les régimes de base.

B / La technique de gestion du RCAR

Le RCAR s'appuie sur une architecture mixte de capitalisation (2/3) et par répartition (1/3).

-Sont gérées en **capitalisation** :

- La cotisation salariale de 6% au titre du régime générale (RG).
- La contribution patronale fixe 6% au titre du (RG).
- La cotisation salariale de 3% au titre du régime complémentaire, avec chaque affilié dispose d'un compte appelé livret individuel dans lequel sont enregistrées les cotisations salariales fructifiées d'un taux de capitalisation.

⁽¹⁾ Note d'information régimes complémentaires. RCAR. Page : 4.

-Sont gérés en **répartition** :

- La contribution patronale variable de 6°/° au titre du RG.
- La contribution patronale de 3°/° au titre du régime complémentaire et permet entre autre, de faire face au paiement des pensions en complément des rentes acquis par le livret individuel ⁽¹⁾.

A titre d'information, le financement par capitalisation consiste à accumuler des réserves qui, augmentées des produits financiers, serviront plus tard au paiement des prestations. Il s'agit d'un préfinancement.

C / Les prestations de régime générales de RCAR

Les prestations servies par le régime sont revalorisées annuellement sur la base de l'augmentation du salaire moyen tel que défini ci-dessus.

1 : La pension de retraite

Pour prétendre à une pension de retraite du RCAR, l'affilié doit accomplir au moins 3 années de services valables auprès de ce régime.

-A 60 ans pour une pension de retraite normale ⁽²⁾.

-à compter de 55 ans pour une pension de retraite anticipée avec une déduction de 0.4°/° par mois d'anticipation par rapport aux droits acquis à la date d'exigibilité (24°/° maximum, soit 5 années).

-aucun condition d'âge, sous réserve de totaliser 21 ans de services valables dans le cadre du RCAR, pour obtenir une retraite proportionnelle, (avec une déduction de 0.4°/°).

Ainsi, le montant de la pension de retraite est calculé sur la base :

-des salaires déclarés chaque année (sur le bulletin de position).

-des salaires plafonnés (sont déterminés chaque année par le RCAR et la porte à la connaissance de l'ensemble de ses adhérents).

- De la durée de l'activité représentée par le taux de pension qui est égale à 2°/° par année de service.

Exemple : de calcul d'une pension de retraite normale à l'âge de 60 ans.

Prenons le cas d'une personne née le 31/12/1942, recrutée le 01/08/1962, et partie en retraite le 01/01/2003.

(1) Relevé par Internet [http:// www.rcar.ma](http://www.rcar.ma).

(2) **Guide de client**. RCAR. Dépôt légal : 2003/0826. Page. 10

Année	Mois	Jour	Salaires déclarés	Salaires plafonnés	Salaires revalorisés
1978	11	17	14920.98	36000.00	54710.26
1979	12	0	17512.91	36000.00	64214.00
1980	12	0	18752.16	36000.00	68757.00
1981	12	0	25782.12	36000.00	94534.44
1982	12	0	23070.00	42000.00	72505.71
1983	12	0	24422.97	42000.00	76757.91
1984	12	0	24675.67	44400.00	73360.10
1985	12	0	28191.50	46080.00	80756.90
1986	12	0	290002.67	48480.00	78967.67
1987	12	0	29369.25	50880.00	76193.81
1988	12	0	30369.83	54000.00	74237.36
1989	12	0	30427.83	57120.00	70316.41
1990	12	0	32931.83	60720.00	71590.93
1991	12	0	34953.83	64080.00	72002.27
1992	12	0	35995.17	75360.00	63048.86
1993	12	0	36496.17	86400.00	55758.04
1994	12	0	40994.67	90000.00	60125.52
1995	12	0	42752.50	91200.00	61878.62
1996	12	0	41942.50	99360.00	55720.71
1997	12	0	43502.83	104160.00	55130.31
1998	12	0	43486.83	108844.00	52728.74
1999	12	0	43399.67	114000.00	50252.25
2000	12	0	42318.00	118800.00	47020.00
2001	12	0	43208.00	123480.00	46189.31
2002	12	0	44562.27	128160.00	45897.47

Le nombre d'année validé avant le 14/01/1978 (date de mise en vigueur du RCAR) est de 15 ans et 5 mois.

La durée d'affiliation après le 14/01/1978 est de 25 ans.

Calcul du salaire revalorisé d'une année :

Prenons l'année 1978 : le salaires annuel déclaré en 1978 est de 14920.98 DH (d'après le bulletin de position) :

$$\frac{\text{Salaire déclaré} * \text{salaire plafonné de l'année de départ}}{\text{Salaire plafonné de l'année de déclaration}} : \frac{14920.98 * 132000.00}{36000.00} : 54710.26$$

Il faut calculer les salaires revalorisés de toutes les années (à partir de l'année d'affiliation au régime général jusqu'à l'année de départ à la retraite).

Calcul du salaire annuel moyen de carrière revalorisé (SAMCR) :

Le SAMCR dans notre exemple est égal à :

$$\frac{\text{Somme de tous les salaires revalorisés} * 360}{\text{Durée d'activité réelle en jours}} = \frac{1622655.53 * 360}{8987} = 65000.11$$

Calcul du taux de pension :

Le taux de pension est égale à 2°/ par année de service, dans notre exemple ce taux est égale à :

$$\begin{aligned} 2^{\circ}/ * 25 \text{ans d'affiliation} &= 50^{\circ}/ \\ 15 \text{ ans et 5 mois de validation} & \\ (2^{\circ}/ \text{ l'an dans la limite de } 60^{\circ}/) \text{ soit } 2^{\circ}/ * 5 \text{ ans} &= 10^{\circ}/ \\ \text{S.T (1)} &= 60^{\circ}/ \\ (1^{\circ}/ \text{ l'an au-delà de } 60^{\circ}/) \text{ soit } 10 \text{ ans et 5 mois :} & \\ 1^{\circ}/ * 10 \text{ ans} &= 10^{\circ}/ \\ 1^{\circ}/ * 5 \text{ mois} = 1 * 5/12 &= 0.41^{\circ}/ \\ \text{S.T (2)} &= 10.41^{\circ}/ \\ \text{Total taux de pension : S.T (1) + S.T (2)} &= 70.41^{\circ}/ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Pension annuelle} &= \text{SAMCR} * \text{taux de Pension} = 65\ 000.11 * 70.4^{\circ}/ \\ &= 45\ 766.58 \text{ DH.} \end{aligned}$$

2 : La pension d'invalidité

Tout affilié au RCAR se trouve dans l'obligation de cesser ses fonctions auprès d'un employeur adhérent au RCAR, pour incapacité totale et définitive d'exercer ses fonctions bénéficiées d'une pension de retraite. Seul le calcul de la durée d'activité diffère, puisqu'il comprend en plus de la durée réelle d'affiliation, de validation, de transfert/rachat, le restant à courir pris en charge gratuitement (c'est-à-dire le nombre d'année restant pour atteindre la limite de l'âge à 60 ans).

Base de calcul ⁽¹⁾

-2°/ par année valable (affiliation, validation, transfert et rachat.

-2°/ par année de services restant à courir jusqu' à l'âge normal de retraite.

-1°/ par année validée lorsque le taux de pension atteint 60°/.

3 : La pension de survivants

En cas de décès, la pension dont bénéficiait l'affilié (retraite ou invalide) ou à laquelle il pouvait prétendre (décès en activité) est répartie à parts égales entre le ayants cause (conjoints et orphelins).

⁽¹⁾ Relevé par Internet. [http:// www.rcar.ma](http://www.rcar.ma).

Conditions d'attribution :

-Conjoint :

- Le mariage doit être contracté deux années au moins avant la cessation d'activité de l'affilié.
- Avoir été marié avant l'événement ayant causé le décès de l'affilié sauf si un enfant est né durant l'union conjugale ou durant les 300 jours qui suivent le décès.
- N'être ni répudié, ni divorcé, ni remarié, déchu de ses droits.

-Orphelin :

- Etre légitime.
- Ne pas être marié.
- Etre âgé de moins de 16 ans ou 21 ans en cas de poursuite des études. pour l'orphelin invalide aucune limite d'âge ne peut lui être opposée.

La pension de décès d'un affilié en activité de service se calcule de la même manière que la pension d'invalidité, elle est allouée immédiatement aux ayants cause à raison de 50% au profit du ou des conjoints et 50% au profit des orphelins.

Sous-section 3 : La caisse nationale de sécurité sociale

La CNSS est un organisme public doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière. Elle gère depuis 1961 le régime de sécurité sociale institué par le dahir n°1-59-149 du 31 décembre 1959, ce régime couvre les salariés de l'industrie, du commerce et des professions libérales ainsi que ceux de l'agriculture et de l'artisanat et de la pêche. Il assure à ces salariés une protection contre les risques de suppression de revenu en cas de maladie, de maternité, d'invalidité ou de vieillesse, il leur sert aussi des allocations familiales et fait bénéficier leurs ayants droits d'une pension de survivants et d'une allocation au décès ⁽¹⁾.

Les entreprises privées sont tenues de s'inscrire auprès de la CNSS et déclarer l'ensemble de leurs salariés mensuellement pour leur permettre de bénéficier d'un éventail de prestations sociales, qui sont considérées, selon le cas, comme revenus complémentaires ou revenus de remplacement. Par ailleurs, le travailleur qui cesse d'être assujéti au régime obligatoire de sécurité sociale, peut continuer à cotiser à la CNSS en souscrivant une assurance volontaire en vue de sauvegarder ses droits aux prestations.

La CNSS est soumise sous la tutelle administrative du ministère chargé de l'emploi, des affaires sociales et de la solidarité. Elle est administrée par un conseil d'administration tripartite composé de vingt quatre membres titulaires, dont huit représentants d l'état, huit représentants des employeurs et huit représentants des travailleurs.

(1) Relevé par Internet. <http://www.cnss.ma>.

A / Financement

Le financement du régime de sécurité sociale est assuré par une contribution patronale et ouvrière assise sur les salaires. Cette contribution varie selon la famille de prestation concernée.

Le tableau suivant donne le taux des cotisations patronales et salariales par famille prestation ainsi que le salaire mensuel plafonné appliqué à partir de la 1^{ère} avril 2002 ⁽¹⁾ :

Branche de prestations		Employeur	Salarié	total
Prestations familiales par rapport à la masse salariale réelles		7.50°/°	0°/°	7.50°/°
Prestations sociales par rapport à la masse salariale plafonnées à 6000 dirhams	Total	8.60°/°	4.29°/°	12.89°/°
	Court terme	0.67°/°	0.33°/°	1°/°
	Long terme	7.93°/°	3.96°/°	11.89°/°

Pour les marins pêcheurs à la part la cotisation est assise sur les recettes brutes du bateau de pêche, les taux de cotisations appliqués est :

-chalutiers : 4.65°/° du total du produit de vente.

-sardiniers : 6°/° du total du produit de vente.

La CNSS est aussi chargée du recouvrement de la taxe de formation professionnelle et de son versement à l'office de la formation professionnelle et de la promotion du travail, le taux de cette taxe qui est à la charge exclusive de l'employeur, est de 1.6°/° de la masse salariale brute, sans limite de plafond.

B / les prestations de la CNSS

La définition contient en général, l'ensemble des droits que la loi de sécurité sociale les octroie aux assurés et on peut les classer en trois branches :

-prestations familiales :(allocation familiales, aide sanitaire familiales).

-prestation sociales à court terme :(indemnités journalières de maladie. Indemnités journalières de maternité, allocation de décès, congé de naissance).

-Prestation sociales à long terme :(pension de vieillesse, pension de survivants, pension d'invalidité).

Se sont les prestations à long terme qui nous intéressent dans notre étude.

1 : la pension d'invalidité

Cette pension est accordée à l'assuré âgé de moins de 60ans qui présente une invalidité présumée permanente non couverte par la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, dûment constatée par le médecin désigné ou agréé par la CNSS.

⁽¹⁾ Copyright © CNSS 2004.

Et qui justifié d'au moins 1080 jours d'assurance dont 108 pendant les 12 mois civils qui précèdent le début de l'incapacité de travail suivie d'invalidité.

Le montant de la pension d'invalidité est en fonction du nombre de jours d'assurance accomplis par le travailleur et de son salaire mensuel moyen (moyenne des salaires perçus au cours de la dernière ou des 5 dernière années d'activité, ou choix de l'assuré)⁽¹⁾ :

- Entre 1080 et 3240 jours, il est égal à 50% du salaire mensuel moyen plafonné à 6000 DH par mois.
- Au-delà de 3240 jours, le taux de la pension est majoré de 1% pour chaque période d'assurance de 216 jours s'assurance en sus de 3240 jours sans toutefois dépasser 70%.

2 : la pension de vieillesse

Pour bénéficier d'une pension de retraite, l'assuré doit être âgé d'au moins 60 ans, cesser toute activité salariée et justifier d'au moins 3240 jours d'assurance.

Le montant de la pension de vieillesse est en fonction de la carrière de l'assuré et de son salaire mensuel moyen (SMM).le SMM est établi en fonction des derniers salaires soumis à cotisations au cours des trois ou cinq dernières années d'activité (au choix de l'assuré).

Pour l'assuré comptant au moins 3240 jours d'assurance, le montant mensuel de la pension sera égal à 50% du SMM. Ce taux sera majoré de 1% pour chaque période d'assurance de 216 jours accomplie en sus de 3240 jours, sans toutefois dépasser 7% du SMM. Elle ne pourra pas être inférieure à 500 DH.

3 : la pension des survivants

La pension de survivants est accordée aux agents droit d'un assuré ou d'un pensionné décédé.

La pension servie à la ou les épouses, est de 50% du montant de la pension due à l'assuré au moment de son décès, pour les orphelins de père ou de mère ont droit à 25% (50% s'ils sont orphelins de père et de mère).

(1) Relevé par Internet. <http://www.cnss.ma>

Section 2 : Régime de base facultative et les difficultés des systèmes de retraite

Sous-section 1 : La caisse interprofessionnelle marocaine de retraite

La CIMR est une association privée par des employeurs et à but non lucratif, elle a été créée en 1949. Sa gestion est assurée par un conseil d'administration dont les membres sont élus par l'assemblée générale, composée des employeurs adhérents ou leurs représentants.

La CIMR a adopté un système mixte : répartition et capitalisation, les contributions patronales sont affectées à la répartition du système et les cotisations des salariés sont versées en capitalisation chez une compagnie d'assurance-vie.

La CIMR compte 3735 entreprises adhérentes pour un affectif cotisants de 229388, aux quels s'ajoutent 176600 autres affiliés ayant cotisé dans le passé et n'ayant pas encore atteint l'âge de départ en retraite. Le montant totale des pensions versées est de 1.65 MDHS annuellement.

Sur un autre, réserves techniques de la caisse sont de l'ordre 2.05 MDH et la réserve de prévoyance en 2003 est de 6.5 MDHS en valeur historique et 9.1 MDHS en valeurs du marché ⁽¹⁾.

A / les taux de cotisation

Toutes les entreprises installées au Maroc, pour peu qu'elles emploient plus de trois salariés, peuvent adhérer. Les retraites CIMR sont financées par deux types de cotisations. Une cotisation prélevée sur le salaire du bénéficiaire et une contribution patronale équivalente à la première, majorée. Cette majoration a été de 14°/° en 2003. Elle passera progressivement - raison de 4 points supplémentaires par an- à 30°/° en 2007, année à partir de laquelle ce taux restera constant.

L'adhérent a le choix entre cinq taux de cotisations : 3°/°, 3.75°/°, 4.5°/°, 5.25°/° et 6°/° pour chaque part patronale et salariale.

L'assiette de contribution comprend tous les éléments bruts de rémunérations pris en considération avant leur imposition à l'impôt général sur revenu (IGR). Cela comprend donc le salaire de base et la prime d'ancienneté. Et le salaire annuel pris en considération ne peut excéder un plafond déterminé par le conseil d'administration de la CIMR (911436 DH depuis 2003).

(1) La vie économique « Toutes les questions que vous vous posez sur votre retraite CIMR », ouadie Drissi et Bouzaidi, publié le : 29/10/2004.

B / Les prestations de CIMR

1 : La pension de vieillesse

Au terme de sa carrière, les droits à la retraite CIMR sont exprimés en points. Chaque année, le nombre de points augmente et, pour connaître sa pension annuelle, il suffit de multiplier ce nombre par la valeur du point de liquidation. De 1DH en 1968, cette valeur a constamment progressé pour s'inscrire à 11.64 DH en 2002, elle restera constante de 2003 à 2010 et son évolution suivra, par la suite, celle du salaire de référence.

Le salaire de référence est par sa part un indice qui reflète l'évolution du salaire moyen de l'ensemble des affiliés cotisant à la CIMR. Sa valeur était de 1 en 1967 et a progressé au fil des années pour s'élever à 14.14 en 2002. De 2003 à 2010 il évoluera annuellement de 4% et au-delà de 2010, il suivra l'évolution moyenne des salaires mis à contribution par l'ensemble des affiliés.

Le droit de pension est alors acquis à l'âge de 60 ans à près un minimum de 5 années de services validés par la CIMR.

La retraite peut être anticipée en cas de cessation de toute activité salariale à partir de 50 ans, il est également possible de prendre la retraite à 50 ans. Sans anticipation.

2 : La pension de réversion

Elle concerne sur tout les veuves en cas de décès de l'époux, mais à condition d'avoir au moins 40 ans d'âge pour les femmes, 50 ans pour les hommes et que le mariage ait été contracté au moins 2 ans avant le décès. Si le décès est accidentel, la dernière condition n'est pas exigée et le conjoint survivant qui a au moins un enfant à charger peut prétendre à la pension quel que soit son âge. Sa pension sera calculée sur la base de la moitié des points acquis par le défunt et cesse d'être servie en cas de remariage.

3 : La pension d'orphelin

Les orphelins de père et de mère, mineurs ont droit par ailleurs à une allocation égale à 20% de la pension principale pour chaque orphelin, si leur nombre est supérieur à cinq, ils partagent à parts égales la pension totale. Signalons que si l'orphelin est atteint d'un handicap d'empêchant d'exercer une activité professionnelle, il perçoit une pension tant que le handicap est d'actualité.

Sous-section 2 : Les différents problèmes des régimes de retraite

Partout dans le monde, le système de prévoyance sociale, en particulier ceux à caractère public fondés sur le principe de la répartition commencent à montrer des signes d'essoufflement. Des efforts sont à déployer afin de faire face aux enjeux du contexte actuel caractérisé par l'effet conjugué de ralentissement

économique, de la transition sociodémographique marquée par le vieillissement, et l'impact du progrès scientifique et technologique.

Même si la situation de chaque pays présente quelques spécificités, le Maroc à son tour n'échappe pas aux effets des traits généraux de cette évolution presque universelle.

Il est clair, le secteur de la retraite est complexe, disloqué et inégalitaire, il est constitué de régimes obligatoires et d'un régime facultatif. L'ensemble de ces caisses souffre d'un déficit financier structurel depuis quelques années. La cause essentielle : la diminution du nombre d'actifs qui financent la pension des retraités (en moyenne 5 actifs pour 1 retraité). Globalement, la problématique de la retraite est étroitement liée au rallongement de l'espérance de vie à 60 ans, à la croissance économique et à la création de l'emploi, sans oublier le poids de l'informel ⁽¹⁾.

Pour la CMR, d'autres événements et décisions peuvent induire des risques de dégradation de l'équilibre financier des régimes tels que :

-la politique restrictive de recrutement dans la fonction publique qui limite de plus en plus l'effectif des recrues dans une proportion largement en deca de celle des radiés des cadres.

-le projet de départ anticipé à la retraite qui touche près de 60000 fonctionnaires à partir de 2004, ainsi le coût additionnel occasionné par cette mesure pèsera à court terme sur l'équilibre financier.

-la titularisation des agents occasionnels au rythme de 6000 par an : le transfert éventuel des droits de ces agents, du RCAR à la CMR, se traduira par une augmentation substantielle des charges.

-les effets de la génération de la réforme des pensions de 1997 sur les charges qui sont estimés à 320 millions de dirhams par an.

-la baisse des taux d'intérêt sur le marché financier et la limitation des opportunités qu'offre cette dernière.

-Les contraintes réglementaires qui pourraient limiter les possibilités de placement des fonds.

-l'importance de la dette de l'état en vers la CMR estimée à la fin 1995 à 15 MDHS, ce qui empêche la constitution des réserves productives d'intérêts.

-la prise en charge sans cotisation des allocations familiales par la CMR, qui représentent 8% des charges annuelles ⁽²⁾.

- La couverture du déficit structurel du régime militaire qui absorbe une part de plus en plus importante des excédents du régime de pension civile, ce qui influe négativement sur le rendement desdits excédents (le déficit du régime de retraite militaire à été de 0.2% par rapport au PIB en 2003 ⁽³⁾).

⁽¹⁾ L'économiste « **Assises des retraites** », réforme : la facture sera salée, Focus ; mardi décembre 2003, Mouna KABLY, p : 4

⁽²⁾ **Rapport de développement stratégique 2004-2008**. de la CMR. p : 18 et 21.

⁽³⁾ Relevé par Internet. <http://www.google.com>. « **Retraite. Les militaires dans le rouge** ». Tel quel Magazine. Par khalid tritki, 30 décembre 2004.

En ce qui concerne la CNSS, il faut reconnaître que l'agriculture et l'artisanat sont toujours mal couverts. Sur 4 millions des salariés agricoles identifiés, seuls 40000 seraient couverts, cette contre-performance s'explique par l'importance des ouvriers agricoles indépendants. Les critères du système se sont donc avérés inadaptés à la réalité sociale. Idem pour le secteur de l'artisanat dominé par le travail informel ⁽¹⁾.

Le Maroc, comme d'autres pays, a connu une forte augmentation des emplois temporaires et à temps partiel, ce lorsque l'emploi dans le secteur formel est devenu moins assuré. La vaste majorité des créations d'emploi se fait dans le secteur informel. Les réglementations fiscales et autres n'offrent aucune incitation aux petites entreprises pour pénétrer le secteur formel.

Le régimes de retraite, tel qu'ils gérés aujourd'hui, sont affectés de cotisations à des niveaux divers, d'une part, il y a absence totale d'un cadre juridique devant unifier les quatre caisses existantes au Maroc, d'autre part, la dissemblance entre les caisses est source d'inégalité en droits entre les affiliés et les pensionnés. Ce manque d'harmonisation commence par des taux de cotisation (salariale et patronale) totalement différente d'une caisse à l'autre, chacune ayant son mode de calcul, et elle se termine par des pensions aussi différentes qu'inégales.

Alors que l'ensemble des caisses va au-devant de difficultés majeures - à des rythmes différenciés certes-, les prestations qu'elles fournissent sont jugées généreuses : la base de calcul de la retraite est souvent déterminée sur le dernier ou la moyenne des trois derniers salaires (sauf le RCAR qui a adopté un salaire moyen de carrière), la revalorisation des pensions sur la base de l'augmentation du salaire moyen, les majorations familiales qui représentent environ 30% de la pension principale.

(1) L'économiste « Assises des retraites, réforme : la facture sera salée », Focus ; mardi décembre 2003, Mouna KABLY, p : 4

Chapitre 2 : Indicateur démographiques et financiers

Section 1 : Indicateur démographique

Sous-section 1 : Adhérents

Le nombre global des adhérents aux principaux régimes de retraite a atteint 112 958 en 2002 contre 101 764 en 2001, soit un taux d'augmentation de 11.00 %, cet effectif reste marqué par la prédominance des adhérents à la CNSS qui représentent 92.25% du total régimes ⁽¹⁾ :

Régimes	Adhérents				Variation en %
	2001		2002		
	Effectifs	%	Effectifs	%	
CMR	1716	1.69	1716	1.69	0.00
RCAR	2026	1.99	3333	2.95	64.51
CNSS	94331	92.70	104201	92.25	10.46
CIMR	3691	3.63	3708	3.28	0.46
TOTAL	101764	100.00	112958	100.00	11.00

-Les effectifs des adhérents à la CMR sont relatifs à l'exercice 1996, ceux de 1997 à 2002 n'ont pas été communiqués.

Le nombre des entreprises affiliées actives à la sécurité sociale était de 121.423 en 2003, soit 17% de plus qu'en 2002. ⁽²⁾ Durant le même exercice, la CIMR comptait 3.738 entreprises adhérentes ⁽³⁾. De leur côté, le nombre des adhérents au CMR ont atteint 2022 en 2003 ⁽⁴⁾, le tableau suivant en est l'illustration :

Nombre d'adhérents	Année 2003
-administrations publiques	33
-collectivités locales	1574
- établissements publics	15
Organismes de détachement	400
TOTAL	2022

(1) Direction des assurances et de la prévoyance sociale : « Rapport d'activité des régimes de retraite 2002 » p.8.

(2) Relevé par Internet. <http://www.google.com>. « Réforme hospitalière ».

⁽³⁾ Le Matin « **Le bilan actuariel 2003 de la CIMR confirme les objectifs de la réforme : L'assemblée générale adopte les résultats financiers de 2003** ».25/11/2004.

⁽⁴⁾ hptt : // www.cmr.gov.ma « **la CMR en chiffres** ».

Sous-section 2 : Actifs cotisants

L'effectif total des actifs cotisants des quatre principaux régimes a connu une progression de 2.43% en passant de 2496610 en 2001 à 2557261 en 2002 ⁽¹⁾:

Régimes	Actifs cotisants				Variation en %
	2001		2002		
	Effectifs	%	Effectifs	%	
CMR	843029	33.77	848056	33.16	0.6
RCAR	224100	8.98	239333	9.36	6.80
CNSS	1207062	48.35	1245917	48.72	3.22
CIMR	222419	8.91	223955	8.76	0.69
TOTAL	2496610	100.00	2557261	100.00	2.43

La population affiliée à la C.M.R est composée du personnel de l'Etat Civil et militaire (80%), du personnel des Collectivités locales (16%) et des agents de certains établissements publics (4%) ⁽²⁾.

Le nombre des actifs cotisants de la CMR, plus de 33.16% de l'affectif globale ; s'est chiffré à 843029 en 2001, soit un accroissement de 0.6%.

L'affectif des actifs cotisants de la CIMR a ; pour sa part, enregistré une progression au taux de 0.69%, en passant de 222419 en 2001 à 223955 en 2002.

De même, les actifs de la CNSS et de RCAR ont marqué au cours de l'exercice 2002 des progressions à des taux respectifs de 3.22% et de 6.80% pour se situer respectivement à 1245917 et 239333 contres 1207062 et 224100 en 2001.

Le nombre d'actifs affiliés au Régime général du RCAR s'est établi à 217.398 au lieu de 239.333 en 2002, soit une baisse de 9,17% qui s'explique par la cessation d'activité des agents occasionnels et contractuels de l'Etat ⁽³⁾:

Catégories d'employeurs	2002	2003	Variation en %
Administrations publiques	91898	66841	-27.27
Organismes publics	101694	106691	4.91
Collectivités locales	45641	43766	-4.11
Assurés volontaires	100	100	0.00
TOTAL	239333	217393	-9.17

Les systèmes de retraite au Maroc

(1) Direction des assurances et de la prévoyance sociale : « Rapport d'activité des régimes de retraite 2002 ».p.10

(2) Rapport de développement stratégique.2004-2008.de la CMR.P.6

(3) Rapport d'activité. Caisse de dépôt et gestion. 31 décembre 2003.p.34

Sous-section 3 : Bénéficiaires

Le nombre total des pensionnés des principaux régimes de retraite continue de s'accroître pour atteindre 742601 en 2002 contre 684161 en 2001, soit une progression de 8.54%⁽¹⁾ :

Régimes	Bénéficiaires								Variation en %
	Retraités		Invalides		Ayants droit (*)		Total		
	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002	
CMR (**)	167579	182459	74861	78228	89675	94890	332115	35577	7.06
RCAR	13145	19949	143	549	16472	21276	29760	41774	40.37
CNSS	162391	174473	4516	4616	75727	81741	242634	260830	7.50
CIMR	54936	58068	0	0	24716	26352	79652	84420	5.99
TOTAL	398051	434949	79520	83393	206590	224259	684161	742601	8.54

(*) : L'effectif des invalides comprend aussi les ayants droit des invalides.

(**) : Les effectifs des résistants et des bénéficiaires des autres régimes non cotisants ne sont pas pris en compte dans ce tableau.

La catégorie des retraités continue à constituer l'ensemble de l'effectif des pensionnés puisqu'elle représente 58.57% de l'ensemble des bénéficiaires en 2002 alors que les invalides et les ayants droit ne représentent respectivement que 11.23% et 30.20%.

Le nombre des bénéficiaires de pensions servies par le RCAR a enregistré une progression au niveau de l'ensemble des catégories de pensionnés pour atteindre 41774 en 2002 contre 29760 en 2001, soit une progression de 40.37%. Cette forte variation s'explique notamment, par la prise en charge de 9000 pensionnés de la caisse interne de retraite de l'ONCF en 2002 ; de 2200 agents en activité et 2150 pensionnés du régime de pension de la régie des tabacs en 01/01/2003; et de 3420 agents en activité et 3300agents retraités de la caisse interne de l'ODEP en 01/01/2004. Rédal et amendis doivent également rejoindre le RCAR en 2004.Au 30 décembre 2003, le RCAR gère 44300 pensionnés pour 236000 affiliés⁽²⁾.

D'après le tableau, la CMR vient en tête avec un total de 355577 bénéficiaires, ce qui représente 47.88% de l'ensemble des pensionnés des quatre caisses. La CNSS vient en deuxième position avec 35.12% et la CIMR en troisième position alors que le RCAR ne sert que 5.63%.

Ainsi, comparativement à l'exercice 2001, toutes la catégories de bénéficiaires de la branche des prestations à long terme ont enregistré une progression au niveau de leurs effectifs.

(1) Direction des assurances et de la prévoyance sociale : « **Rapport d'activité des régimes de retraite 2002** ».p.12

(2) L'économiste de M.K. Caisses autonomes : « **externaliser ou disparaître** »

Sous-section 4 : Rapport démographique

Le rapport démographique globale relatif aux quatre principaux régimes de retraite à atteint 5.81 en 2002 contre 6.20, soit une dégradation de 6.28%⁽¹⁾ :

Régimes	Actifs	Retraites	Actifs	Retraites	Rapport démographique (actifs/retraites)		
	2001		2002		2001	2002	Variation en %
CMR	843029	167579	848056	182459	5.03	4.65	-7.61
RCAR (*)	224100	13288	239333	20498	16.86	11.68	-30.77
CNSS (*)	1207062	166907	1245917	179089	7.23	6.96	-3.80
CIMR	222419	54936	223955	58068	4.05	3.86	-4.74
TOTAL	2496610	402710	2557261	440114	6.20	5.81	-6.28

(*) : Retraités + invalides

Les principaux régimes de retraite est entré dans une phase de maturation, caractérisée par une augmentation progressive du nombre de retraité et stagnation du nombre des actifs cotisants. De ce fait, le rapport démographique est en détérioration continuelle, passant ainsi de 6.20 en 2001 à 5.81 en 2002 ; cette situation est essentiellement due à l'amélioration de l'espérance de vie et à la politique adoptée par l'état en matière de rationalisation des dépenses publique, par le biais de la limitation des recrutement.

Le Maroc vieillit, c'est la conclusion de la journée mondiale de la population qui s'est tenue à rabat le 25 juillet 2004. Mettant en exergue la nécessité pour le pays de gérer ce bouleversement démographique autant sur le plan social qu'économique, comme le rapportait le quotidien le matin, le 26 juillet. alors que la population marocaine de plus 60 ans s'est maintenue autour de 7% de 1960 à 2004, elle risque d'atteindre le 20% d'ici 2040, selon M. Ahmed lahlimi alami, le haut commissaire du plan. (Depuis les années 1950, la baisse de la mortalité annonçait cette transition et ouvrait la voie à un gain significatif en terme d'espérance de vie et à une baisse de plus de deux tiers de la mortalité infantile et de plus de la moitié de la mortalité maternelle).

La diminution du nombre des moins de 150ans (de 44.4% en 1960 à 30% en 2003, soit environ 9 millions au aujourd'hui).le Maroc est en peine transition démographique. Les experts prévoient qu'entre 2010 et 2020 ; 65% de la population aura entre 16 et 59 ans. Autrement dit l'age de travailler. Les conséquences dans un pays ou le taux de chômage est de 12% au niveau national et de 19.3% dans les villes, pourraient s'avérer désastreuses.⁽²⁾

(1) Direction des assurances et de la prévoyance sociale : « **Rapport d'activité des régimes de retraite 2002** », p.15

(2) Relevé par internet. <http://www.google.com>. « **Maroc vieillissement démographique annoncé : 20°/° de la population aura plus de 60 ans en 2040** », 04/08/2004.

Section 2 : Indicateur financiers

Sous-section 1 : Ressources ⁽¹⁾

Le montant global des ressources des principaux régimes de retraite se chiffre à 20 682.83 millions de dirhams en 2002 contre 19 585.46 millions un an auparavant, soit une progression de 5.60°/°.

Les ressources sont constituées essentiellement des encaissements de cotisations et de contributions qui représentent 66.39°/° du total des ressources en s'établissent à 13 730.44 millions de dirhams en 2002 contre 12 587.33 millions en 2001.

Les produits financiers constituent plus du 1/5 du total des ressources en se chiffrant à 3 909.73 millions en 2002 contre 3 355.22 millions en 2001 :

En millions de dirhams

Régimes	ressources									
	Cotisations		Contributions		Produits financiers		Autre (*)		Total	
	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002
CMR	3510.05	3750.91	4583.88	4806.53	662.48	785.83	3.25	3.21	8759.66	9346.48
RCAR	257.91	294.18	515.91	588.36	1783.47	1995.41	-	-	2537.19	2877.95
CNSS	857.14	1038.23	1714.29	2076.46	450.59	612.29	3334	2886	6356.66	6613.28
CIMR	0.00	0.00	1148.25	1175.77	458.67	516.20	305.1	153.1	1911.94	1845.12
TOTAL	4625.10	5083.32	7962.23	8647.12	3355.22	3909.73	3642	3042	19585.4	20682.8

(*) : - pour la CMR, il s'agit des versements des trop perçus, revenus de patrimoine et divers et autre produits ;

- pour la CNSS, il s'agit des cotisations de la branche des prestations familiales ;

- pour la CIMR, il s'agit principalement de la participation aux bénéficiaires, contributions des assurances et rentes de capitalisation.

Les ressources de la CMR se caractérisent par la prépondérance des encaissements relatifs aux cotisations et aux contributions qui représentent 91.56°/° du total. Ils se sont élevés à 8 557.44 millions de dirhams en 2002 contre 8 093.93 millions en 2001, en progression de 5.73°/°.

Les produits financiers générés par les placements de la CMR, s'élèvent quand à eux, à 785.83 millions de dirhams en 2002 contre 662.48 millions en 2001, soit un accroissement de 18.62°/°. Ainsi en 2003 les recettes de cette caisse ont atteint 9 809.42 millions de dirhams ⁽²⁾.

Par ailleurs, les ressources du RCAR ont atteint, pour leur part 2 877.95 millions de dirhams en 2002 contre 2 557.19 millions en 2001, enregistrant une progression de 12.54°/°. Et à la fin de décembre 2003, elles ont atteint 39.972,2 MDH, soit une progression de 24,5% par rapport à l'exercice précédent ⁽³⁾.

Les encaissements des cotisations et de contributions se chiffrent à 882.54 millions de dirhams en 2002 contre 773.72 millions en 2001, soit un accroissement de 14.06%.

(1) Direction des assurances et de la prévoyance sociale : « **Rapport d'activité des régimes de retraite 2002** »

(2) <http://www.cmr.gov.ma> « **la CMR en chiffres** ».

(3) Rapport d'activité. **Caisse de dépôt et gestion**. 31 décembre 2003.p.27

Rapportés aux ressources globales de l'exercice, les produits financiers du RCAR représentent 69.33% contre 69.74% en 2001, l'importance des produits financiers est due au mode de fonctionnement de ce régime basé aux deux tiers sur la capitalisation. Ces produits ont enregistré en 2002 un accroissement aux taux de 11.88% pour se situer à 1 995.41 millions de dirhams contre 1 783.47 millions une année auparavant.

Au niveau de la CNSS, les ressources sont constitués essentiellement des encaissements des cotisations et contributions des branches des prestations à long terme et allocations familiales qui s'élèvent respectivement à 3 114.69 et 2 886.30 millions de dirhams en 2002 contre respectivement 2 571.43 et 3334.64 millions en 2001.

Ainsi, En 2003, les cotisations ont été de l'ordre de 3921 millions de DH pour des prestations de 3800 MDH. La supériorité des cotisations sur les prestations touchera à sa fin en 2005, soit 4446 MDH pour 4553 MDH⁽¹⁾.

Les produits financiers drainés par les placements de la CNSS au titre de ces deux branches s'élèvent en 2002 à 612.29 millions de dirhams contre 450.59 millions en 2001, soit une hausse au taux de 35.89%, de ce fait ces produits représentent 9.26% des ressources en 2002 contre 7.09% en 2001.

Concernant la CIMR, ses ressources ont atteint 1 845.12 millions de dirhams en 2002 contre 1 911.94 millions en 2001, soit une régression de 3.49%. Elles sont constituées des contributions, des produits financiers et des autres produits, Cette forte variation s'explique par le régime de retraite CIMR est facultatif, (ce qui n'oblige pas les entreprises à y adhérer).

Les produits financiers (dividendes, coupons et plus-values nettes réalisées) se sont élevés, en 2003, à 440,4 millions de DH, ce qui porte les produits du patrimoine à 540 millions de DH compte tenu de la constitution/reprise des provisions pour dépréciation de titres⁽²⁾.

Sous-section 2 : Dépenses

Le montant global des dépenses des principaux régimes de retraite a marqué une progression de 15.86% pour atteindre 15 417.94 millions de dirhams en 2002 contre 13 307.67 millions un an auparavant⁽³⁾ :

(1) Aujourd'hui « **Sales temps pour les retraités** ». Aziz daki.7 décembre 2004.

(2) Le Matin « **Le bilan actuariel 2003 de la CIMR confirme les objectifs de la réforme : L'assemblée générale adopte les résultats financiers de 2003** ».25/11/2004

(3) Direction des assurances et de la prévoyance sociale : « **Rapport d'activité des régimes de retraite 2002** ».p.21

En millions de dirhams

régimes	prestations						Frais généraux		Autres (*)		Total	
	Retraites		Invalidités		Ayants droit (**)		2001	2002	2001	2002	2001	2002
	2001	2002	2001	2002	2001	2002						
CMR	4957.86	5823.75	411.17	435.68	-	-	54.73	59.82	324.87	382.87	5748.13	6702.1
RCAR	251.06	501.98	3.60	11.18	127.7	153	39.76	44.97	20.09	31.50	442.30	743.09
CNSS	2372.24	2830.10	90.62	102.86	609.1	729	565.4	582.9	1789.9	1757.6	5427.36	6003.2
CIMR	1522.70	1660.44	00.00	00.00	-	-	35.35	39.71	131.73	269.36	1689.78	1969.5
Total	9103.86	10816.2	905.39	549.72	736.9	883	695.2	727.4	2266.1	2441.3	13307.5	15417

(*) : -pour CMR, il s'agit des dépenses au titre des régimes particuliers, remboursement des retenus et des retenus perçus à tort pour la CMR ;

- pour la CNSS et le RCAR, il s'agit des allocations familiales ;

- pour la CIMR ; il s'agit principalement des dotations de prévision pour adhérents litigieux celle pour dépréciation des titres, celle relatives aux amortissements, et charges générales et pertes.

(**) : -pour la CMR et la CIMR, les prestations des ayants droit sont incluses dans les prestations retraites.

La structure de ces dépenses reste marquée, d'une part, par le poids des prestations servies, soit 79.45% du total en 2002 et d'autre part par la prépondérance de la part des dépenses de la CMR puisqu'elles constituent, à elles seules, 43.50% du montant global des charges. Ainsi les dépenses de la CMR, en registrant une hausse de 16.60%, de ce fait, les prestations servies au titre de la retraite absorbent 86.89% des dépenses totales de cette caisse. Et à la fin de décembre 2003, elles ont atteint 7 377.87 MDH⁽¹⁾.

De même, les prestations relatives au régime des pensions civiles s'élèvent à 3 310.56 millions de dirhams en 2002 contre 2 794.12 millions en 2001, accusant ainsi une progression de 18.48%. Ces charges représentent 49.84% du total des prestations servies par la CMR.

Les prestations relatives au régime de pensions militaires (forces armées royales et forces auxiliaires) ont aussi accusé une hausse de 13.14%, en passant de 2 611.81 millions de dirhams en 2001 à 2 955.05 millions en 2002, ces dépenses absorbent 44.49% du total des prestations servies par cette caisse.

Les dépenses relevant des régimes non cotisants (invalidités et régimes particuliers) ont atteint 812.37 millions de dirhams en 2002 contre 728.64 millions en 2001, et ont continué à représenter une part non négligeable de l'ensemble des dépenses de la CMR soit 12.23%.

(1) <http://www.cmr.gov.ma> « **la CMR en chiffres** ».

Au niveau du RCAR, les dépenses ne représentent que 4.82°/° de l'ensemble des dépenses des quatre principaux régimes. Tel que les dépenses afférentes aux pensions de retraite représentent 67.55°/° du montant global des dépenses du RCAR et les frais généraux se chiffrent en 2002 à 44.97 millions de dirhams contre 39.76 millions en 2001, soit une hausse de 13.10°/°.

Le montant total des pensions allouées en 31 décembre 2003, s'est élevé à 906,63 MDH pour un montant total de provisions mathématiques de 10.928,26 MDH. Constituées essentiellement des fonds réglementaires et des provisions techniques pour respectivement 50°/° et 31°/° (1).

Par ailleurs, le total des dépenses afférentes à la CNSS a accusé un accroissement de 10.61°/°. Les prestations à long terme allouées par cette caisse s'élèvent à 3 662.66 millions de dirhams en 2002 contre 3 072.02 millions en 2001. Les pensions de vieillesse ont connu une hausse de 19.3°/°, celle d'invalidité de 13.51°/° et celles de réversion de 19.79°/°.

De même, les prestations servies au titre des allocations familiales absorbent plus ¼ du total du montant des dépenses effectuées par la caisse, et les frais généraux ont atteint de leur coté un accroissement de 3.10°/°.

Pour ce qui est de la CIMR, ses dépenses se sont élevées à 1 969.51 millions de dirhams en 2002 contre 1 689.78 millions en 2001, soit une progression de 16.55°/°, tel que les prestations représentent 84.31°/° du total de ses dépenses.

En 2003, les frais généraux majorés des dotations aux amortissements et des pertes et profits exceptionnels, se sont élevés à 43,1 millions de DH, enregistrant ainsi une augmentation de 2,8°/°. Ces frais généraux représentent 1,70°/° du total des produits techniques, ce qui constitue une véritable performance, tant marocaines qu'étrangères (2).

Le total des prestations engagées par les quatre principaux régimes rapporté au total des allocations à dégagé un taux de charges globale de 86.04°/° en 2002 contre 78.93 en 2001, soit une aggravation de 9.01°/°, avec une progression diffère d'un régime à l'autre (CMR 11.10°/°, RCAR 52.81°/°, CNSS -1.57°/°, CIMR 6.49°/°).

Ainsi, et au moment où le taux de charges de la CNSS a enregistré une amélioration de 1.57°/° pour s'établir à 117.59°/° en 2002 au lieu de 119.47°/° en 2001, ceux de la CMR, du RCAR et de la CIMR ont marqué en 2001 une détérioration respectivement de 11.10°/° ; 52.81°/° ; 6.49°/° et 132.61 en 2001.

En fin, les dépenses vont augmenter rapidement pour atteindre le niveau des recettes, et le déficit s'aggravera de plus en plus d'une année à l'autre.

(1) Rapport d'activité. **Caisse de dépôt et gestion**. 31 décembre 2003.p.32.

(2) Le Matin « **Le bilan actuariel 2003 de la CIMR confirme les objectifs de la réforme : L'assemblée générale adopte les résultats financiers de 2003** ».25/11/2004.

Sous-section 3 : Provisions et réserves

Les provisions constituées par les principaux régimes de retraite ont atteint 61 544.64 millions en dirhams en 2002 contre 53 515.01 millions en 2001, accusant ainsi une amélioration de 15.00 %⁽¹⁾:

En millions de dirhams

Régimes	Provisions et réserves				Variation en %
	2001		2002		
	Montant	%	Montant	%	
CMR	1172.30	21.90	13652.48	22.18	16.48
RCAR	21258.47	39.72	26869.02	43.66	26.39
CNSS	15073.70	28.17	15685.99	25.49	4.06
CIMR	546.54	10.21	5337.15	8.67	-2.29
TOTAL	53515.01	100.00	61544.64	100.00	15.00

Au terme de l'exercice 2002, la CMR a constitué des réserves qui s'élèvent à 13 652.48 millions de dirhams contre 11 721.30 millions en 2001, soit une progression de 16.48%.

Les provisions constituées par le RCAR continue d'afficher une situation financière saine et solide lui permettant de maintenir son équilibre à long terme. Et la structure des ces provisions reste marquée par le poids des fonds réglementaires et des provisions technique qui représentent respectivement 58.43% et 33.60% du total des réserves en 2002.

De leur côté les réserves de la CNSS continuent à occuper la deuxième place dans le total des réserves constituées, soit 25.49 en 2002, elles se chiffrent une hausse de 4.06%.

Ainsi les réserves de la branche des prestations à long terme représentent 86.43% du total des réserves, en se chiffrant à 13 557.17 millions en dirhams en 2002 contre 13 052.76 millions en 2001, soit un taux de variation de 3.86%, de même, les réserves afférentes à la branche des Prestations familiales s'élèvent, quand à elles, à 2 128.82 millions de dirhams en 2002 contre 2 020.94 millions en 2001, soit un accroissement de 5.34%.

Par ailleurs, les réserves accumulées par la CIMR ont, quant à elles, atteint 5 337.15 millions en dirhams en 2002 contre 5 461.54 millions en 2001, soit une détérioration de 2.28%.

(1) Direction des assurances et de la prévoyance sociale : « **Rapport d'activité des régimes de retraite 2002** » p.26.

Sous-section 4 : Placements

La valeur du portefeuille des placements représentatifs des réserves est estimée à 59 364 millions de dirhams en 2002 contre 51 809.7 millions un an auparavant ⁽¹⁾ :

Régimes	Placements en MDH		Taux de rendement en %		Taux de couverture en %	
	2001	2002	2001	2002	2001	2002
CMR	11721.30	13652.48	6.64	6.15	100.00	100.00
RCAR(**)	19912.11	24617.01	7.60	7.14	93.67	91.62
CNSS (*)	15073.70	15685.99	4.36	4.06	100.00	100.00
CIMR (*)	5101.96	5409.27	9.23	10.12	93.42	101.35
TOTAL	51809.07	59364.75	7.24	7.55	96.81	96.46

(*) : Le taux de rendement financier est calculé.

(**) : Placements nets de provisions et d'autres.

Pour ce qui est du bilan 2003, Et selon, Mr. le Chef de la Division de Gestion de Portefeuille, L'encours global du portefeuille CMR à fin 2003 s'établit à 16,12 Mrd DH contre 13,65 Mrd DH un an auparavant. Cet encours reste marqué par la prédominance des valeurs de l'Etat et celles jouissant de sa garantie puisque ce compartiment représente au 31-12-2003 près de 93% de l'encours total.

Les revenus générés par l'activité de gestion de portefeuille se montent à 951,7 MDH. Plus de 93% de ces revenus proviennent des valeurs de l'Etat et celles jouissant de sa garantie, soit près de 890 MDH. Les autres titres de créance ont généré cette année 25,6 MDH suivis des titres de capital (actions cotées et titres d'OPCVM) pour un revenu de 25,1 MDH. Les opérations relatives à la gestion de la trésorerie ainsi que les comptes courants ont produit près de 11 MDH; Enfin, le taux de rendement global du portefeuille réalisé en 2003 s'établit à 6,74% contre 6,19% l'année dernière ⁽²⁾.

Les placement réalisés par le RCAR se composent essentiellement d'obligations et de bons qui représentent 83.60% du total des emplois en 2002.

Quant aux placements du (RCAR), elles ont atteint, à fin décembre 2003, 31.173,54 MDH, soit une progression de 26,3% par rapport à l'exercice précédent ⁽³⁾.

(1) Direction des assurances et de la prévoyance sociale : « **Rapport d'activité des régimes de retraite 2002** », p.29

(2) Lettre CMR N° :39 juin 2004 « **Activité de la CMR au titre du moi de mai 2004** ».

(3) Rapport d'activité. **Caisse de dépôt et gestion**. 31 décembre 2003.p.35

La valeur du portefeuille de la CIMR est marqué par le poids des placements en OPCVM et en actions qui représentent respectivement 49.89°/° et 35.21°/° du total en 2002.

De même, la valeur estimative du portefeuille CIMR (actions, obligations, OPCVM, valeurs non cotées, placements immobiliers, devises et or) s'est établie, au 31 décembre 2003, à 9 milliards de DH, faisant ressortir une plus-value latente de 2,9 milliards de DH ou 48,43°/° de la valeur d'acquisition, indépendamment des placements immobiliers et des titres non cotés qui restent exprimés à leur valeur comptable ⁽¹⁾.

Enfin, à partir du diagnostic effectué pour ces différentes caisses ; nous pouvons dire que la conclusion s'impose d'elle-même : le système marocain de retraite n'est pas viable en l'état. Il faut réformer, mais comment ? La réponse à cette question réside dans la 2^{ème} partie que nous allons essayer de traiter les différentes pistes de réforme.

⁽¹⁾ Le Matin « Le bilan actuariel 2003 de la CIMR confirme les objectifs de la réforme : L'assemblée générale adopte les résultats financiers de 2003 ».25/11/2004

2ème partie :

scénarios des reforme pour le système de retraite marocain

2^{ème} partie : Scénarios de réformes pour le système de retraite marocain

Le gouvernement marocain tente de repousser les échéances 2011, 2016 et 2045, qui risquent de devenir des dates noires dans l'histoire des régimes de retraite marocains, par l'adoption de réformes paramétriques et structurelles de ces régimes, qui s'acheminent actuellement vers des situations de cessation de paiement, si rien n'est fait d'ici là. Les fonctionnaires de l'état affiliés à la CMR, risquent de ne pas toucher leurs pensions en 2016, date où les réserves de la caisse seront totalement épuisées, alors que pour les affiliés à la CNSS, la date fatidique interviendrait en 2011, selon des statistiques recueillies auprès du département des finances. Les mêmes chiffres montrent que RCAR se porte assez bien. Il ne connaîtrait en effet, de situation de rupture que vers l'année 2045 ; ce qui lui donne marge de temps pour trouver des solutions structurelles en vue de se prémunir contre les aléas démographiques ; pour ça part, la CIMR a pu rétablir ses équilibres financiers et actuariels, a-t-on indiqué. Le directeur de ce régime : M^r Khalid CHEDDADI, a précisé que la réforme adoptée en 2003, rétablit l'équilibre de la CIMR, introduit un mécanisme de pilotage permanent du régime et innove en matière de gestion des ressources financières.
(1)

Ainsi, Il n'existe pas de solution unique à l'amélioration de l'efficacité et de la couverture du système de retraite. Des efforts doivent être déployés à tous les niveaux en étroite collaboration avec l'ensemble des partenaires.

Le gouvernement a mené depuis 1977 des études actuarielles et exploré les différentes possibilités de réformes qui seront les mieux adoptés au système marocain. Il y a d'abord la réforme paramétrique, la réforme du montage financiers à système mixte, ensuite un système à trois piliers, et enfin le système des fonds de pensions.

À travers, ces différents modèles, quatre lignes directrices se dessinent : limiter l'augmentation des dépenses publiques, assurer un niveau minimum de subsistance aux personnes âgées par le biais d'un régime sous condition de ressources, créer un espace de développement pour les retraites financées en capitalisation dans le cadre de l'entreprise ou individuellement et renforcer la proportionnalité entre les cotisations versées au cours de la vie active et les prestations reçues pendant la période de retraite.

(1) Relevé par internet. <http://www.google.com>. « **Régimes de retraite : Des réformes attendus** ». Mohammed Réda. Le 13/10/2004

Chapitre 1 : Les réformes paramétriques et les réformes de montages financiers à système mixte

Section 1 : Les réformes paramétriques

Ce scénario vise la modification de certains paramètres décrits ci-dessous en vue de consolider le dispositif actuel et d'en assurer la pérennité, sans introduire de changements ni au niveau du système financiers ni au niveau de la nature des régimes de base obligatoire de retraites actuels (CMR,CNSS,RCAR). Mais le régime de retraite géré par la CIMR, étant un régime complémentaire et facultatif, est examiné indépendamment de ce projet de réforme de la direction des assurances et de la prévoyance sociale (DAPS).

Mentionnons néanmoins a ce stade que si les réformes paramétriques sont nombreuses, leurs modalités d'application peuvent être très diverses :

-une réforme peut s'appliquer immédiatement à toute nouvelle liquidation ou ne s'applique aux futurs retraités ou concerner aussi.

-elle peut s'appliquer aux futurs retraités ou concerner aussi, rétroactivement, les pensions déjà liquidées.

-si elle ne s'applique qu'aux retraites, elle peut impacter l'ensemble des droits acquis ou ne concerner que les droits acquis postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi ;...

Ainsi, L'observation des systèmes de retraite étrangers et de leurs évolutions est nécessaire à la compréhension et à l'amélioration des systèmes nationaux, De nombreux gouvernements ont eu recours à des réformes paramétriques visant à réduire les taux de remplacement offerts par les régimes publics et à stabiliser les taux de cotisation. Ces adaptations successives sont mises en place graduellement selon des phases de transition plus ou moins longues reportant ainsi leur plein effet au terme de cette période.

Sous-section 1 : Modification des règles d'indexation

Une fois liquidées, les pensions doivent être régulièrement revalorisées, afin d'assurer l'évolution du pouvoir d'achat des retraites, certains pays ont adopté le principe d'une indexation sur les prix, qui assure un strict maintien du pouvoir d'achat des retraités, c'est le cas de la France, qui pratique ce mode d'indexation depuis une quinzaine d'années, pratique confirmée par la réforme de 1993. Il en est de même au

Royaume-Uni, où l'indexation était basée précédemment sur le meilleur des prix et des salaires.

D'autres pays ont adopté un mode d'indexation sur l'évolution des salaires, comme par exemple l'Allemagne, par une réforme votée en 1989 et mise en place à partir de 1992. En apparence cette modalité d'indexation est plus favorable que la précédente, dans la mesure où elle revient à attribuer aux retraités une partie des gains de productivité, lesquels nourrissent l'augmentation des salaires.

Dans la pratique, le jugement que l'on porte sur cette indexation dépend du salaire considéré, s'il s'agit du salaire brut (avant cotisations sociales), la mesure s'avère très favorable : cela revient, en cas d'augmentation des charges salariales, à favoriser mécaniquement le niveau de vie des retraités par rapport à celui des actifs, s'il s'agit du salaire net (c'est le cas en Allemagne). Toute augmentation des cotisations sociales viendra diminuer la revalorisation des retraites et permettra de maintenir une parité entre actifs et retraites.

On ce qui concerne l'indexation des pensions des régimes marocains est à l'heure actuelle très hétérogène en opposant :

- d'une part, la CMR et la CNSS pour lesquelles la revalorisation passée a été faible, de l'ordre du tiers de l'inflation.
- d'autre part, les régimes internes et le RCAR, pour lesquels la revalorisation est calculée sur les salaires bruts.

Il semble souhaitable d'homogénéiser la politique de revalorisation des pensions, extrêmement variable selon les régimes, par ailleurs, une indexation sur les salaires nets est l'indexation qui répond le mieux à l'objectif de lissage du niveau de vie pendant toute la retraite, cette revalorisation pourra s'accompagner, en fonction de l'évolution de la croissance, de coups de pouces ponctuels. Une indexation sur le tiers ou sur l'inflation diminuer fortement les prestations des régimes, et par conséquent les taux de cotisation.

Or, une telle indexation est relativement indolore : si elle change le taux de remplacement global (retraite moyenne sur salaire moyen), elle ne modifie pas le taux de remplacement instantané (première retraite sur dernière salaire).

Plus généralement un passage à une revalorisation sur l'inflation augmente les taux de cotisation de long terme de la CMR et de la CNSS de 20%, alors qu'il diminue ceux des régimes internes et du RCAR de 30%.

Enfin ce type de réforme n'a d'impact que sur le long terme : elle ne change pas les dates d'épuisement des réserves, ce qui est logique puisqu'elle n'a d'influence qu'en cas de hausse des taux de cotisation. ⁽¹⁾

Sous-section 2 : Nombre d'année prise en compte dans la base de calcul

Le nombre d'années de salaires prises en compte dans le calcul de l'assiette de la pension est un autre paramètre majeur d'un système de retraite, lorsque ce nombre est faible, la retraite est calculée sur la base du

dernier salaire, et le système est dit « faiblement contributif », ce qui signifie que le lien entre l'effort supporté par le bénéficiaire et la pension qu'il touche est faible. En bonne logique micro-économique la faiblesse de ce lien implique de très nombreux effets pervers :

(1) Direction des assurances et de la prévoyance sociale : «Scénarios de réforme pour le système de retraite marocain » 3 décembre 2001, p.71.

- Le premier est de générer des effets d'aubaine et, symétriquement, de faire payer certains salariés plus chers en cotisations qu'ils ne le devraient.
- Le second effet pervers, caricature du précédent, est de créer une incitation aux promotions de dernière année, qui ne content presque rien en salaire mais excessivement cher en pensions exprimées en valeur actuelle.
- La troisième est d'induire des iniquités très fortes entre des personnes qui auraient le même salaire final (et donc la même pension), mais pas la même contribution au système.

Actuellement dans tous les régimes, les cotisations sont assis sur l'ensemble des salaires, alors que les prestations ne sont calculées que sur une ou trois derniers salaires, seul le fait exception à cette règle très généreuse (les prestations sont calculées sur le salaire moyen). Une telle mesure n'est pas seulement anti-contributive, elle a aussi un coût très lourd en terme de cotisation d'équilibre.

Notons par ailleurs que le tableau ci-dessous : le gain de long terme sur le taux de cotisation se situe autour de 22%, à l'exception du RCAR, pour ce régime, le gain est nul, la législation reposant d'ores et déjà sur le salaire moyen.

Impact d'une base de calcul déterminé sur le salaire moyen à l'horizon à 2100 :

(1)

Base de calcul calculée sur le salaire moyen		CNSS	CMR	RCAR
Taux de cotisation d'équilibre	Avant	47.1%	51.4%	46.8%
	Après	37.3%	39.9%	46.8%
Date de premiers déficits	Avant	1999	2019	2028
	Après	1999	2024	2028

Ceci dit il faut aussi mentionner, les difficultés technique que peut engendrer une telle réforme d'une part : elle impose aux régimes de posséder des statistiques fines (salaire des cotisants) sur très longue période (autour de 40 années)...en ce sens, une prise en compte du dernier salaire est beaucoup plus facile à gérer. Et d'autre part, l'allongement de la durée du travail ne peut qu'aggraver le chômage et donc diminuer les cotisations et le rapport actifs/ non

actifs s'en trouve inchangé. Il est invraisemblable de vouloir faire travailler pendant 40 annuités et plus... quand le taux de chômage est très élevé et les patrons privés ne cessent d'accélérer les vagues de licenciements.

⁽¹⁾ Direction des assurances et de la prévoyance sociale : «Scénarios de réforme pour le système de retraite marocain ». 3 décembre 2001.p.72.

Sous-section 3 : Taux d'annuité

Diminuer le taux d'annuité revient à considérer que les droits s'acquièrent moins vite ou, symétriquement, qu'il faut payer plus cher pour avoir sa retraite. Il s'agit de la réforme « mécanique » par excellence, dont les conséquences sont les plus directs : le passage d'un taux d'annuité de 3% à 1.5% par exemple, divise automatiquement les taux de remplacement de long terme par deux.

Une telle réforme a été prise en France en 1993 avec l'augmentation du nombre d'années nécessaires à l'obtention d'une pension pleine (40 années au lieu de 37.5). Cela aboutit à abaisser nettement le montant de la retraite quand on n'a pas cotisé les 40 ans fatidiques. Il s'agit, d'une manière indirecte, de diminuer les taux d'annuité.

Dans le cas marocain, cette piste est d'autant plus intéressante que la générosité des régimes se manifeste notamment sur le critère du taux d'annuité. Il s'agit de la réforme à la fois la plus justifiée (les taux d'annuité marocains sont aujourd'hui - 3.33% le 15 premières années, 1% pour la CNSS, 2.5% pour CMR et 2% pour RCAR- approximativement deux fois plus élevés que le taux français du régime de base).

En ce qui concerne RCAR, l'impact est très considérable, tel que le relèvement du taux de 18% n'interviendrait qu'après 2080. Par contre pour la CNSS, les gains sont beaucoup plus faibles, le système étant très vite déficitaire

Pour la CMR, si rien n'est fait, le taux de cotisation devra passer de 14% aujourd'hui à 50% d'ici 2060 pour assurer l'équilibre financier du régime, si le taux d'annuité est baissé à 1% le taux de cotisation d'équilibre devra passer à un plus de 20% seulement, et le relèvement du taux de 14% n'interviendrait qu'après 2060. ⁽¹⁾

Aussi, et dans la perspective d'améliorer l'horizon de viabilité et d'assurer la pérennité du régime des pensions civiles, une réforme paramétrique de ce régime est prévue parmi les mesures accompagnant la loi de finances 2004, cette loi tend essentiellement à renflouer les ressources financières de ce régime. Il prévoit à cet effet de relever, entre 2004 et 2006, les taux des contributions patronales et salariales de 2 points par an, à raison d'un point chacun, ce qui porterait globalement ces taux à 20% au lieu de 14% actuellement, par conséquent, cette révision progressive, générera pour le régime

des pensions civiles, des recettes supplémentaires annuelles de l'ordre de 808 MDH en 2004 1 690 MDH en 2005 et 2 626 MDH en 2006. ⁽²⁾

(1) Direction des assurances et de la prévoyance sociale : «Scénarios de réforme pour le système de retraite marocain » 3 décembre 2001, p.73.

(2) Revue Trimestrielle du Ministère des Finances et de la Privatisation : «Réforme paramétrique progressive du régime des pensions civiles » Par Mme Rajae Remmal. Chef du Service de la Réglementation à la Direction du Budget.

Deux remarques de fond s'imposent : la mise à contribution des salariés constituera un dégrèvement supplémentaire de leur pouvoir d'achat et de leur niveau de vie. Sans oublier la situation déficitaire des caisses de retraite, illustrée par la mauvaise gestion des établissements publics.

Alors Pourquoi faire payer une partie de la facture aux salariés ?

Sous-section 4 : Augmentation de l'âge de la retraite

L'augmentation de l'âge de la retraite est une mesure puissante de réforme des régimes car elle produit a priori trois effets mécaniques dont le solde est généralement très positif pour les régimes :

- elle permet de diminuer les prestations, puisque celles-ci commencent plus tard.
- elle permet par ailleurs d'augmenter les recettes.
- enfin, elle revient à distribuer davantage de droits (puisque les individus cotisent plus longtemps).

L'augmentation de l'âge de la retraite est une mesure qui entre en parfaite cohérence avec les évolutions de la mortalité et l'allongement de la durée de la vie, elle constitue une réponse simple, juste et efficace à l'évolution démographique de fond qui touche positivement le monde d'aujourd'hui, mais pèse sur les régimes de retraite.

Parallèlement, il convient de noter que son efficacité pratique peut être atténuée par un contexte de taux de chômage élevé (est de 12% au niveau national et de 19.3% dans la ville). Par exemple si les actifs de plus de 50 ans ont déjà un taux de chômage très fort et si les taux d'activité de cette tranche d'âge se dégradent, (plus de 65 ans représentent actuellement au Maroc 4.9% sur une population de 32.2 millions d'habitants. l'espérance de vie à la naissance s'élève à 70.35 ans en moyenne, 68.06 pour les hommes et 72.74 pour les femmes). ⁽¹⁾

Les Etats-Unis offrent un très bon exemple d'adoption de cette mesure dès 1983, une première réforme avait prévu la hausse de l'âge normal de la retraite de 65 à 67 ans, pour les personnes qui atteindront 62 ans entre 2000 et 2002. Selon les termes de cette réforme, l'âge normal devait augmenter de 65 à 66 ans entre 2000 et 2005 puis s'établir à 67 ans entre 2017 et 2022, il serait toujours possible de liquider à partir de 62 ans, avec 6.66% d'abattement par an pour moins de trois années d'anticipation, 5% par an au-delà. Lorsque l'âge

normal de départ à la retraite passait à 67 ans, un départ à 62 ans donnant droit à 70% de la pension complète, contre 80% avant la réforme. L'incitation à liquider après l'âge normal était également plus forte : de 5.5% par an, la majoration devait être augmentée à 8% par an à partir de la génération née en 1943.

⁽¹⁾ Relevé par internet .<http://www.google.com>. « **Maroc vieillissement démographique annoncé : 20% de la population aura plus de 60 ans en 2040** ».04/08/2004.

Selon, DAPS, le gain, toujours en termes de cotisations d'équilibre, est approximativement de trois points pour une augmentation de l'âge de la retraite de 2 années.

Plus globalement, pour l'ensemble des régimes de base obligatoire :

Impact d'une augmentation de l'âge de la retraite ⁽¹⁾

Augmentation de 5 ans de l'âge de la retraite		CNSS	CMR	RCAR
Taux de cotisation d'équilibre	Avant	47.1%	51.4%	46.8%
	Après	41.3%	45.2%	37.2%
	Gain	-12%	-12%	-21%
Date de premiers déficits	Avant	1999	2019	2028
	Après	1999	2027	2036
	Gain	0	8	8
Date d'épuisement des réserves	Avant	2008	2030	2039
	Après	2008	2040	2050
	Gain	0	10	11

Une augmentation de l'âge de la retraite de 5 années a un impact positif (à la baisse) de 12 à 21% sur les taux de cotisation d'équilibre, l'impact est plus fort pour les régimes internes et le RCAR que pour la CMR et la CNSS. En effet, le mode de revalorisation des pensions est expliqué en contrepartie une baisse moins sensible des taux de cotisation.

En sens inverse, cette baisse des taux de cotisation se traduit par une augmentation des taux de remplacement, les cotisants validant un plus grand nombre d'années. Cette hausse va de 6 à 23% pour le taux de remplacement net (pension moyenne rapportée au salaire net de cotisation retraite salariale), de 17 à 27% pour le taux de remplacement brut (pension moyenne rapporté au salaire brut).

En conclusion de ce scénario est qu'une réforme paramétrique raisonnable, car le Maroc possède des régimes jeunes dans une population jeune. La situation actuelle permettrait donc de réformer : les retraités actuels bénéficient de taux de remplacement encore relativement peu élevés puisqu'ils ont peu cotisé, le nombre de ces mêmes retraités est faible comparé à la population totale. En résumé, des ajustements des paramètres du système

seraient relativement indolores, puisqu'ils permettraient toujours l'augmentation du taux de remplacement servi... Les réformes paramétriques sont donc probablement plus faciles à mettre en place au Maroc que dans les pays européens

(1) Direction des assurances et de la prévoyance sociale : «Scénarios de réforme pour le système de retraite marocain ». 3 décembre 2001.p.87.

Enfin, Quel est le seuil au-delà duquel il faudrait faire appel, par exemple, à la capitalisation ? Jusqu'où le premier pilier en répartition devrait-il aller ? Autant de problématiques que nous aborderons dans la 2^{ème} section.

Réforme de la CIMR

La CIMR se trouvait ainsi, si rien n'est fait, dans la situation inconfortable de n'être plus en mesure d'honorer ses engagements, et de là, le paiement des ses affiliés dès 2012. Ainsi, Abdeljalil Chraïbi, le présidentiel directeur général de la Caisse interprofessionnelle marocaine de retraite (CIMR), n'a pas manqué de souligner, le malaise date depuis plusieurs années et trouve son origine dans ce que Chraïbi appelle une surévaluation des taux de rendement des cotisations, compte tenu des taux d'inflation. L'équilibre financier de la caisse est de plus en plus difficile à maintenir, surtout lorsque les cotisations n'arrivent plus à couvrir la charge des prestations.

Ainsi au titre de l'exercice 1999, le ratio prestations /cotisations a atteint 140,14‰ pour la CIMR alors que la moyenne pour l'ensemble des régimes de retraite n'a pas dépassé les 80,11‰. Les réformes de 1992 et de 1998 n'ont pas pu éviter à la CIMR de connaître des déficits comme le déficit enregistré en 2000 : la bagatelle de 69,3 millions de dirhams. ⁽¹⁾

Pour faire face à ces difficultés et notamment pour pallier le caractère facultatif de l'adhésion à son régime, la CIMR a misé sur une politique audacieuse de marketing pour développer de nouveaux produits tels que le retraite complémentaire et la retraite à 55 ans sans anticipation. Elle a adopté également un régime de retraite mixte où la capitalisation pallie le déficit de la répartition. ⁽²⁾

L'assemblée générale extraordinaire de la (CIMR), qui s'est tenue le 12 mars 2003 à Casablanca, a approuvé la troisième réforme initiée par le conseil d'administration et présentée à ce même conseil le 5 février dernier par Abdellatif Jouahri, actuel président de la Caisse.

La dernière réforme de cette caisse a été décidée sur la base d'études actuarielles qui avaient montré que le maintien du statu quo exposerait la CIMR à de sérieuses difficultés à moyen terme. Cette réforme visait le redressement financier de la caisse, notamment par l'augmentation de la part de la partie capitalisation dans les prestations, le relèvement du taux de participation aux bénéfices de la CIMR, la réduction progressive du rendement de la partie

répartition et la réduction des divers avantages accordés à titre gracieux par la CIMR à ses affiliés.

(1) Relevé par Internet. <http://www.google.com>. « **Le régime des retraites au Maroc dans l'attente de la réforme. La caisse maudite** ». Seddik Mouaffak.

(2) Relevé par Internet. <http://www.google.com>. « **Le régime des retraites marocaines sur la sellette. La solidarité perdue** ». Seddik Mouaffak.

Le nouveau plan Jouahri comporte trois grandes mesures que est la récupération de la part salariale jusqu'ici gérée par les assureurs, la suppression de la majoration de la pension pour enfants à charge et l'augmentation de 20% de la cotisation patronale sur une période de 5 ans.⁽¹⁾

Ainsi, l'implémentation de la réforme paramétrique a nécessité l'ajustement de procédures existantes et la mise en place de nouvelles, de manière à gérer l'encaissement de la part salariale à partir du 1er janvier 2003, et les prestations qui en découlent, telles que le remboursement des cotisations salariales en cas de départ d'un affilié ou encore les liquidations avec option capital. De fait, l'encaissement de la part salariale fut effectif à partir du premier trimestre 2003. A fin septembre 2004, 1.000 affiliés ont bénéficié du remboursement des cotisations salariales, pour un montant global de plus de 3 millions de dirhams et 97% des dossiers de pension principale liquidés ont comporté une option en capital, pour un montant global de près de 9 millions de dirhams.⁽²⁾

Malgré toutes les critiques, Abdellatif Jouahri s'en est sorti honorablement en obtenant de l'assemblée le feu vert pour la mise en œuvre de son plan.

Section 2 : Réforme de montage financier à système mixte

Si rien n'est fait d'ici 12 ans, le déficit des régimes de retraite au Maroc, avoisinerait à l'horizon 2040 l'équivalent du Produit National Brut (PNB) annuel. Le signal d'alarme est lancé par le patron de la Caisse interprofessionnelle des retraites. Les régimes de retraite actuels ont plus que jamais besoin d'une réforme globale, intégrée et complémentaire. Ils doivent moderniser et rationaliser leurs méthodes de gestion, valoriser leurs ressources humaines et surtout procéder régulièrement à des audits internes destinés à identifier les multiples dysfonctionnements de gestion.⁽³⁾

(1) Relevé par Internet. <http://www.google.com>. «**Adoption du plan Jouahri pour la CIMR. Au nom de la pérennité**» Seddik Mouaffak

(2) Le Matin «**Le bilan actuariel 2003 de la CIMR confirme les objectifs de la réforme : L'assemblée générale adopte les résultats financiers de 2003** ».25/11/2004

(3) Relevé par Internet. <http://www.google.com>. «**Le régime des retraites au Maroc dans l'attente de la réforme. La caisse maudite**». Seddik Mouaffak

Ce scénario envisage, aussi bien pour le secteur public que pour le secteur privé, la transition vers un système à deux piliers obligatoires dont le fonctionnement se fait selon les modes suivants :

- Un premier pilier (de base) à prestation définie fonctionnant en répartition.
- Un deuxième pilier à cotisations définies fonctionnant en capitalisation ou en répartition.

Pour ce qui se rapporte à la gestion en capitalisation de ce deuxième pilier, l'objectif recherché est d'instituer un système de comptes individuels alimentés par des cotisations, ainsi que par les revenus qu'ils génèrent. Ces comptes seront transformés en rentes viagères lors du départ à la retraite.

Cependant, et eu égard au coût de l'introduction d'un 2^{ème} pilier à cotisations définies entièrement capitalisé, un autre mode de financement de ce 2^{ème} pilier à travers la répartition a été envisagé sous forme de comptes individuels virtuels.

Sous-section 1 : Le débat capitalisation / répartition

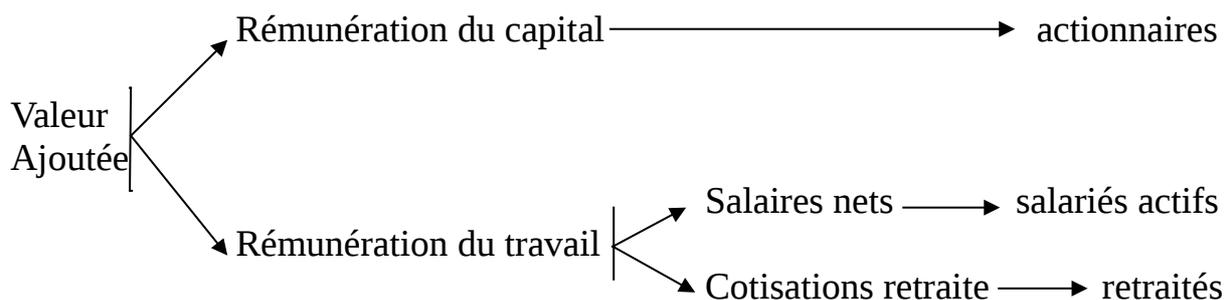
Il semble essentiel de poser à ce stade un préalable : quoique le caractère passionnel des débats oppose souvent capitalisation et répartition avec beaucoup de dogmatisme, ces deux systèmes offrent en fait beaucoup moins de différences qu'on ne peut le penser.

La retraite, est-il nécessaire de le rappeler, se résume toujours à une question simple de partage de la richesse (valeur ajoutée, PIB, ...), entre les actifs et les retraités quelle que soit la technique de financement. Dans un système par répartition, ce partage s'opère via des cotisations sociales sur les actifs, qui financent les pensions par l'intermédiaire des caisses de retraite. Dans un système par capitalisation, la ponction des retraités se fait au nom de la créance qu'ils détiennent sur l'économie, via les fonds de pension.

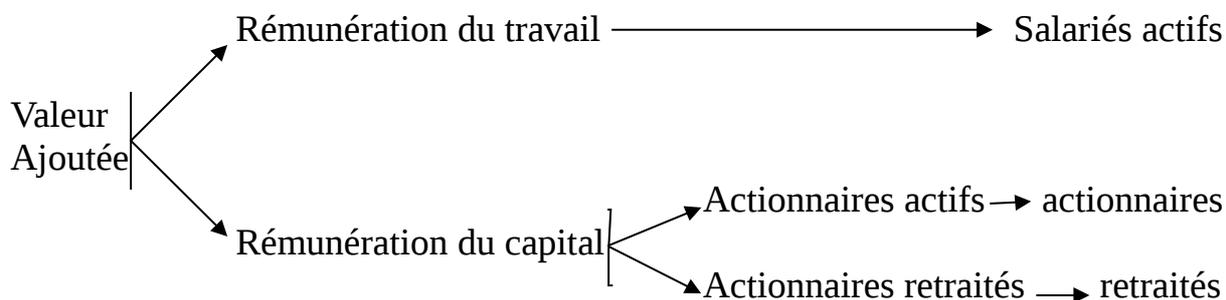
Ainsi, de manière générale, la répartition est une formule de financement dans laquelle les cotisations versées par les actifs pendant l'année servant à payer les prestations perçues par les retraités la même année. Il s'agit d'un financement instantané. A l'opposé, la capitalisation apparaît comme un système individuel et décalé dans le temps : chacun prépare individuellement sa propre retraite et épargne les sommes qui lui seront restituées ultérieurement sous forme de pensions, il s'agit d'un préfinancement. ⁽¹⁾

(1) .Outil pour une comparaison des systèmes de retraite : Un essai de classification sur onze pays. Elise PRATS. Janvier 2004. p.8

Répartition ⁽¹⁾



Capitalisation



Reste à dire que les variations rapides des marchés financiers sont parfois considérées comme remettant en cause l'intérêt des systèmes de retraite par capitalisation et comme démontrant la nécessité de conserver un système par répartition. En réalité, au-delà de leur antagonisme apparent, ces deux systèmes sont assez proches, et tenir l'un comme meilleur que l'autre pourrait n'être qu'un moyen de plus de refuser d'affronter le financement des retraites

A/ Les convergences des deux systèmes

Contrairement à ce que l'on pense spontanément, la capitalisation ne consiste pas à mettre de l'argent de côté pour plus tard (ses vieux jours), car il n'y a pas de transfert de pouvoir d'argent dans le temps (même en stockant beaucoup de conserves, s'il n'y a plus d'actifs, la vie s'arrête. il n'y a pas d'actifs qui puissent vivre sans actifs).

(1) Direction des assurances et de la prévoyance sociale : «Scénarios de réforme pour le système de retraite marocain ». 3 décembre 2001.p.87.

La capitalisation consiste à dépenser immédiatement l'argent en le prêtant à un investisseur qui (lui ou ses successeurs, car il s'agit de long terme), vous le remboursera dans l'avenir avec la production du moment où il remboursera.

Avec la répartition, le prélèvement s'effectue sur la richesse produite par l'entreprise et ses salariés via des cotisations retraite. Avec la capitalisation, il s'effectue via le paiement de dividendes ou d'intérêts sur prêts. Dans les deux cas, il y a une sortie de fonds qui ne seront plus à la disposition des salariés et de l'entreprise et qu'ils ne pourront donc plus se répartir. Le poids des retraites à supporter par les actifs sera équivalent dans les deux cas. Si à la suite d'une baisse de la natalité le nombre d'actifs diminue, à retraite égale, la charge des retraites sur les actifs sera la même et les deux systèmes risquent d'entrer de la même façon en crise.

B / Leur différence ⁽¹⁾

Les risques ne sont pas les mêmes.

La répartition repose sur l'évolution des revenus professionnels et sur le nombre de cotisants. Elle est sensible au chômage, au blocage des rémunérations.

La capitalisation repose sur le rendement du capital. Elle est sensible à l'inflation, à l'évolution des marchés financiers.

La capitalisation peut-être individuelle et volontaire ou limitée à un petit groupe.

La répartition, pour être solide, doit être obligatoire et concerner des groupes très larges.

Cette présentation est nécessaire afin d'éviter les écueils d'un manichéisme qui n'a pas lieu d'être. Ce fondement important du débat permet au passage d'évacuer les arguments parfois entendus :

- Il est parfois soutenu que la capitalisation peut être une solution aux difficultés des régimes de retraite par répartition. Le commentaire ci-dessus montre qu'il n'en est rien, dans la mesure où « le changement de technique de partage du gâteau n'influe pas sur la taille de cette dernière ».
- Répartition et capitalisation sont également touchées par l'allongement de la vie. en revanche, il est incontestable que la capitalisation n'est pas touchée par un autre phénomène démographique- la baisse de la natalité -.

⁽¹⁾ Relevé par Internet. <http://www.observatoire-retraires.org>. « **Problème du financement de la retraite** ».

Enfin, Il faut remarquer que les avantages du premier pilier sont logiquement marqués par une lecture anglo-saxonne : « offre une couverture quasi-universelle, favorise la solidarité au sein des générations et entre elles, atténue les problèmes de pauvreté dans la vieillesse et évite aux individus certaines difficultés financières liées à la longévité ». Car établir la capitalisation est une issue incorrecte, elle s'imprègne d'inégalités et d'individualisme.

Sous-section 2 : Les expériences étrangères.

L'examen des systèmes de retraite étrangers permet de tirer des enseignements très utiles dans le cadre des débats sur les réformes dans la mesure où tous les systèmes sont confrontés aux mêmes problèmes démographiques et économiques : augmentation de l'espérance de vie, baisse de la fécondité, ralentissement de la croissance économique, chômage, carrières professionnelles plus courtes...

Ainsi, Plusieurs pays ont choisi de réformer le régime de retraite en combinant les deux systèmes répartition et capitalisation. L'Italie, la Suède et le Royaume Uni constituent 3 expériences enrichissantes tant du point de vue de la dose de capitalisation mise en place que du processus de réforme utilisé.

A / Mise en place d'une capitalisation optionnelle ⁽¹⁾

Au début des années 90, le système de retraite italien est l'exemple type d'un régime généreux, autant au niveau des conditions de départ en retraite, qu'au niveau des prestations.

Entre 1992 et 1997, l'Italie a procédé à certaines réformes paramétriques visant à réduire les dépenses du régime par répartition. Plusieurs impulsions complémentaires ont été données par le gouvernement pour développer un second pilier par capitalisation, notamment par l'autorisation de création de fonds collectifs ou individuels.

Collectifs, ils permettent à une entreprise de cotiser à un fonds pour ses salariés et de constituer progressivement une épargne retraite. La gestion est obligatoirement externalisée, que ce soit à un organisme bancaire, une entreprise d'assurance, ou un fonds d'investissement. Cette externalisation permet d'éviter la perte du fonds et des droits des salariés ou retraités en cas de faillite de la société.

Individuels, ils permettent à chaque individu de se constituer individuellement d'une épargne retraite tout en bénéficiant d'une mutualisation.

(1) Direction des assurances et de la prévoyance sociale : « Scénarios de réforme pour le système de retraite marocain ». 3 décembre 2001.p.137-138.

La mise en place de ces fonds s'est donc soldée par un échec :

- Le système par répartition est resté très généreux.
 - La participation au système de capitalisation est restée optionnelle pour ne profiter qu'aux salariés de quelques entreprises ou à des individus ayant une volonté de se couvrir contre le risque.
 - Le poids de la fiscalité a profondément limité le développement de cette épargne.

Le cas du Maroc pourrait toutefois se prêter à ce type de réforme, à condition d'une réforme stricte des régimes en vigueur et de fortes incitations fiscales. Le développement de l'épargne personnelle est un atout pour le développement de l'économie. La collecte par l'intermédiaire de l'entreprise est également un moyen de promouvoir ce type d'épargne à une échelle supérieure et de développer d'autres formes de revenus.

Dans le cas d'un développement de contrat de retraite collectif au niveau de l'entreprise, le Maroc devra tout de suite privilégier les systèmes à cotisations définies. L'expérience des pays étrangers a montré en effet une très forte diminution des régimes à prestations définies au profit des régimes à cotisations définies : ces derniers libèrent l'entreprise de l'incertitude pesant sur l'avenir du système de retraite et ils permettent aux jeunes travailleurs de bénéficier de ces prestations.

B / Mise en place d'une capitalisation partielle obligatoire ⁽¹⁾

La Suède a entrepris depuis 1995 une refonte de son régime de retraite en adoptant simultanément une réforme du régime par répartition et l'introduction d'une composante obligatoire par capitalisation. Le taux de cotisation obligatoire dans ce régime a été fixé à 2%, contre 16% pour le premier pilier par répartition.

Cette réforme constitue vraisemblablement la réforme la plus adéquate pour le Maroc. Un taux obligatoire en capitalisation relativement faible comme l'a fixée la Suède permet une transition assez souple d'un régime unique vers un régime mixte. Elle permet de plus une adhésion plus facile auprès de la population que dans le cas d'une transition brutale entre les deux régimes.

Si une telle mise en place devait voir le jour au Maroc, il resterait ensuite à décider à la fois du mode de placement des sommes capitalisées ainsi que des mécanismes de mutualisation.

(1) direction des assurances et de la prévoyance sociale : «**Scénarios de réforme pour le système de retraite marocain** » 3 décembre 2001.p.139.

C / Mise en place d'une dose de capitalisation importante

Le cas du Royaume Uni est typique d'une forte volonté politique de privilégier un système à deux piliers avec un premier pilier par répartition minimaliste et un second pilier par capitalisation. La transition s'est effectuée par la persistance d'un choix entre le régime par capitalisation en un régime transitoire en répartition. Ce régime transitoire était bien entendu tout à fait nécessaire pour effectuer un lissage des prestations entre l'ancien et le nouveau régime. Son financement est bien entendu problématique puisqu'il requiert de payer des prestations sans cotisations en contrepartie. ⁽¹⁾

Ainsi, L'essentiel du fardeau des retraites repose sur les épaules des salariés et des employeurs du secteur privé. Plus d'un salarié sur deux souscrit à des fonds complémentaires de capitalisation. Un retraité touche une pension versée par l'un des fonds privés auquel lui-même et son ancien employeur ont cotisé pendant sa vie professionnelle. ⁽²⁾

La situation du Maroc est avantageuse pour effectuer une transition vers ce type de régime à deux piliers : la couverture est relativement faible, et les cotisations latentes des nouveaux actifs pourraient servir à financer à la fois un minimum pension pour toutes les personnes ayant cotisé, la transition avec le paiement des retraites actuelles et une capitalisation partielle.

Enfin, Que retenir de ces expériences ? Une mise en place facultative de capitalisation nécessite l'accompagnement de fortes incitations, fiscales en particulier. Introduire un deuxième pilier de capitalisation obligatoire, comme en Suède, peut donc être préférable. Au Maroc, le déséquilibre du régime n'est pas encore imminent et peut sans doute permettre une mise en place obligatoire sans trop défavoriser les actifs d'aujourd'hui (coût de la transition).

Sous-section 3 : L'exemple du RCAR

Le RCAR fonctionne selon un régime mixte combinant la capitalisation (2/3) et la répartition (1/3), la part fixe des cotisations patronales et la totalité des cotisations salariales alimentant des livrets individuels. Le Maroc connaît donc d'ores et déjà un régime fonctionnant (plutôt bien) en capitalisation partielle. ⁽³⁾

(1) Direction des assurances et de la prévoyance sociale : «**Scénarios de réforme pour le système de retraite marocain** » p.139.

(2) Relevé par Internet .http://www.Le_monde.fr. « En Grande-Bretagne, le système privé des retraites par capitalisation est en crise ». 13/10/2004

(3) Relevé par Internet. <http://www.rcar.ma>.

Inconvénient majeur actuellement : le RCAR fonctionne en capitalisation à prestations définies par annuité. Un tel système est ingérable. Il est en effet tout à fait possible de tarifier une rente à partir d'une table de mortalité et d'un taux technique. C'est ce que font un grand nombre de compagnies d'assurance pour garantir des rentes. Il faudra donc pour pérenniser le RCAR changer son mode de calcul des droits et revenir sur ces calculs en annuité.

Mais au-delà, le RCAR représente l'exemple d'un régime en capitalisation partielle, exemple qui peut constituer un point de ralliement de l'ensemble des autres régimes en ce qui concerne le deuxième pilier. Si le premier pilier du régime public s'axait sur la CMR, celui du régime privé sur la CNSS, le second pilier doit s'appuyer, dans le public comme dans le privé, sur le RCAR.

Mieux, l'utilisation du RCAR permettrait de sauvegarder facilement une partie des livrets individuels déjà existants, et donc de ne pas les englober dans un pilier public commun fonctionnant exclusivement en répartition. Une telle solution aurait l'énorme avantage de ne pas pénaliser la meilleure gestion passée du RCAR par rapport à l'ensemble des autres régimes publics, et donc de ne pas se servir du RCAR comme d'une vache à lait.

Enfin, le recours à des solutions mixtes, permet de facto d'asseoir les retraites sur les deux facteurs de production que sont le travail et le capital, et l'on rejoint là, la sagesse populaire qui veut l'on ne mette pas tous ses oeufs dans le même panier. Ces solutions mixtes présentent surtout l'avantage de permettre de lisser dans le temps les surcroûts de charges issus de vieillissement des populations, en évitant ainsi des transferts indus entre générations.

Chapitre 2 : Les autres réformes proposées par la Banque mondiale

Le contexte démographique, économique et social pousse aujourd'hui les systèmes de retraite à se réformer et à s'adapter pour faire face à une augmentation accrue des dépenses de retraite. Plusieurs organismes internationaux comme la Banque mondiale, le Bureau International du Travail ou encore la Commission Européenne, ont proposé des modèles optimaux de retraite.

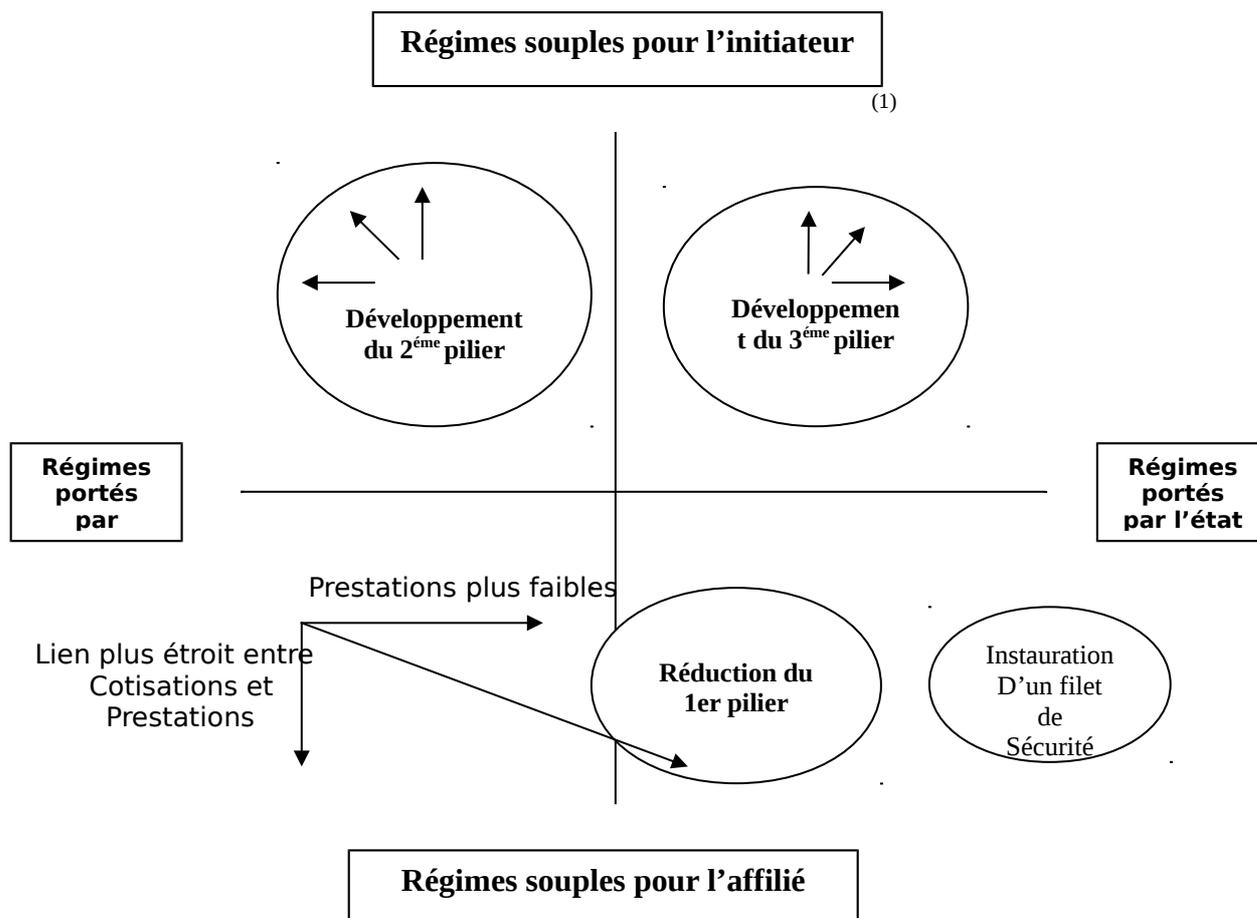
Section 1 : Un système à trois piliers

Des 1994, la banque mondiale publie un rapport sur le financement des retraites dirigé principalement vers les pays en voie de développement et les pays d'Europe de l'est, la Banque Mondiale formule des recommandations pour l'ensemble des pays et critique les systèmes de retraite des pays industrialisés, comme ceux des États- Unis et de l'Europe de l'Ouest.

La démarche générale adoptée par la Banque mondiale se déroule en trois temps : le constat d'une crise imminente, l'appréhension des dispositifs de retraite à partir d'une nouvelle grille d'analyse et la présentation de la solution à la crise envisagée.

Tout d'abord, les auteurs établissent le constat suivant : le monde est à la veille d'une crise du vieillissement à laquelle les systèmes de retraite existants ne sont pas aptes à faire face. Ils posent ensuite que les dispositifs de retraite ont trois fonctions - redistribution, épargne et assurance - et que les diverses options possibles doivent être évaluées au regard de deux critères : leur incidence sur les personnes âgées et leur impact sur la croissance économique. Ils concluent enfin que la solution pour faire face à la crise annoncée consiste à mettre en oeuvre dans chaque pays un système composé de trois types de dispositifs bien différenciés : trois piliers. ⁽¹⁾

(1) Relevé par Internet. <http://www.observatoire-retraites.org>. «La Banque Mondiale et les retraites : Un système a trois piliers ». Article d'Emmanuel Reynaud.



Sous-section 1 : Un pilier d'assistance

Le premier pilier est obligatoire, géré par l'Etat et financé par l'impôt. Il a un objectif limité : atténuer la pauvreté parmi les personnes âgées. En cela, il remplit une fonction redistributive en faveur des plus pauvres. Du point de vue de l'accès aux prestations et des caractéristiques de celles-ci, plusieurs options peuvent être envisagées :

- une pension versée sous conditions de ressources,
- une pension forfaitaire accordée à tous,
- une pension forfaitaire proportionnelle à la durée d'affiliation ou une pension globale minimum garantie.

Ce type de régime attribue des prestations conditionnées par une qualité (par exemple la résidence ou l'âge), indépendamment des revenus antérieurs, « son objectif est de ne pas reproduire dans le domaine de la protection vieillesse, les disparités constatées dans la distribution primaire des revenus ». (2)

(1) Outil pour une comparaison des systèmes de retraite : Un essai de classification sur onze pays. Elise PRATS. Janvier 2004. p.109

(2) Relevé par Internet. <http://www.observatoire-retraites.org>. «**La Banque Mondiale et les retraites : Un système à trois piliers**». Article d'Emmanuel Reynaud.

Chacune a ses avantages et ses inconvénients, et les auteurs du rapport ne tranchent pas en la matière. L'important est que le premier pilier, le pilier public, ne doit avoir qu'un rôle des plus restreints : fournir un simple filet de sécurité.

Sous-section 2 : Un pilier d'épargne privée obligatoire

Le second pilier est également obligatoire pour tous les travailleurs, composé de comptes d'épargne individuels financés par des cotisations sociales uniquement salariales, gérés par des institutions financières privées agréées par l'État et choisies librement par chaque affilié et offrant des prestations dépendantes du montant des cotisations accumulées tout au long de la vie active et du rendement du marché des capitaux.

Dans ce cas, le financement de la retraite est régi par des mécanismes de marché assurant la neutralité actuarielle. La neutralité actuarielle correspond à une stricte équivalence entre l'effort contributif de l'affilié tout au long de sa carrière et le montant des prestations reçues tout au long de sa retraite. Le montant de la prestation tient compte de l'espérance de vie de l'affilié au moment où celui-ci prend sa retraite : plus l'affilié liquide sa retraite à un âge avancé, plus le montant de la prestation est élevé puisqu'elle est servie moins longtemps.⁽¹⁾

La Banque mondiale exprime toutefois une préférence très marquée pour la deuxième option et cela pour deux raisons. D'une part, les plans individuels présentent l'avantage de ne pas être liés à l'emploi occupé et d'être donc totalement "portables" d'un emploi à l'autre. D'autre part, ils laissent aux salariés l'entière responsabilité du choix pour le placement des sommes épargnées.

Sous-section 3 : Un pilier d'épargne privée facultative⁽²⁾

Le troisième pilier est également géré par le privé et entièrement pré financé, mais il relève de la seule initiative volontaire. Il est destiné à remplir une fonction d'épargne pour ceux qui désirent disposer de revenus supplémentaires et d'une meilleure protection pendant la retraite. Il peut, comme pour le deuxième pilier, s'agir de régimes professionnels ou de plans de retraite individuels. Les gouvernements disposent de plusieurs leviers pour encourager le développement de ce troisième pilier. Les auteurs en énumèrent quatre : créer un environnement économique stable et non inflationniste, élaborer un cadre réglementaire qui donne confiance aux gens dans les institutions financières, enseigner aux habitants qu'un taux d'épargne élevé est nécessaire pour assurer une retraite confortable et éventuellement, accorder des incitations fiscales.

(1) Outil pour une comparaison des systèmes de retraite : Un essai de classification sur onze pays. Elise PRATS. Janvier 2004. p.107

(2) Relevé par Internet. <http://www.observatoire-retraites.org>. «**La Banque Mondiale et les retraites : Un système a trois piliers** ». Article d'Emmanuel Reynaud.

Autant les trois premiers leviers sont jugés dans tous les cas efficaces et favorable à la croissance, autant le dernier est considéré comme devant être utilisé avec prudence. Les avantages fiscaux peuvent en effet avoir un coût important en terme de perte de recettes pour l'Etat et ne profiter pour l'essentiel qu'aux plus hauts revenu, qui aurait de toute façon épargné pour leur retraite en dehors de toute incitation.

Sous-section 4 : Faire d'une pierre deux coups

En définitive, le système vise à combiner deux objectifs : protéger les personnes âgées et favoriser la croissance économique.

La réalisation du premier objectif renvoie la triade redistribution, épargne assurance, telle qu'elle est appréhendée par le rapport. La redistribution consiste à atténuer la pauvreté des personnes âgées; elle est prise en charge par le premier pilier. L'épargne permet à chaque individu de reporter une partie de ses revenus d'activité vers la retraite; elle relève, sous sa forme obligatoire, du deuxième pilier et sous sa forme volontaire, du troisième. L'assurance concerne la multitude de risques associés à la retraite (invalidité, longévité inflation, volatilité des marchés financiers, changements politiques...), elle est conjointement mise en oeuvre par les trois piliers.

La réalisation du second objectif, favoriser la croissance, dépend des deuxième et troisième piliers; elle s'appuie sur l'hypothèse d'un lien entre dispositifs de retraite capitalisés, accroissement de l'épargne nationale et croissance économique. D'une manière générale, le rapport constitue la meilleure synthèse actuelle de l'approche néolibérale en matière de retraites. ⁽¹⁾

Les systèmes trois piliers semblent plus souples puisqu'ils permettent d'opérer des ajustements à partir de plusieurs leviers et de jouer sur l'importance de chaque pilier en fonction des conditions économiques et sociales selon le principe des vases communicants. Ainsi, la stagnation ou la réduction du rôle du premier pilier peut être compensée par le développement du second et du troisième pilier.

L'analyse des systèmes de retraite en tant que systèmes nationaux est importante lorsque l'on aborde le problème des réformes. Il faut toujours avoir à l'esprit qu'une innovation dans un pays ne peut être importée telle quelle dans un autre pays. Les décideurs doivent tenir compte du passé, ils ne cherchent pas un système optimal en partant de zéro, mais tentent constamment d'améliorer un système existant, système auquel la plupart des nationaux sont attachés.

(1) Relevé par Internet. <http://www.observatoire-retarites.org>. «**La Banque Mondiale et les retraites : Un système a trois piliers** ». Article d'Emmanuel Reynaud.

Nous pouvons citer ici comme exemple le rapport de 1994 de la Banque Mondiale, dans lequel celle-ci prônait un système de retraite à plusieurs piliers consistant dans « l'idéal » en un premier pilier obligatoire, en répartition et à gestion publique, en un second pilier également obligatoire mais en capitalisation et à gestion privée, et enfin en régimes supplémentaires en capitalisation, volontaires et à gestion privée. Robert Holzmann ⁽¹⁾ .rappelait à ce propos que « la Banque Mondiale est favorable à l'approche à plusieurs piliers, à condition qu'elle soit appliquée avec pragmatisme et dans le respect des spécificités nationales. Lorsqu'elle aide à mettre en oeuvre une réforme des retraites, la Banque tient pleinement compte des préférences et de la situation de chaque pays... La Banque a bénéficié de l'expérience tirée du travail de terrain effectué avec ses clients dans des situations de départ très diverses et souvent contraignantes.

Face a la réalité des situations existantes et compte tenu des préférences de ses clients, la Banque sait qu'elle doit faire preuve de souplesse dans les conseils qu'elle donne et rechercher un équilibre entre les objectifs de croissance économique et les objectifs de politique sociale ».

Ainsi, nous pouvons dire que, l'application d'un système à trois piliers au Maroc se fait par la création d'un premier pilier obligatoire qui fonctionnerait selon la technique de répartition avec couverture minimum et qui pourrait être géré par la CMR, pour le public et la CNSS, pour le privé. mise en place d'un 2^{ème} pilier, toujours obligatoire, selon le principe de la capitalisation, assureront une couverture complémentaire et qui serait confié au RCAR, tant pour le public que pour le privé, mise en place d'un 3^{ème} pilier qui serait, lui, tout à fait facultatif .

Section 2 : Vers des fonds de pension

Les fonds de pension, dont l'existence et la mise en place alimentent aujourd'hui un débat très vif autour de l'avenir des régimes de retraite, ont connu leur essor aux États-Unis dans les années 1970 et représentent, au début des années 2000, un capital de fonds gérés de plus de 600 milliards d'euros. Certains voient l'origine de cette forme d'épargne capitalisée destinée à financer les retraites dans l'institution des Scottish Widows, fonds de secours créés au début du xixe siècle en Écosse afin d'assurer un minimum de revenus aux veuves des guerres écossaises. ⁽²⁾

(1) Robert Holzmann est Directeur de la protection sociale au sein du réseau du développement humain à la Banque Mondiale. Ces propos sont tirés d'un article publié dans La revue Internationale de Sécurité sociale, 2000, Vol. 53, n° 1.

(2) Collection Microsoft ® Encarta ® 2005. « **Fonds de pension** »

Ce scénario consiste à examiner le passage du système de répartition actuel à un système géré entièrement en capitalisation et en cotisations définies.

Ainsi, Les pensions en service à la date de la réforme ne subiront aucune modification et continueront à être payées par le régime concerné même après sa réforme. De même, les droits passés des cotisants actuels seront reconnus dans ledit régime. Pour ce faire, il s'agit de déterminer et de financer la dette implicite de l'ensemble des régimes à la date de la réforme. Cette dette est définie comme étant les engagements des régimes vis à vis des retraités et des cotisants actuels (droits acquis). Elle est calculée selon les dispositions de chaque régime et en application de la méthode rétrospective avec salaire de fin de carrière ou de la valeur de point projetée à cette date.

Sous-section 1 : L'aspect technique de la réforme

Avant de présenter l'aspect technique de la réforme, on va donner la définition des fonds de pension, ses inconvénients et ses avantages.

A/ Fonds de pension

Fonds de pension, organismes financiers, publics ou privés, qui, dans un système de retraite par capitalisation, collecte l'épargne des ménages et les cotisations sociales des employeurs afin de financer les retraites.

Le mécanisme de collecte des capitaux qui alimentent les fonds de pension repose sur une cotisation volontaire des actifs qui, pendant leurs années de travail, mobilisent une partie de leur épargne en vue de se constituer un revenu futur, qui viendra se substituer au salaire dont le versement est interrompu par la cessation d'activité. Les fonds de pension, qui recueillent cette épargne volontaire, placent ces capitaux et les investissent sous forme d'actions sur les marchés financiers. Les entreprises disposent ainsi de fonds supplémentaires propres à soutenir l'activité économique. La logique des fonds de pension repose donc sur un mécanisme de long terme au sein duquel, si l'on veut paraphraser le mot du chancelier allemand Helmut Schmidt concernant l'investissement, « l'épargne d'aujourd'hui fait les profits de demain et les revenus d'après-demain ». ⁽¹⁾

(1) Collection Microsoft ® Encarta ® 2005. « **Fonds de pension** »

Les fonds de pension regroupent l'ensemble des caisses de retraite des salariés créées au sein des entreprises ou groupe d'entreprise du secteur privé (fonds de pension privé et du secteur privé (fonds de pension des entreprises et des administrations publiques). Ces fonds collectent les contributions salariales et/ou patronales, les gèrent par capitalisation, et financent les retraites

sous forme de versement d'un capital ou d'une rente viagère. Ils représentent une sorte d'assurance retraite. L'institution d'un fond de pension met en relation plusieurs parties : une personne morale (le fonds), un contractant (une entreprise ou une personne privée et une société gestionnaire (une banque d'investissement ou une société d'assurance...))

On distingue deux types de fonds de pension, selon qu'ils fonctionnent selon un régime à prestations définies ou à cotisations définies. Dans le premier cas, le montant des prestations à verser (la pension de retraite) est fixé à l'avance, alors que dans le second l'engagement concerne les cotisations versées durant la vie active, les prestations étant alors déterminées par le volume total et le rendement des placements.

Dans un régime à prestations définies l'employeur supporte l'intégralité des risques financiers, ce qui n'est pas le cas pour les fonds à cotisations définies. ⁽¹⁾

B / Intérêts des fonds de pension

- La baisse de rendement des régimes par répartition rend nécessaire un effort de prévoyance.
- En période de faible inflation, un régime de retraite par capitalisation (même s'il ne s'agit que d'un régime complémentaire facultatif) constitue un élément de sécurité et de performance financière pour les ménages.
- L'existence de fonds de pension permet de drainer de l'épargne à très long terme. En effet, entre la première cotisation du jeune salarié et le dernier arrérage versé à sa veuve, il s'écoulera 60 à 70 ans. Cela apparaît comme un phénomène favorable dans une économie où les investisseurs se tournent principalement vers le court terme ou les obligations les moins risquées (titres publics).
- Enfin, des fonds de pension puissants sont des facteurs de dynamisation des places financières.

⁽¹⁾ Relevé par Internet. **Les fonds de pension.** <http://www.google.com>.

C / Leurs inconvénients

- Les fonds de pension pèsent sur les salaires car ils demandent une rentabilité immédiate ; or la hausse de la valeur boursière s'obtient en faisant pression sur l'emploi et les rémunérations des salariés. Pour faire simple, le salarié actionnaire qui se met

lui-même à la porte augmente la valeur de ses actions et donc sa fortune, ce qui défavorise les projets de long terme.

- Instabilité accrue de l'actionnariat, ce qui entraîne une plus grande volatilité des cours des actions et des obligations sur les marchés, il s'agit de fonds à risque : les retraites se jouent à la roulette : risques de pertes dramatiques en cas de soubresauts ou d'effondrement boursiers. Il apparaît difficile de garantir sur 20 ou 30 ans des retraites basées sur des placements financiers ou immobiliers.
- Réalisation politiquement délicate vu l'attachement des marocains pour le régime de répartition.
- Les FDP seraient des facteurs de chômage car ils créent l'insolvabilité des actifs (plus de chômeurs) en imposant aux sociétés des taux de marges élevés.

Les exemples les plus connus de transformations intégrales de système de répartition en système en capitalisation sont sud américains. Le fameux –modèle chilien- a en effet, été rapidement exporté aux pays voisins.

Les mesures prises par le Chili ou par le Mexique ont été adoptées dans un contexte douloureux, dans lequel les systèmes de retraite étaient devenus ingérables. Le cycle était en effet infernal : des taux de cotisation de plus en plus élevés, provoquant le développement d'une économie informelle de plus en plus importante, et donc des taux de cotisation de plus en plus élevés...

Mais, Toute comparaison entre le Chili et le Maroc doit être menée avec prudence, car les contextes diffèrent : la différence la plus importante tient au fait que le Maroc n'est pas dans la situation très compromise du Chili des années 1970. Ceci permet de la souplesse dans le choix des réformes. ⁽¹⁾

En revanche, nous savons que les prévisions dans le domaine de la retraite sont assez précises, même à long terme et que les régimes marocains seront confrontés de façon inéluctable à une crise similaire en intensité et dans ses principes la crise sud américaine.

⁽¹⁾ Direction des assurances et de la prévoyance sociale : «**Scénarios de réforme pour le système de retraite marocain** ».3 décembre 2001.p.162.

Alors, L'élément clé est de savoir si la solution à cette crise future passera par une remise en cause des droits acquis par les retraités ou par les actifs, Ainsi, plus la réforme est adoptée par anticipation, plus il est simple de préserver les acquis ; inversement, les réformes adoptées en pleine crise nécessitent souvent de revenir sur les droits acquis.

Enfin, Quels que soient les intérêts retenus, le passage intégral des fonds de pension est une solution très coûteuse, et même insoutenable : selon la (DAPS), Il faudrait par exemple, chaque année et jusqu'en 2040, utiliser entre 1 et 2°/ du PIB pour résorber les prestations de la CMR et de la CNSS, avant la montée en régime du système de fonds de pension. Ces pourcentages diminueraient ensuite progressivement jusqu'en 2060, date à laquelle le régime de fonds de pension sera complètement instauré.

Sous-section 2 : L'exemple chilien

Intervenue en mai 1981, la réforme du système de retraites chilien – consistant à remplacer un système par répartition par un système privé de fonds de pension – est devenue un point de référence : le régime de retraite chilien est considéré comme l'archétype d'un régime de retraite privé par opposition à un régime à caractère public.

A / Contexte : Un développement mal maîtrisé et déficit exceptionnel

Les systèmes de retraite, un peu partout en Amérique Latine, ont souffert des mêmes problèmes : répartition inégale et inéquitable des prestations entre les différents groupes politico-économiques en faveur des militaires, des fonctionnaires et des travailleurs syndiqués des secteurs clés, hausses répétées du niveau des prestations, abaissements successifs de l'âge de la retraite, vieillissement de la population, extension du chômage ayant pour conséquence un accroissement du secteur informel, forte inflation entraînant l'érosion des pensions. ⁽¹⁾

Ainsi, Au début des années 70, malgré des taux de cotisation élevés, la contribution du gouvernement aux régimes de retraites représente 40°/ des recettes du système et 4°/ du PIB. Et la dette implicite du système est égale à 100°/ du PIB. De plus, les perspectives démographiques jouent contre le système par répartition. Le ratio du nombre de travailleurs à celui des retraités passe de 12 en 1955 à 3,2 en 1975 et à 2,2 en 1980, à la veille de la réforme. L'équilibre financier s'éloigne de plus en plus. ⁽²⁾

⁽¹⁾ **Outil pour une comparaison des systèmes de retraite** : Un essai de classification sur onze pays. Elise PRATS. Janvier 2004. p.111

⁽²⁾ Direction des assurances et de la prévoyance sociale : «**Scénarios de réforme pour le système de retraite marocain** ». 3 décembre 2001.p.163.

Face aux déséquilibres financiers croissants, certains régimes n'ont pas pu tenir leurs engagements, ce qui a engendré une aggravation du non paiement des cotisations, l'État lui-même manquant à ses obligations. Dans un premier temps, les nombreuses tentatives d'unification des régimes ont toutes été limitées, se heurtant à la résistance des différents groupes d'intérêts. Après

l'accession au pouvoir des militaires en 1973, une première vague de mesures ont été prises en prévision d'une réforme plus radicale.

B / La réforme de 1981

Le Chili fut le premier pays en 1981 à réformer son système de retraite en instituant un régime de comptes individuels capitalisés, uniquement financé par des cotisations salariales, obligatoires pour tous les nouveaux salariés du secteur public et privé entrant dans la vie active et laissant la possibilité aux affiliés de l'ancien régime de passer dans le nouveau système. À la fin de la période de transition entre les deux systèmes, l'ancien régime de retraite par répartition doit être fermé.

Malgré un système initial peu diversifié, constitué d'une multitude de régimes (150 régimes pour le risque vieillesse) typiques en répartition, le Chili a réussi à réformer radicalement son système. Il s'agit de purs fonds de pension, administrés par des compagnies privées appelées Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), pour le compte des salariés.⁽¹⁾

Ainsi, Le nouveau pouvoir commença par réformer le système existant : la suppression des dispositions favorables dans certains régimes, la promesse d'une augmentation de salaire de 18°/o pour les travailleurs acceptant d'être transférés dans le nouveau régime et la mise en place de bons de reconnaissance représentant les crédits de cotisations à l'ancien régime.

C / Les principaux résultats de la réforme

En ce qui concerne les affiliés et les cotisants, le taux de couverture du nouveau système est de 70°/o. De nombreux travailleurs ont basculé de l'ancien régime dans le nouveau. Le nombre de travailleurs affiliés à ce dernier est passé de 1,4 million à la fin de 1981 à plus de 6 millions aujourd'hui, ce qui représente une hausse de près de 350°/o. Le ratio du nombre de cotisants à celui des affiliés est ainsi passé de 74°/o en 1982 à moins de 45°/o en 1998. Cette proportion varie d'une caisse à l'autre.

⁽¹⁾. Outil pour une comparaison des systèmes de retraite : Un essai de classification sur onze pays. Elise PRATS. Janvier 2004. p.111

Le nombre de pensions retraites versées par le nouveau système est passé d'environ 2 500 en 1985 à près de 200 000 début 2000. Une des caractéristiques fortes de cette évolution est le nombre fort et croissant de travailleurs optant pour une retraite anticipée, ce qui est révélateur du succès du nouveau système. Cela montre que les salariés ont accumulé suffisamment sur

leur compte pour avoir accès à cette option. Cela permet aux travailleurs de prendre des décisions optimales (arbitrage travail/loisir) compte tenu de leurs préférences et de leurs caractéristiques individuelles.⁽¹⁾

Mais, cette réforme laisse surtout planer une très grande incertitude sur le niveau des futures pensions, incertitude liée à l'imprévisibilité des marchés financiers et à l'absence de toute solidarité interne. Au cours des 14 premières années le rendement obtenu par les AFP a dépassé 12°/o en moyenne, mais il est tombé à 4°/o en 1994 et a été négatif en 1995 (- 2,5°/o). En fait, les réserves des AFP sont investies à hauteur de 40°/o en fonds d'Etat, donc gagées sur les futures recettes fiscales. Elles sont également, à proportion de 30°/o, investies en actions.⁽²⁾

Enfin, L'expérience chilienne est trop récente pour permettre un jugement complet et définitif. Il est toutefois clair qu'elle ne saurait être transposée en Maroc. Ainsi, Le "modèle chilien" demeure une exception et les experts les plus pessimistes craignent qu'il ne devienne demain un contre-exemple. Il n'est pas sûr que les fonds de pension fournissent dans ce cadre la meilleure garantie, Et ne nous protègent pas contre le choc démographique. Aucune projection démographique ne fait apparaître de chocs. La notion de choc n'est qu'un argument pour justifier la création de fonds de pension. En fait, l'avenir de nos retraites dépend surtout du niveau de la croissance économique future.

(1) Direction des assurances et de la prévoyance sociale : « Scénarios de réforme pour le système de retraite marocain ». 3 décembre 2001.p.163

(2) Relevé par Internet. <http://www.observatoire-retraites.org/>. « L'exemple chilien. »

La question de la **réforme des retraites** a une connotation très politique et est discutée fréquemment dans la presse, par le Gouvernement, et par tous les partis politiques, syndicats, et autres groupes. Ces derniers ont des préoccupations : le système actuel ne fait rien pour aborder les problèmes des affiliés les plus nécessiteux à bas salaire qui craignent que ces

problèmes financiers ne les laissent (ou leurs veuves/veufs) sans rien pour les protéger de la pauvreté dans leur vieillesse, et les professionnels du secteur privé. Ainsi que les fonctionnaires s'attendent à de généreuses indemnités de retraite qui leur permettront de maintenir leur style de vie actuelle. La non résolution des problèmes pourrait avoir des implications majeures pour la stabilité sociale, notamment si certains régimes ne sont pas en mesure d'honorer les pensions et si le fardeau financier des déficits est transféré au budget central. La situation financière publique du Maroc deviendrait insoutenable.

A la lumière de ces problèmes, deux questions clés émergent :

-Comment protéger les groupes les plus vulnérables et en particulier ceux qui ne participent pas à l'économie formelle, les quelques uns qui ne bénéficient pas de transferts familiaux, et les personnes âgées qui ne sont pas couvertes par les régimes de retraite ?

- Comment veiller à ce que les régimes actuels de retraite soient financièrement soutenables, sans pour autant devenir un fardeau budgétaire important pour l'Etat ?

Conclusion générale

En guise de conclusion, nous pouvons dire en définitive que malgré les résultats obtenus le sujet reste fertile et nécessite une analyse plus profonde, ceci sera possible dans un travail de recherche plus poussé et qui disposera du temps nécessaire à son élaboration.

Ainsi nous avons essayé tout au long de notre modeste monographie intitulée : système de retraite au Maroc de dévoiler les différents aspects des régimes de retraites et ce à travers deux thèmes fondamentaux à savoir : Approche analytique du système de retraite au Maroc et Scénarios de réformes pour le système de retraite marocain, cette étude nous a dévoilé qu'il n'existe pas un modèle unique de système de retraite, les problèmes que rencontrent les systèmes dans le temps. Ainsi que les solutions apportées à ces problèmes ne peuvent pas être pensés de manière uniforme. Les régimes de retraite reflètent l'état d'esprit de chaque peuple. C'est pourquoi, tous les systèmes de retraite ne font pas face aux mêmes exigences et ne suivent pas tous les mêmes voies de réformes car les débats autour des réformes des systèmes de retraites sont généralement plus d'ordres politiques que techniques.

En effet, La difficulté majeure est d'arriver à concilier l'adaptation des systèmes aux nouveaux contextes économiques et démographiques et acceptation des réformes par les populations. On veut un tronc commun, c'est-à-dire une harmonisation des retraites entre ce qui est et ce qui doit être, notamment pour gommer certaines inégalités et surtout certaines injustices car il faut répondre aux exigences les plus draconiennes en matière de sécurité, de rentabilité et de liquidités.

Concernant les mesures préconisées de ce difficile état de fait, Un immense effort pédagogique nous semble donc devoir être commencé, afin de faire prendre conscience de la réalité de la situation, partant de l'urgence d'une réforme et ne pas miser sur des solutions à court terme mais plutôt pour ceux à long terme. Cette dimension sociale nous semble devoir être prise le plus vite possible.

La réforme du régime de la retraite est certes urgente et nécessaire. Mais pas l'abandon du principe de solidarité. Un fondement de notre structure sociale et de notre culture que nous ne cesserons jamais de le rappeler, car le terrain est déblayé et les pistes des réformes identifiées mais le plus gros reste à faire : convaincre toutes les parties concernées.

Bibliographie

Les ouvrages :

- Boualem SNOUSSI : « la retraite ».les éditions maghrébines. 1998.
- Outil pour une comparaison des systèmes de retraite : un essai de classification sur onze pays. Elise PRATS. Janvier 2004.

Les journaux :

- La vie économique : 29/10/2004.
- L'économiste : mardi décembre2003.
- Le Matin : 25/11/2004.
- Aujourd'hui : 7 décembre 2004.

Publications diverses :

- Rapport d'activité des régimes de retraite 2002 de la direction des assurances et de la prévoyance sociale.
- Scénarios de réforme pour le système de retraite marocain de la direction des assurances et de la prévoyance sociale. 3 décembre 2001.
- Rapport de développement stratégique 2004-2008 de la CMR.
- Rapport d'activité. Caisse de dépôt et gestion. 31 décembre 2003.
- Revue Trimestrielle du Ministère des Finances et de la Privatisation. N° 32 Mars 2004.
- Revue Internationale de Sécurité sociale, 2000.N° :1
- Guide de l'affilié au régime de pensions civiles. septembre 1999.
- Guide de client. RCAR. Dépôt légal : 2003/0826.
- Copyright © CNSS 2004.
- Collection Microsoft ® Encarta ® 2005 « fonds de pension ».

Les sites d'Internet :

- [http : // www.cmr.gov.ma](http://www.cmr.gov.ma)
- [http : // www.rcar.ma](http://www.rcar.ma)
- [http : //www.cnss.ma.](http://www.cnss.ma)
- [http : //www.observatoire-retarites.org](http://www.observatoire-retarites.org)
- [http : //www. Le monde.fr.](http://www.Le monde.fr) « En Grande-Bretagne, le système privé des retraites par capitalisation est en crise ».
- [http : //www.google.com.](http://www.google.com) « Régimes de retraite : Des réformes attendus ».
- [http://www.google.com.](http://www.google.com) « Le régime des retraites au Maroc dans l'attente de la réforme. La caisse maudite ».
- [http://www.google.com.](http://www.google.com) « Le régime des retraites marocaines sur la sellette. La solidarité perdue ».

Les systèmes de retraite au Maroc

- <http://www.google.com>. «Adoption du plan Jouahri pour la CIMR. Au nom de la pérennité ».
- <http://www.google.com>. « Fonds de pension ».
- <http://www.google.com>. « Réforme hospitalière ».
- <http://www.google.com>. « Retraite. Les militaires dans le rouge ».
- <http://www.google.com>. « Maroc vieillissement démographique annoncé : 20% de la population aura plus de 60 ans en 2040 ».

Les lettres et les notes :

- Note d'information régimes complémentaires. RCAR.
- Lettre CMR N° : 39 juin 2004.