



Vieillesse, transition démographique et crise des systèmes de retraite: cas du

Thèse pour l'obtention du doctorat es Sciences Economiques

Présentée par : **CHERKAOUI Mounia**

Les membres du jury :

- **Monsieur DUPUIS Jean-Marc,**
Professeur émérite, Université de Caen (Rapporteur)
- **Madame EUZEBY Chantal,**
Professeur, Université Pierre Mendès France (Grenoble)
- **Monsieur GUERRAOUI Driss,**
Professeur, Université Mohammed V (FSJES, Rabat) (Rapporteur)
- **Monsieur EL AOUI Nouredine,**
Professeur, Université Mohammed V (FSJES, Rabat) (Codirecteur de thèse)
- **Monsieur LAMOTTE Bruno,**
Maître de Conférences, HDR, Université Pierre Mendès-France (Directeur de thèse)

Novembre 2009

Dédicaces

A mes parents pour leurs prières et sacrifices,

A mon mari pour son soutien et sa patience,

A mes frères et sœurs pour leurs encouragements,

A Ali la prunelle de mes yeux,

A tous ceux qui me sont chers.

Remerciements

Je tiens à exprimer ma gratitude et présenter mes remerciements à Monsieur Bruno LAMOTTE et Monsieur Nouredine El AOUI mes directeurs de thèse pour leur aide précieuse, leur soutien ferme et leurs encouragements continus. Leurs orientations et leurs conseils ont en effet été déterminants dans la préparation et l'accomplissement de ce travail de recherche.

J'adresse également mes remerciements à Messieurs : Abdallah ENNAJI chef de la Division des Pensions Militaires, Abdelkrim OUBIHI chef de la division de la planification Direction de la stratégie à la CNSS, Lotfi BOUJENDAR chef du service des régimes de retraites particuliers et complémentaires à la Direction des Assurances et de la Prévoyance Sociale (DAPS) pour les entretiens enrichissants que nous avons eu au cours de la préparation de ce travail de thèse ainsi que pour toutes les informations qu'ils m'ont données et qui m'ont permis d'améliorer mon travail.

Je remercie également Monsieur Jean-Marc DUPUIS, Monsieur Driss GUERRAOUI et Madame Chantal EUZEBY pour l'honneur qu'ils m'ont fait en acceptant de participer au jury de cette thèse.

Si j'ai pu travailler dans de bonnes conditions et disposer des outils nécessaires à la réalisation de ce travail, c'est grâce à Madame Chantal EUZEBY qui a accepté de m'héberger au sein de son équipe de recherche Eres. Je la remercie de m'avoir fourni un bon cadre de travail. Je lui suis largement redevable.

Je tiens aussi à témoigner ma reconnaissance à tous mes amis (es) qui m'ont motivé lors des moments difficiles. Leurs appuis et encouragements m'ont aidé à surmonter les difficultés et à réaliser ce travail.

Mes derniers remerciements et non les moindres vont à mes parents, mon mari, mon bébé, mes frères et sœurs, à mon oncle le professeur Omar CHERKAOUI ainsi qu'à toute ma famille et ma belle famille. Grâce à eux, ce travail trouve son sens.

SOMMAIRE

ACRONYMES	6
INTRODUCTION GENERALE	7
PARTIE I : DIVERSITE DES SYSTEMES DE RETRAITE : FONDEMENTS HISTORIQUES	21
Chapitre 1 : Modes de fonctionnement et de financement des systèmes de retraite	26
Section 1 : Le Système de retraite par répartition.....	26
Section 2 : Le système de retraite par capitalisation.....	39
Section 3 : Articulation entre système de retraite et environnement démographique et économique.....	52
Chapitre 2 : Les déterminants historiques de l'institutionnalisation des retraites	74
Section 1 : L'évolution et la généralisation de la protection sociale.....	75
Section 2 : Modèles d'Etats-providence et systèmes d'inégalités.....	89
Section 3 : Les critères d'évaluation des systèmes de retraite.....	97
PARTIE II : LE SYSTEME DE RETRAITE MAROCAIN : HETEROGENEITE ET FAIBLE TAUX DE COUVERTURE	114
Chapitre 3 : Le système de retraite marocain : observation empirique	117
Section 1 : Genèse et constitution des régimes de retraite au Maroc.....	117
Section 2 : Fonctionnement et caractéristiques des régimes de retraite.....	128
Chapitre 4 : Un contexte économique peu favorable au développement de la sécurité sociale	161
Section 1 : Régimes d'industrialisation, croissance et type de salarisation.....	163
Section 2 : Le marché du travail : situation de déséquilibre depuis l'indépendance.....	184
PARTIE III : REFORME DES SYSTEMES DE RETRAITE AU MAROC : NECESSITE D'UNE PRISE DE CONSCIENCE COLLECTIVE	204
Chapitre 5 : Analyse et évaluation actuarielle du système de retraite marocain et fondements explicatifs de crise	207
Section 1 : Structures démographiques et financières des principaux régimes de retraite au Maroc.....	207
Section 2 : Variables exogènes et endogènes influant sur le fonctionnement des systèmes de retraite.....	225
Section 3 : Inégalités sociales et remise en cause des fonctions des systèmes de retraite.....	242
Chapitre 6 : Politiques, propositions et voies de réforme des systèmes de retraite au Maroc	250
Section 1 : Les politiques de réforme des systèmes de retraite.....	252
Section 2 : Le processus de réforme des systèmes de retraite au Maroc.....	277
Section 3 : Vers un système développé, plus élargi.....	293
Section 4: Pratiques de l'élargissement de la couverture et expériences de réformes : cas de la Tunisie, de l'Egypte et de la Jordanie.....	299

CONCLUSION GENERALE.....	317
BIBLIOGRAPHIE.....	320
LISTE DES TABLEAUX.....	334
LISTE DES GRAPHIQUES.....	337
LISTE DES SCHEMAS.....	338
ANNEXE.....	339

ACRONYMES

AISS	Association internationale de Sécurité Sociale.
AOW	Algemene Ouderdoms Wet.
AvmG	Alters Vermögensgesetz.
BIT	Bureau International de travail.
CDG	Caisse de Dépôt et de Gestion.
CERED	Centre d'Etude et de Recherche Démographique.
CIMR	Caisse Interprofessionnelle Marocaine de Retraite.
CMR	Caisse Marocaine de Retraite.
CNRA	Caisse Nationale de Retraite et d'Assurance.
CNSS	Caisse Nationale de Sécurité Sociale.
CSEA	Comité de Suivi des Etudes Actuarielles.
DAPS	Direction des Assurances et de la Prévoyance Sociale.
MENA	Région Moyen-Orient et Afrique du Nord.
OIT	Organisation Internationale de Travail.
OCP	Office Chérifien des Phosphates.
ODEP	Office d'Exploitation des Ports.
ONCF	Office National des chemins de Fer.
ONE	Office National d'Electricité.
PIB	Produit Intérieur Brut.
RCAR	Régime Collectif d'Allocation de Retraite.
RT	Régie Tabac.
SERPS	Strate Earning Pension Schemes.

Introduction générale

La retraite est l'un des piliers fondamentaux de la protection sociale dans la mesure où elle vise à procurer un revenu de remplacement aux personnes âgées. Elle est l'un des moyens de lutte contre la pauvreté et de préservation de la cohésion sociale. Assurer un revenu de remplacement après les années d'activité est un devoir et surtout une responsabilité collective, seule capable de dépasser l'imprévoyance individuelle.

La dernière décennie a été témoin d'une reconnaissance à une large échelle de l'importance des systèmes de retraite pour la stabilité économique des nations et la sécurité de leur population âgée.

Pour leur financement, la majorité des systèmes de retraite repose sur le principe de la répartition. Celle-ci, basée sur la solidarité entre générations, consiste à financer les pensions d'une période donnée, par des ressources collectées au cours de cette même période. Ainsi le montant versé aux retraités est financé par les cotisations prélevées sur les salaires des actifs du moment. Ce type de financement nécessite pour son bon fonctionnement une croissance économique soutenue et un équilibre démographique permanent.

Or, depuis quelques années, la crise économique et le vieillissement des populations font que la croissance du pouvoir d'achat des revenus d'activité et celle du nombre des cotisants connaissent un ralentissement sensible alors qu'au même moment, les régimes de retraite arrivent à maturité et doivent honorer des droits de retraités de plus en plus nombreux.

Les mutations socioéconomiques et démographiques, notamment la baisse du taux de mortalité et l'allongement de l'espérance de vie, compromettent l'équilibre des régimes de retraite et pèsent lourdement sur leur fonctionnement. Ces derniers devraient accorder des retraites de plus en plus importantes et pour des périodes de plus en plus longues, ce qui rend précaire leur équilibre financier.

Les débats sur l'avenir des retraites prennent de plus en plus une place importante dans les agendas des responsables politiques et syndicaux voire même dans l'opinion publique de plusieurs pays. Les incertitudes sur l'avenir des retraites et la crainte d'une non pérennité des régimes avec toutes les conséquences qui en découlent les poussent à revoir leurs systèmes

notamment ceux financés par répartition, en vue de les adapter aux mutations socio-économiques, démographiques et politiques que sont la hausse du niveau d'instruction, la baisse des taux de fécondité et de mortalité, l'allongement de l'espérance de vie, l'augmentation des personnes âgées, le chômage etc.

La maîtrise de l'évolution des régimes de retraite et la préservation de leur équilibre financier constituent donc un véritable défi pour les années à venir.

Les systèmes de retraite devaient, doivent et devront assurer la fonction de redistribution intergénérationnelle afin de répondre aux soucis de la prévoyance et aux impératifs de la solidarité sociale. C'est ainsi qu'aujourd'hui, devant les difficultés de financement, pour assurer leurs principaux objectifs de prévention de la pauvreté dans la vieillesse et du lissage de la consommation sur l'ensemble de la vie, les régimes de retraite font l'objet de plusieurs réformes paramétriques et/ou structurelles.

Toutefois, même si la réforme des systèmes de retraite se fait dans une perspective d'assurer aux affiliés actuels et futurs, un revenu de remplacement décent, elle n'est pas une chose facile. Souvent elle nécessite un changement au niveau du fonctionnement du système et un renoncement à certains avantages jugés acquis par les bénéficiaires. Ceci entraîne souvent des jugements sévères qui se traduisent parfois par des objections et des oppositions.

1- Le contexte marocain

A l'instar de ce qui se passe dans les pays d'Europe, et dans les pays développés de manière générale, le problème de financement des retraites se pose également au Maroc.

Les systèmes de retraite marocains sont en grande majorité basés sur le principe de la répartition. Leur financement nécessite alors un équilibre permanent entre le nombre d'actifs et celui des retraités. Ce type de système continue à fonctionner tant que la réalité démographique respecte cet ordre de réciprocité.

Or, depuis plusieurs années, le Maroc est entré dans ce que les démographes appellent « la transition démographique ». Avec une fécondité de l'ordre de 2,4 en 2004, une espérance de vie à la naissance qui frôle les 70 ans pour les hommes et les 73 ans pour les femmes et un

taux d'accroissement moyen de 1,5%, il se trouve en rupture avec le régime démographique traditionnel caractérisé par des niveaux élevés de mortalité et de natalité.

Les évolutions futures de la population marocaine sous l'incidence des évolutions des espérances de vie et de l'indice synthétique de fécondité auront des conséquences importantes sur la démographie du système de retraite marocain et sur son équilibre budgétaire.

De plus, cette transition démographique rapide, associée à d'autres évolutions socioéconomiques entravent le développement de la protection sociale. Une transition sociologique et son corollaire une forte urbanisation entraînent de nouvelles configurations et valeurs autour de la famille. Ceci risque de limiter de plus en plus le champ d'action des systèmes traditionnels d'entraide sociale (solidarité familiale, tribale...). Une transition économique qui a conduit à une économie ouverte, compétitive et dépendante remplaçant ainsi l'économie de rente, dominée par le secteur public.

Aux problèmes liés à la multiplicité et à la diversité des régimes, aux problèmes de financement auxquels sont confrontés les régimes de base et au caractère limité des régimes de retraite en matière des risques couverts, s'ajoute un faible taux de couverture sociale. La couverture ne dépasse pas les 21% de la population active, pourcentage parmi les plus faibles de la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord (MENA). Par comparaison, l'Algérie et la Tunisie ont des taux de couverture qui dépassent les 30 %.

Au Maroc, l'affiliation à la sécurité sociale relevait et relève plus souvent du volontariat que de l'obligation. Quelle que soit l'étendue des protections garanties par le statut salarial formel, son extension réelle dans la population demeure faible. Par ailleurs l'affiliation des travailleurs indépendants et agricoles reste largement embryonnaire. Le système de protection sociale publique est à bien des égards élitiste, pyramidal et centré sur la protection des salariés urbains du secteur public.

Aussi, une tendance à l'informalisation du travail est observée. En effet, nous constatons à la fois une difficulté croissante à s'intégrer dans le marché formel de l'emploi, qui débouche sur une création/expansion des niches informelles et une tolérance forte des pouvoirs publics à l'égard des formes non déclarés d'emploi.

Ainsi, un pays comme le Maroc - pays non producteur de pétrole- dont l'économie est très exposée à certains aléas nationaux (sécheresse notamment) et internationaux (hausse des cours du pétrole, protectionnisme...) trouve d'énormes difficultés pour assurer à l'ensemble de la population une vie décente et une couverture adéquate contre tous les risques sociaux.

2- La problématique

Dans de nombreux pays occidentaux, les systèmes de retraite ont été financièrement déséquilibrés suite au vieillissement démographique et à la crise économique. Plusieurs projets, plans et programmes de réformes ont été exécutés ou sont en cours d'élaboration. Ces réformes changent selon les pays et selon le type du système de retraite. Certains pays ont limité les réformes aux seules modifications paramétriques, d'autres ont préféré recourir à des changements radicaux modifiant la nature même du système.

Depuis quelques années, le Maroc s'inscrit à son tour dans la dynamique quasi-universelle de réforme des systèmes de retraite. La prise de conscience de la nécessité de prémunir les générations futures contre les menaces de déséquilibres, a poussé la majorité des caisses de retraites à modifier leurs paramètres en vue de retarder l'apparition et/ou l'aggravation de leur déficit consolidé. Ces mesures prises par l'ensemble des caisses ne pourront pas à elles seules résoudre le problème des retraites. Celui-ci n'est pas lié à la seule dérive démographique, essentiellement le vieillissement de la population, mais à plusieurs facteurs qui ont entravé le développement des systèmes et ont conduit à leur maturité précoce et au caractère limité de leur couverture.

La crise du système de retraite marocain doit-elle être appréhendée sous le seul angle financier ? Autrement dit le problème des retraites est-il lié principalement à la transition démographique ? Y a t'il d'autres facteurs expliquant la faiblesse du système de retraite marocain ? Quelles sont les conditions nécessaires au fonctionnement des régimes de retraite par répartition ? Quelles recommandations ou projets de réformes à formuler pour un système de retraite équitable, juste et viable financièrement ?

Les régimes de retraite tels qu'ils ont été conçus au Maroc et tels qu'ils fonctionnent actuellement, n'arrivent pas à couvrir tous les risques sociaux et à généraliser leur couverture.

Une contradiction existe bel et bien entre la nature de fonctionnement des régimes de retraite et le contexte économique du pays.

A travers l'analyse historique, nous allons tenter de répondre à ces questions en portant un éclairage sur le lien entre la croissance et le blocage social.

L'objectif principal de ce travail consiste à éclaircir la question des retraites au Maroc et en particulier à comprendre les causes et les déterminants de la crise des systèmes de retraite. Toutefois, il ne suffit pas de constater et d'expliquer, il est aussi impératif de réfléchir à une stratégie alternative ; une stratégie qui nécessite de fixer le rôle de l'Etat dans le processus de réforme en sachant que l'Etat est incapable à lui seul de tout résoudre. L'expérience mondiale démontre clairement que les réformes qui ont bien réussi sont celles qui ont été bâties sur l'implication sans réserves des partenaires sociaux. Il convient également de traiter les problèmes d'accumulation. On ne peut lutter contre le chômage et augmenter le nombre des actifs si la plupart des secteurs ne connaissent pas une croissance significative.

Au-delà d'un simple rééquilibrage entre débits et crédits, la réforme des retraites a également d'autres implications culturelles, sociales et financières. Il est nécessaire de s'interroger sur les possibilités d'élargissement de la couverture sociale, le but est de concevoir un modèle de protection sociale efficace basé sur un équilibre à convenir avec tous les opérateurs socio-économiques entre capitalisation et répartition avec le souci de la nécessaire équité entre les générations. Les efforts doivent cibler en priorité la construction d'un premier pilier public et universel.

Notre démarche est avant tout une démarche analytique dans laquelle nous proposons des outils d'analyse permettant de participer au débat et à la réflexion sur la réforme de notre système de retraite. Le domaine de la retraite est complexe, il constitue un carrefour où se rencontrent démographie, statistiques, actuariat, économie, finance et sociologie.

3- Fondements théoriques

Les systèmes de retraite dans leur version moderne, sont certes une création relativement récente qui n'a pas plus d'un siècle dans l'histoire humaine, mais cela ne signifie

pas qu'il n'y avait auparavant aucune forme de prévoyance. La question de la prise en charge des personnes inactives ou âgées s'est toujours posée et se pose encore depuis longtemps dans toutes les sociétés. L'analyse historique montre que plusieurs formes de prévoyance se sont succédées ou ont coexisté allant des plus individualistes au plus socialisées. Le passage d'une forme de prévoyance à une autre n'était qu'une adaptation aux fluctuations économiques, démographiques et politiques qui ont touché les sociétés.

Au départ « garantir aux personnes inactives une subsistance relevait beaucoup plus d'une gratitude que d'une obligation » (AISS, 1987). Les solidarités traditionnelles (entraide familiale, charité et épargne en vue de retraite) permettaient tout au long du 19^{ème} siècle de prendre en charge la vieillesse sans créer d'institutions spécialisées à l'exception des fonctionnaires de l'Etat qui bénéficiaient des pensions.

Toutefois, avec la montée du salariat, le développement industriel et l'urbanisation, la prise en charge institutionnelle va modifier les comportements de prévoyance traditionnels (Reimat, 1997).

Les catégories d'abord protégées sont les fonctionnaires et les militaires, formes les plus précoces de salariat stable et durable. L'Etat a mis en place les premiers régimes de retraites pour ses salariés et employés en tant qu'employeur plutôt que promoteur de mécanismes de protection sociale. La France a créé un système unifié de pension, financé en répartition, pour tous ses fonctionnaires en 1853, la Grande-Bretagne en 1859 et l'Allemagne en 1872.

Par ailleurs, certaines entreprises vont gérer leur besoin de stabilité de main-d'oeuvre par la mise en place de systèmes de pensions de retraites qui apparaissent comme un instrument d'attirance, de discipline et de fidélisation. Il s'agit des grands secteurs du développement industriel : les mines, les chemins de fer puis la grande industrie.

Avec l'indigence des personnes invalides et âgées et la disparition de la famille patriarcale suite au développement du salariat, les principes de la solidarité familiale et les régulations traditionnelles vont devenir inopérantes. De nouvelles exigences sociales apparaîtront et nécessiteront la mise en place de nouveaux modes de prise en charge.

Dans un premier temps, des caisses d'épargne vont être créées afin d'encourager l'épargne individuelle et volontaire en vue de la constitution d'un capital nécessaire pour subvenir aux besoins de retraite. Ce choix s'explique par la dominance de la doctrine libérale. Au nom de l'efficacité, les libéraux s'opposent à toute mesure de politique économique qui tendrait à supprimer la pauvreté et à toute intervention de l'Etat dans les mécanismes économiques. Un système obligatoire de retraite n'entraînera qu'une augmentation des salaires et des prix ce qui pèsera sur la compétitivité des entreprises.

La faiblesse des salaires et surtout le caractère facultatif de l'affiliation participeront à l'échec de ces institutions. L'épargne volontaire est alors remise en cause au profit de l'assurance sociale obligatoire.

L'Allemagne est considérée comme étant le premier pays où sont apparus des éléments importants de politique sociale. En effet, grâce aux lois allemandes de 1883-1889 du chancelier Bismarck, un système d'assurance vieillesse-invalidité, est mis en place instituant une protection socioprofessionnelle minimale et obligatoire.

En complétant la conception bismarckienne, Beveridge établira définitivement la base de la prévoyance sociale dans sa forme moderne en proposant la création d'un système universel de protection sociale, qui offre à tous les citoyens quels que soient leur statut et leur revenu, une protection sociale uniforme et minimale (Suède, Norvège, Suisse, Danemark ...).

La plupart des pays développés, après 1945, vont étendre leur système de retraite s'appuyant en grande majorité sur les assurances vieillesse en les rendant ainsi obligatoires pour tous les salariés puis pour toute la population (L'Autriche, la Belgique, l'Italie, le Japon ou l'Espagne). La plupart des pays abandonnent alors la capitalisation au profit de la répartition, qui permet de verser rapidement des pensions aux personnes âgées puisque les cotisations sont immédiatement utilisées pour financer les retraites présentes.

La construction des systèmes de protection en général, l'expansion de la retraite obligatoire en particulier, sa généralisation dans les pays industrialisés et son financement par répartition sont liés au contexte favorable (plein emploi). Cela a été permis par la croissance économique exceptionnelle des Trente glorieuses qui a caractérisé le modèle économique et social « fordiste », et la logique keynésienne des politiques macro-économiques.

Par ailleurs, la consolidation de l'Etat-nation occidental apparaît historiquement comme la condition préalable au pacte social qui présidera à la mise en oeuvre de politiques sociales et à la constitution d'une « propriété sociale ». La généralisation du salariat accompagne la révolution industrielle et le développement d'une économie capitaliste de marché, qui eux même été rendus possibles par la dissolution des rapports féodaux. L'Etat social qui se construit tout au long de la première moitié du XXe siècle est le produit du compromis nécessaire au maintien de la paix sociale.

De nouvelles formules de protection sociale fondées sur des systèmes d'assurances sociales ou sur des systèmes universels de sécurité sociale se sont progressivement constituées. Le cheminement vers leur institutionnalisation explique la diversité actuelle des systèmes de retraite.

Les systèmes de protection sociale varient selon le degré d'implication des Etats modernes dans le domaine social. La typologie des Etats providence d'Esping Andersen est l'une des références majeures en matière de travaux comparatifs (Reimat, 2007). Cet auteur a cherché à comparer les différents types de systèmes de protection sociale du monde industrialisé et à les classer en fonction du système de valeurs qui les sous-tend et de leur organisation institutionnelle. Il distingue alors trois modèles d'Etat-Providence : le modèle social démocrate (Suède, Pays-Bas...), le modèle conservateur corporatiste (L'Allemagne, L'Italie...) et le modèle libéral (Les Etats Unis, le Royaume-Uni...). Cette classification repose sur les effets des politiques sociales qui reflètent les choix idéologiques de chaque groupe de pays. Même si cette typologie comme nous allons voir par la suite n'est pas adaptée à la description réelle des régimes, puisque même si les Etats se rattachent principalement à l'un ou l'autre des modèles proposés, ils ont souvent un caractère mixte, néanmoins, elle nous donne un premier aperçu sur les trois différentes manières de penser la protection sociale.

En ce qui concerne les pays en voie de développement notamment les pays du Maghreb, les systèmes de retraite ont débuté dans le cadre colonial. Sélectifs et catégoriels au départ puisque réservés aux seuls salariés français, ces systèmes s'étendent par la suite dans chacun de ces pays (Maroc, Tunisie et Algérie) aux nationaux actifs, d'abord fonctionnaires puis travailleurs, et ce dans les sphères de l'économie moderne et de l'administration publique. La retraite, notion étrangère à des sociétés (marocaine, tunisienne et algérienne) vivant dans le cadre d'une cohésion sociale basée sur les solidarités et l'entraide familiale, a

été mise en place au départ pour répondre au seul besoin spécifique du colonisateur. Ce n'est qu'après l'accession de ces pays à l'indépendance, que ces systèmes se sont étendus aux salariés des secteurs formels essentiellement le secteur public et l'industrie en milieu urbain au fur et à mesure que s'élargissait l'économie du marché sans parvenir comme il était souhaitable à une généralisation de la couverture.

Depuis l'indépendance, influencé par les puissances coloniales, le Maroc a souscrit à des systèmes de sécurité sociale de type bismarckien, c'est-à-dire dont le droit d'accès est acquis par la contribution assise sur le salaire. Ce modèle conventionnel de protection sociale auquel il s'est engagé, suppose une croissance continue de l'emploi salarié, une capacité de prélèvement sur tous les revenus, des mécanismes actifs et ciblés de redistribution de ressources et enfin et c'est l'élément le plus important un Etat régulateur et des partenaires sociaux légitimes. Dans de tels systèmes de protection sociale, la généralisation de la retraite exige une généralisation du salariat puisque seuls les salariés peuvent bénéficier des droits à la retraite.

Or depuis l'indépendance, la croissance économique est marquée par sa volatilité et sa décélération continue d'où un processus de salarisation restreint qui renvoie aux limites du régime d'accumulation et en particulier du régime d'industrialisation. Celui ci a été souvent caractérisé par une non correspondance entre production et consommation finale déterminant ainsi une scission structurelle entre mécanismes de mobilisation des forces de travail et mécanisme de création d'emplois. Ce qui explique les dysfonctionnements du marché de travail (montée du chômage et sous emploi).

Dans un contexte de crise économique et sociale que révèle le niveau élevé de chômage, d'une expansion considérable du secteur informel sous diverses formes, le système de retraite continuera d'exclure une large marge de la population pour qui la retraite reste un luxe inatteignable.

Certes, le développement social nécessite la réalisation de taux de croissance importants et reste lié au degré de dynamisme d'une économie mais dépend aussi de la nature de la politique économique et sociale mise en œuvre et qui peut être orientée vers la satisfaction des besoins essentiels de la population. Malgré toutes les tentations, le Maroc n'a pas réussi à bâtir une politique sociale concrète.

En général, peu de pays en voie de développement et du Maghreb en particulier (mise à part la Tunisie) ont légiféré en faveur d'une protection sociale universelle tout en se donnant les moyens de contrôler effectivement la mise en œuvre de cet ambitieux objectif.

Les différentes études d'évaluation effectuées par les régimes de retraite au Maroc et notamment celles faites par le Comité de Suivi des Etudes actuarielles (CSEA) et la Banque Mondiale soulignent la fragilité des équilibres démographiques et financiers de la majorité des régimes de retraite au Maroc et l'importance de la dette implicite envers les affiliés à ces régimes. Plusieurs scénarii de réformes sont alors proposés et nécessitent des études approfondies pour en conclure le plus adéquat pour le cas Marocain. Chaque système de retraite doit répondre aux besoins particuliers du pays. Toute réforme devrait principalement permettre aux régimes d'offrir des revenus de retraite adéquat, viable et robuste.

4- Approche méthodologique

Ce travail se propose une analyse de la problématique des retraites au Maroc. L'examen des systèmes marocains de retraite nécessite au préalable une clarification du contour conceptuel, analytique et surtout méthodologique.

L'orientation méthodologique de ce travail consiste à combiner l'analyse macrodynamique (chiffres, statistique...) avec des analyses historiques, sociologiques et politiques. Les chiffres sont certes d'une utilité importante mais ont plus de valeur dans un cadre d'analyse qui touche à l'organisation sociale. Afin de mieux mesurer les faits sociaux et de donner de la rigueur à l'analyse, une collaboration entre les techniques quantitatives et les sciences sociales (histoire, sociologie...) devient nécessaire.

Cette recherche s'inspire alors des travaux développés par la théorie de la régulation (Boyer, Saillard, 1995) de type historico institutionnelle dans la mesure où elle s'intéresse aux arrangements institutionnels, économiques et sociaux à l'origine des déséquilibres des systèmes de retraite. L'intérêt est de réintroduire dans la compréhension de la période actuelle marquée par : des inégalités en matière de protection sociale des personnes âgées, des déséquilibres financiers des régimes de retraite ; une dynamique de long terme et une approche globale des évolutions.

Le système de retraite s'insère dans un système économique et social avec lequel il entretient de multiples relations d'interdépendance. Il obéit à une logique de la globalité où l'interaction de diverses forces économiques, sociales et politiques détermine pour une période donnée les orientations et les formes prises par le système. Son efficacité dépend alors du système économique dans lequel il se trouve. L'analyse du système de protection sociale au Maroc nécessite une étude historique du processus du développement des systèmes de retraites sur le long terme. A notre sens, la problématique des retraites au Maroc ne s'explique pas par le seul déséquilibre financier des régimes, mais aussi par la couverture très limitée.

Le Maroc n'a jamais connu le fordisme, le processus de salarisation est resté et reste toujours restreint ce qui explique en grande partie l'exclusion de nombreuses personnes du système de protection.

L'école historique allemande et l'école institutionnelle américaine peuvent être considérées comme les ancêtres de l'approche régulationniste (Mbandza, 2004). L'école historique allemande tire son nom de sa croyance d'après laquelle ce n'est qu'en prêtant une attention particulière à l'évolution historique, que l'économie peut faire de réels progrès. La démarche de l'école historique insiste sur l'évolution et met l'accent sur les processus économiques beaucoup plus sur des situations d'équilibres probables. List, Comte, Hildebrandt, Knies, Schmoller et Weber en sont les principaux théoriciens. L'école institutionnelle américaine est le prolongement en quelque sorte des idées de l'école historique allemande. Veblen, Commons, et Mitchell en sont les principaux auteurs.

L'institutionnalisme a pour essence une vision de l'économie dans laquelle les entités évolutives modèlent et expriment les choix de la société à propos des utilisations à donner aux ressources. Le fait le plus marquant de cette école est la vision d'un processus interactif entre les valeurs sociales qui se créent et les décisions relatives aux ressources, qui se prennent. En plus, pour l'école institutionnelle, si l'étude des marchés et des prix est importante, il ne faut pas en faire son seul objet d'études. Il faut aller plus loin en mettant l'accent sur la façon dont se forment les valeurs ainsi que sur la manière dont le système d'évaluation sociale se modifie avec le temps. Cette école se préoccupe donc du progrès économique et des idées de progrès, plutôt que de la seule croissance économique. La théorie de la régulation est la synthèse moderne de l'institutionnalisme. La principale caractéristique de cette approche est de dire

que l'on ne peut comprendre une nouvelle construction dans l'abstrait, il faut toujours recourir à l'histoire.

En définitive, le choix d'une approche en institutionnalisme historique, vise dans un premier temps la compréhension : du processus d'institutionnalisation, des fondements et fonctionnements des systèmes de retraite en général. Puis dans un deuxième temps, il permet de comprendre la nature et les causes de faiblesse du système marocain.

5- Collecte de données

Les multiples données auxquelles se réfère ce travail proviennent de plusieurs sources d'information de nature différente :

- Ouvrages, articles, documents officiels et rapports : La nature du sujet et sa complexité nous a poussé à étudier des ouvrages qui touchent à plusieurs disciplines : (ouvrages historiques, sociologiques, économiques...). Nous avons aussi consulté des documents officiels notamment les rapports annuels des caisses de retraite (CNSS, CIMR, RCAR, CMR et ceux de la DAPS) et rapports des organismes internationaux (Banque Mondiale, BIT, AISS...).

- Entretiens directs avec des professionnels : tout au long de ce travail, nous avons mené des entretiens avec certains responsables au niveau des caisses de retraite (CNSS, CMR ...) et aussi avec les responsables des régimes de retraite à la Direction des Assurances et de la Prévoyance Sociale (DAPS) du Ministère des Finances. L'assistance à des séminaires et conférences s'inscrit également dans ce sens.

- Elaboration des bases de données relatives aux régimes de retraite à travers la consultation des rapports d'activité des régimes de retraite de 1990 à 2005.

6- Plan de la thèse

Pour présenter ce travail, nous avons choisi tout d'abord d'apporter, dans une première partie, un éclairage sur les différents systèmes de retraite qui prédominent ainsi que sur leur soubassement théorique et philosophique. L'intérêt de cette partie est de clarifier dans un premier temps, le mode d'organisation, de fonctionnement, de financement des principaux régimes de retraite et les conditions de leur équilibre. Puis de comprendre dans un deuxième temps, le fondement, l'histoire sociologique et la vision sur lesquels ont été bâtis les principaux modèles de couverture- retraite.

Les fondements et les caractéristiques des systèmes de retraite feront l'objet du premier chapitre. Nous commencerons par présenter les grandes lignes de partage entre les systèmes de retraite. Nous distinguerons entre la retraite obligatoire et celle facultative, entre les régimes contributifs et ceux forfaitaires puis entre les systèmes par répartition et ceux par capitalisation. Nous terminerons ce chapitre par l'analyse de l'articulation entre système de retraite et environnement démographique et économique pour déduire les conditions d'équilibre financier des régimes de retraite.

Dans le deuxième chapitre, avant de présenter les différents critères et méthodes d'évaluations des systèmes de retraite, nous étudierons tout d'abord le processus et le cheminement qui ont conduit à l'institutionnalisation des retraites. En puisant dans l'histoire et dans la théorie économique, nous présenterons les mécanismes qui sont à l'origine du passage d'une gestion de vieillesse basée sur la charité et l'entraide familiale dans une société traditionnelle à la naissance d'un nouveau modèle de la gestion de vieillesse basé sur l'instauration de la retraite obligatoire et son financement. Nous prendrons également connaissance de la typologie des modèles de protection sociale (Bismarck et Beveridge) et d'Etats-providence.

Cette première partie essentiellement descriptive, nous permettra de mieux situer le système de retraite marocain dans cette mosaïque de systèmes.

L'analyse du système marocain fera alors l'objet de la deuxième partie, dans laquelle, nous présenterons dans un premier chapitre la genèse et l'évolution des régimes de retraite au Maroc, nous détaillerons la structure, les caractéristiques et les spécificités de ces systèmes et

nous essayerons dans un deuxième chapitre de comprendre les causes d'une non généralisation de la couverture retraite.

Enfin, la troisième partie passera en revue le genre de difficultés que rencontre le système de retraite marocain et présentera un panorama des réformes entreprises à l'échelle nationale puis à l'échelle mondiale.

A priori, tous les systèmes de retraite au Maroc, sont confrontés aujourd'hui au vieillissement démographique qui se manifeste par l'accroissement des effectifs des retraités et la baisse des actifs. D'autres problèmes de nature différente compromettent l'équilibre de son système de retraite et font de lui un système faible, injuste et fragile.

Dans un premier chapitre nous présenterons en premier lieu l'évolution tendancielle sur les quinze dernières années, des indicateurs démographiques et financiers des principaux régimes de retraite au Maroc. Nous donnerons également un aperçu sur la transition démographique et sur la dégradation des équilibres financiers confirmées par les résultats du rapport du Comité de Suivi et des Etudes Actuarielles (CSEA) et par la Banque Mondiale. Ensuite nous exposerons les variables exogènes et endogènes influant sur le fonctionnement des systèmes de retraite. Enfin nous donnerons un aperçu sur les inégalités sociales qui en résultent.

Le dernier chapitre sera consacré à la présentation des politiques, des propositions et les voies de réforme des systèmes de retraite notamment pour le cas marocain. Nous présenterons d'abord un panorama des réformes entreprises à l'échelle mondiale afin de prendre connaissance des solutions mises en œuvre face aux difficultés rencontrées et pour avoir un éclairage étendu sur les différentes possibilités de réforme. Ensuite, nous exposerons les diverses orientations et les tentatives d'amélioration des régimes marocains. Nous analyserons par la suite les différents scénarii de réformes envisagés par les pouvoirs publics. Nous tenterons de tracer, finalement, les conditions de réussite du processus de réforme tout en examinant les possibilités d'élargissement de la couverture sociale qui reste à notre sens l'objectif principal à atteindre, et ce en tenant compte de l'expérience de quelques pays arabes.

Partie I

Diversité des systèmes de retraite : Fondements historiques

Les systèmes de retraite font partie d'un système plus global, celui de la protection sociale. La protection sociale englobe l'ensemble des dispositifs assurant la protection contre les risques de : maladie, accidents de travail, chômage, vieillesse etc.

Deux grands modes d'organisation de la protection sociale notamment du système de retraite sont distingués : l'assurance sociale dont l'origine revient à Bismarck et le modèle d'assistance proposé par Beveridge.

L'assurance sociale consiste à recevoir par l'assuré des paiements en espèces (prestations) en contrepartie de cotisations obligatoires précédemment versées par l'assuré quelles que soient ses ressources au moment de la demande.

La prestation que reçoit l'assuré dépend de sa contribution. Celle-ci reste fonction de l'importance du risque et de sa probabilité d'occurrence. D'où l'expression de prestations contributives. Seuls les cotisants sont ainsi assurés.

Ce système exclut toute relation entre cotisation et probabilité individuelle d'occurrence du risque. Les assurés sont alors égaux face à l'éventualité du risque.

Conçues sur une base professionnelle, les assurances sociales relèvent d'institutions autonomes administrées sous le contrôle de l'Etat. Les cotisations sociales sont affectées au financement des prestations sociales. La charge du financement est partagée entre les employeurs et les salariés. Les deux assurent ensemble la gestion de ces assurances.

Une solidarité professionnelle est ainsi partagée entre les assurés et ceux qui subissent le risque.

L'assistance recouvre quant à elle les versements de prestations en espèces aux personnes placées en situation de pauvreté et qui sont dans le besoin au moment de leur demande quelles que soient leurs cotisations antérieures. Celle-ci est organisée par l'Etat ou par les collectivités locales qui prévoient dans leurs budgets les ressources nécessaires à travers l'impôt pour faire face à ces dépenses sociales.

Les contribuables se portent solidaires vis à vis des plus démunis. Il n'existe aucun lien direct, ni pour celui qui finance ni pour celui qui reçoit, entre la contribution et la prestation. Le contribuable n'a aucun droit sur ses impôts et le prestataire peut recevoir l'aide sans avoir jamais payé d'impôt.

Tout système permettant la protection de ses membres contre des risques sociaux par des prestations en espèce ou en nature indépendamment de leurs contributions est qualifié d'assistance. On parle dans ce cas d'une solidarité nationale.

Afin de mieux comprendre les mécanismes de ces deux techniques de protection sociale surtout dans le domaine des retraites qui constitue le cœur de notre travail, nous analyserons dans le chapitre suivant les différents dispositifs de retraite, leurs conditions d'accès et les niveaux de prestations.

En général, les systèmes de retraite affichent une très grande diversité. Ils se démarquent les uns des autres par leurs différentes caractéristiques à savoir :

1- Le caractère obligatoire ou facultatif

Le principe d'obligation et d'assujettissement au régime de retraite est la traduction de l'obligation de la prévoyance collective.

La majorité des régimes de retraite, généralement ceux par répartition, sont fondés sur le principe de l'obligation de cotisation. L'Etat en tant que garant de la cohésion nationale et responsable de l'harmonie sociale, a intérêt à conférer aux systèmes de retraites un caractère obligatoire. La protection contre les risques sociaux étant de nature collective, son application est d'essence publique.

Les régimes par répartition fonctionnent tous selon le principe de l'obligation soit pour certaines catégories de la population ou pour son intégralité. Cependant, la présence de l'assurance vieillesse obligatoire n'est pas forcément perçue avec la même intensité dans tous les pays puisque l'importance du régime obligatoire dépend du mode d'attribution des droits et du niveau de ces droits.

Les régimes facultatifs quant à eux caractérisent généralement les régimes par capitalisation. Ce sont généralement des régimes complémentaires auxquels l'adhésion reste facultative.

2- Le caractère contributif ou non contributif

Les régimes de retraite se distinguent aussi selon le mode de constitution des droits. On différencie ainsi les régimes de retraite de nature contributive de ceux de nature forfaitaire.

Les prestations perçues par l'assuré peuvent être soit proportionnelles au montant des cotisations versées, il s'agit dans ce cas d'un régime de retraite contributif, soit d'un montant identique pour tous quelles que soient les cotisations versées, on parle alors de pensions forfaitaires.

Les régimes de retraite sont rarement contributifs en totalité et ce, du fait de l'introduction de certains éléments ne liant pas la cotisation payée à la prestation perçue. Tel est le cas du régime qui verse une pension minimum en deçà d'un certain niveau de retraite (pension forfaitaire) et une pension contributive au-delà.

Le régime contributif assure aux travailleurs durant leur retraite un niveau de vie correspondant à celui de leur période d'activité. La retraite dans ce type de régime est liée au salariat.

3- Le mode de financement

Le mode de financement constitue la principale modalité de démarcation entre les régimes de retraite. Cette distinction occupe un important rôle de référence dans les travaux d'analyse et de classification des régimes de retraite en raison de l'importance accordée aux grandes questions de financement.

Deux modes de financement des systèmes de retraite existent, et parfois même coexistent : La répartition et la capitalisation. Le premier prédomine en Europe, le second aux Etats Unis.

La répartition consiste à financer les pensions d'une période par des ressources collectées au cours de la même période. Les recettes des régimes sont immédiatement reversées aux retraités. Autrement dit, le montant versé au retraité est financé par les cotisations prélevées sur les salaires des actifs du moment, donc en fonction d'un équilibre

entre le nombre de retraités et le nombre d'actifs. Ce régime repose sur le principe de la solidarité entre générations puisque les actifs d'aujourd'hui paient pour les inactifs d'aujourd'hui et attendent que leurs pensions soient payées par la génération d'actifs de demain. Ce système s'oppose à la technique de capitalisation qui elle, est fondée sur le concept de l'individualisation.

En effet, la capitalisation consiste à pré-financer les retraites par des ressources stockées, c'est à dire prélevées à une période donnée et reversées à une période ultérieure, quand les actifs sont devenus retraités. Ainsi les propres cotisations du travailleur sont capitalisées pendant sa vie professionnelle puis sont redistribuées par la suite en fonction de la durée de cotisation et des montants versés au moment de la retraite, soit en une seule fois, soit par versements périodiques. C'est un système tout à fait étranger à la notion de solidarité intergénérationnelle puisque chaque assuré cotise pour lui même.

Le mode de gestion d'un régime de retraite peut aussi être mixte, mêlant capitalisation et répartition. C'est le cas d'assurés disposant d'un compte ouvert sur lequel est capitalisée une partie des cotisations payées, l'autre partie finançant les pensions en répartition. Généralement, la répartition est associée à l'obligation et la capitalisation au caractère facultatif de l'affiliation. Ceci s'explique par le fait que le rendement d'un régime par répartition soit tributaire de la situation démographique. Ainsi lorsque celle-ci est défavorable, le rendement du régime baisse poussant les assurés à se diriger vers d'autres régimes. Le critère d'obligation permet de pérenniser un régime en répartition permettant ainsi une solidarité entre les générations. En revanche, la capitalisation peut être facultative ou obligatoire puisque le préfinancement permet la constitution des réserves qui garantissent les engagements.

Ce critère de démarcation fera l'objet d'une analyse fine et approfondie. Nous présenterons donc les caractéristiques des deux types de systèmes afin de comprendre leur fonctionnement, leur mécanisme d'acquisition des droits, leur différence, et faire ressortir enfin les soubassements du choix par un pays d'un tel ou tel système ou d'une combinaison des deux systèmes à travers un financement mixte des retraites. Le débat ou plutôt la controverse répartition versus capitalisation a trait à la problématique de l'efficacité d'un système de retraite, sa compétitivité et à son optimalité (Demarange, Laroque, 2000).

Chapitre 1 : Modes de fonctionnement et de financement des systèmes de retraite

Tout système de retraite a pour objectif d'assurer un revenu satisfaisant aux personnes devenant inactives du fait de leur âge avancé. Afin de pérenniser ce droit au revenu de compensation, il est nécessaire de pérenniser le système lui-même qui ne peut se faire qu'à certaines conditions. Parmi ces conditions, le mode de financement occupe une place primordiale. C'est pour cela que nous détaillerons d'abord les modalités de financement des retraites par répartition.

Section 1 : Le Système de retraite par répartition

Le système basé sur la répartition, repose sur la force du lien social qui lie les générations ce qui implique un contrat social entre générations puisque se sont les cotisations des actifs d'aujourd'hui qui constituent le support nécessairement solidaire des vieux inactifs qui, eux aussi ont participé par leurs cotisations au support matériel de ceux qui les ont précédés. Une double solidarité est ainsi créée, une solidarité immédiate entre actifs et retraités et une solidarité dans le temps entre générations successives. Celle-ci remplace toute forme de solidarité traditionnelle de type tribal ou familial.

Opérant sous forme d'une chaîne contributive, le principe de solidarité entre actifs et inactifs traduit la nécessité d'une prise en charge collective entre les membres d'une communauté particulière : les producteurs de richesse d'hier, d'aujourd'hui et de demain. Toutes les générations de producteurs de richesse sont appelées et amenées collectivement à contribuer au financement des assurances de prévoyance sociale que nécessite la solidarité sociale. Cela se traduit dans les faits, à l'exception de la retraite basée sur le principe de l'assistance (impôts ou budget général de l'Etat) par un ensemble de prélèvements assimilés souvent à la parafiscalité dans la mesure où la constitution des droits repose sur un régime social contributif.

Le système de retraite par répartition fonctionne alors principalement selon une logique contributive.

I. Le régime social contributif

Le régime social contributif prélève une cotisation sur les salaires des actifs pour fournir aux retraités une pension dépendant des salaires qu'ils ont reçus au cours de leur vie active. Les cotisations des actifs financent les pensions allouées aux retraités.

Dans les sociétés modernes, l'équation de la retraite fait ressortir à travers les interactions suivantes : actif/cotisation, retraité/pension, et cotisation/pension; trois aspects de la retraite (Dupont, Sterdyniak 2000).

D'une part, il s'agit d'un salaire différé socialisé, faisant partie du contrat salarial, géré et négocié par les partenaires sociaux. La notion de « salaire différé socialisé » (Friot, 1999) signifie ainsi que chaque individu contribue à un système obligatoire tout au long de sa carrière. Il réalise ainsi une épargne qui se combine à celle des autres salariés pour alimenter tout ce flux de créances entre générations. Les cotisations des actifs d'aujourd'hui font les pensions des retraités et ouvrent une créance sur les actifs futurs.

C'est une socialisation des régimes d'entreprise ¹. La retraite de l'ensemble des travailleurs est assurée par l'ensemble des entreprises. Nous retrouvons là la conception bismarckienne des prestations sociales comme assurance du revenu salarial.

D'autre part, la retraite peut être vue comme le produit de l'épargne virtuelle que représentent les cotisations versées par le travailleur et par l'entreprise. Elle apparaît ainsi comme une opération financière. Celle-ci réalise enfin un partage de revenu disponible entre les actifs et les retraités.

Comme l'affirme Friot (1998) « *Le système de retraite est à la fois un système public, garanti par l'Etat, un système salarial, résultat des accords entre salariés et employeurs, un système social, exprimant le partage du revenu entre actifs et retraités, un système financier original, permettant des transferts de revenus entre périodes sans accumulation financière* ».

¹ Régime d'entreprise (régime autonome) : Chaque entreprise assure la retraite de ses salariés, la retraite représente généralement un certain pourcentage du dernier salaire du travailleur.

Le régime social contributif, à la différence des régimes d'entreprise, mutualise les risques. En revanche, du fait de ce caractère mutualiste, il en découle une gestion particulière selon des règles uniformes et contrôlables. Les prestations dans ce cadre devraient dépendre des cotisations versées tout au long de la carrière et donc de l'ensemble des salaires plutôt que du seul dernier salaire.

De ce fait, le système ne pourra être qu'obligatoire ; sinon et en l'absence d'obligation d'adhésion, les nouvelles entreprises qui ont relativement peu de retraités, préfèrent mettre sur pied des régimes autonomes ² dont les règles sont plus souples qui leur facilitent provisoirement un financement moins lourd.

Ce caractère obligatoire de l'affiliation peut se rapporter à la notion de résidence et/ou de citoyenneté. Il s'agit de la conception la plus large de l'obligation. Ces régimes obligatoires pour l'ensemble des résidents et/ou citoyens sont souvent appelés régimes universels. Le caractère obligatoire peut également avoir trait à une appartenance professionnelle ou catégorielle. Tel est le cas également des pays qui ont opté pour une organisation professionnelle de l'assurance vieillesse. Les régimes rentrant dans ce dernier cadre sont divers et disparates. Ils conduisent à des différences de droit entre les retraités, contrairement aux régimes dits universels qui consacrent et garantissent des droits uniformes et identiques à tous les citoyens et ou résidents.

Ce système contributif est aussi obligatoirement social car il suppose des choix collectifs. A court terme, le taux de cotisation est influencé par le montant des prestations à verser. A long terme, le niveau et l'évolution des cotisations sont fixés par la collectivité qui effectue un arbitrage entre les salaires directs et les pensions. C'est la raison pour laquelle chaque travailleur sera incapable de choisir isolément son niveau de retraite.

Du fait de son caractère social, le système n'effectue pas de discrimination entre les risques individuels : les femmes ont les mêmes droits que les hommes alors qu'elles vivent plus longtemps. Les cadres vivent en moyenne plus longtemps que les ouvriers donc à taux de cotisation et remplacement identiques, ils bénéficient d'une rentabilité supérieure. Le système apparaît antiredistributif.

² C'est le cas au Maroc des caisses internes de retraite dans les entreprises publiques qui ont fini par avoir tous des problèmes.

La prestation du régime contributif est un droit qui découle de la participation passée à la production et des cotisations versées. Elle n'a pas a priori de finalité redistributive verticale entre riches et pauvres. Mais lorsque la retraite par répartition fournit des prestations plus élevées par rapport aux cotisations des salariés à bas salaires ou de ceux qui ont connu des périodes de chômage, elle contribue à réduire les inégalités de revenus, ce qui renforce son caractère social.

Par ailleurs, le niveau de la retraite de tout salarié dépend des règles de fonctionnement du régime auquel il est soumis. Les expériences montrent qu'il existe autant de règles que de régimes. Néanmoins on distingue entre deux principales règles qui constituent la base de fonctionnement du régime contributif : la règle des prestations définies et celle des cotisations définies.

I.1 Les régimes contributifs à prestations définies

Les systèmes à prestations définies garantissent un niveau absolu ou relatif de prestations selon divers critères allant de l'ancienneté du salarié jusqu'au niveau du salaire. Dans ces systèmes, le montant de la prestation est conventionnellement fixé par avance puisque le mode de calcul de la retraite est simple : la retraite perçue par l'assuré correspond à un pourcentage de son salaire.

Ce salaire pris en compte dans le calcul ou dans la liquidation de retraite est en général un salaire moyen représentatif de la carrière (S_M).

Début de la vie active

Date départ en retraite

S_1 S_2 S_3 S_4 S_5 S_6

S_i

S_n

S_i = salaire de l'année i

Il peut s'agir de toutes les années de la carrière ou même d'une seule année, voire la dernière. C'est le régime dit « de fin de carrière ».

On peut aussi se référer aux meilleures années, on parle des « régimes meilleures années » ou aux dernières voire même les premières.

On peut retenir le salaire dans son intégralité « régimes de salaires de carrières » comme on peut recourir à un plafonnement de salaire.

Dans ces divers régimes, il est introduit un mode de revalorisation des salaires des diverses années passées afin de garantir le pouvoir d'achat des retraités. Cette revalorisation se fait soit en fonction du taux d'inflation soit en fonction du taux d'évolution des salaires.

Le mode de calcul du salaire moyen de la carrière joue un rôle très important pour la détermination des droits du futur retraité. Plus le nombre d'années retenues est important, relève Dupuis et El Moudden (2002), plus la retraite est fonction de l'ensemble de la carrière, le régime est alors contributif et moins avantageux pour l'assuré. Moins généreux diraient les experts de la Banque Mondiale dans leur étude sur la réforme des retraites de l'année 2000 (Holzmann, 2000).

Le recours à un salaire plafonné, fixe une limite au remplacement prévu par le régime en considérant qu'au delà d'une certaine limite, la sécurité fondée sur un revenu de remplacement n'est pas indispensable. Ce qui est confirmé aussi par P.Laroque (1946) qui déjà en 1946 écrit «il semble qu'il soit nécessaire de limiter la variation des prestations par un plafond. En effet, au dessus d'un certain revenu, c'est le devoir des intéressés eux-mêmes de faire un effort volontaire de prévoyance libre...».

Le pourcentage du salaire remplacé relève aussi de nombreuses règles reposant généralement sur le couple âge/durée.

Dans chaque régime de retraite, l'âge fixé pour la liquidation sert de référence mais ne constitue pas une obligation de départ puisqu'il est possible de liquider sa retraite avant ou après cet âge. Tout simplement, des coefficients d'anticipation sont appliqués en cas de départ anticipé (avant l'âge légal de référence) minorant ainsi la pension comme il y a des coefficients d'ajournement qui s'appliquent en cas de départ retardé majorant ainsi la retraite. Par exemple, si l'âge légal de liquidation est de 60 ans, pour bénéficier d'une retraite anticipée à l'âge de 55 ans (âge effectif de liquidation) une réduction de 1 % par an d'anticipation peut être appliquée.

Par conséquent, la retraite obtenue (taux de remplacement obtenu) dépend du rapport entre la durée de cotisation validée c'est-à-dire le nombre d'années ou de trimestres validés ou cotisés par l'assuré au cours de sa vie active et le nombre d'années de cotisation requis par le régime.

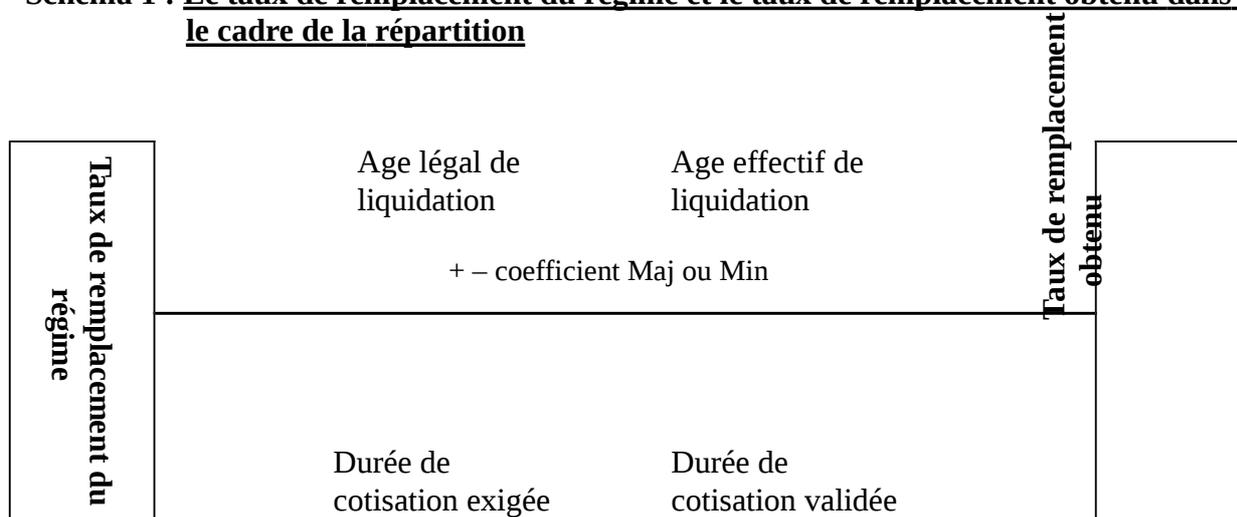
Comme par exemple, lorsqu'un régime de retraite offre un taux de remplacement de 50 % à l'âge légal de liquidation à condition de valider 40 années de cotisation, toute année manquante entraînera l'application d'un coefficient d'abattement sur le taux de remplacement.

La retraite peut ainsi être minorée en cas de départ anticipé ou en cas de faible durée de présence dans le régime.

Le rapport entre le taux de remplacement du régime et la durée de cotisation exigée est appelé taux d'annuité.

Notons que très souvent, les régimes imposent une durée minimale de cotisation pour l'ouverture des droits appelée aussi durée de stage.

Schéma 1 : Le taux de remplacement du régime et le taux de remplacement obtenu dans le cadre de la répartition



Source : Anajar (2005)

Cependant on peut conclure que quelque soit le mode de calcul retenu, les régimes à prestations définies se caractérisent par une lisibilité des droits futurs pour les adhérents puisqu'ils sont exprimés en pourcentage du salaire et que le mode de calcul est fixé à l'avance.

Le choix social le plus important reste alors celui du taux de remplacement. C'est à dire le taux qui correspond au rapport entre la pension et le salaire d'une même personne. Si ce taux est élevé, le taux de cotisation doit être relativement fort et inversement s'il est bas, le taux de cotisation est relativement faible. Dans ce cas, les actifs doivent souscrire à des fonds de pension ou épargner pour compléter leur retraite. Certains systèmes assurent un fort taux de remplacement aux plus bas salaires et un taux plus faible aux salaires les plus élevés surtout en plafonnant le montant du salaire assuré.

La gestion de tout système à prestations définies doit résoudre des déséquilibres conjoncturels et structurels.

A court terme, les fluctuations macroéconomiques agissent sur un tel système puisque en cas de récession, celui ci se retrouve en déficit en raison de la baisse du nombre d'actifs c'est à dire des cotisants. Une hausse du taux de cotisation ou une baisse des retraites est alors macro-économiquement nuisible puisqu'elle renforce la faiblesse de la demande. Dans un tel système, une souplesse de gestion est recommandée avec des excédents en période de haute conjoncture en adoptant et transformant la répartition en répartition provisionnée (Davanne, 1997) et des déficits en période de faible conjoncture. Ce système doit s'équilibrer à long terme en maintenant les règles de calcul des prestations tout en ajustant les cotisations. Comme plusieurs économistes le confirment, les risques seraient supportés par l'ensemble des actifs.

Le système par répartition peut aussi être équilibré en maintenant les cotisations et en ajustant les prestations. C'est généralement le cas des régimes à cotisations définies que nous allons aborder dans le paragraphe suivant.

I.2 Les régimes à cotisations définies

Dans un régime à cotisations définies, seul le montant des cotisations est défini d'avance permettant à l'assuré d'acquérir durant sa vie active des droits à la retraite.

Au sein de ce régime : deux techniques sont alors distinguées : le régime en points et le régime notionnel³.

³ Régime mis en place par les suédois en 1990.

1.2.1 Les régimes à cotisations définies en points

Par sa cotisation, l'assuré dans ce régime acquiert chaque année des droits à la retraite. Chaque cotisation mensuelle permet à l'assuré d'acheter un nombre de points qui s'accumulent durant toute la carrière. C'est seulement à la liquidation de la retraite que l'assuré pourra connaître la contrepartie monétaire de ces droits acquis. L'engagement conventionnel du régime porte sur le niveau des cotisations plutôt que sur le montant de la retraite.

Le montant de la pension est égal au nombre de points acquis multiplié par la valeur du point multiplié par un coefficient minimisant ou majorant.

$$\text{Retraite} = \text{Nombre de points acquis} \times \text{Valeur du point} \times \text{Coefficient}$$

Le nombre de points acquis (N_{pi}) est donné par la somme des points acquis chaque année. Ces derniers sont calculés en fonction des prix d'achat du point de l'année considérée.

$$N_{pi} = \text{Cotisation de l'année } i / \text{Prix d'achat de point de l'année } i$$

Sachant que la cotisation de l'année i = (taux de cotisation de l'année i × salaire de l'année i soumis à cotisation).

A la date de la liquidation de la retraite, le nombre de points acquis par l'assuré dépend de quatre facteurs :

- 1- Les taux de cotisation appliqués année après année par le régime. Toutes choses égales par ailleurs, plus le taux de cotisation est élevé, plus le nombre de points portés au compte de l'assuré est fort.
- 2- Le niveau de salaire de l'individu : plus le salaire soumis à cotisation est important, plus l'individu acquiert de droit.
- 3- Le prix d'achat du point. Celui ci augmente au cours des ans. S'il augmente plus rapidement que le salaire; le nombre de points acquis achetés diminue et vice versa.
- 4- Enfin, la durée de la carrière : chaque année de cotisation permet de valider des droits supplémentaires.

Au moment de la liquidation, l'assuré connaît exactement le nombre de points (Np_i) dont il dispose sur son compte. La contrepartie monétaire de ces points est tributaire du prix de vente du point Vp_r (la valeur du point à la date de liquidation)

$$\text{Pension à la liquidation} = \sum_{i=1}^n Np_i \times Vp_r \times \text{coef (min/maj)}$$

Ainsi, une pension perçue par le retraité en 2005 dépend de la valeur du point en 2005

$$\text{Pension 2005} = \sum_{i=1}^n Np_i \times Vp_{2005} \times \text{coef (min/maj)}$$

$$\text{Pension 2007} = \sum_{i=1}^n Np_i \times Vp_{2007} \times \text{coef (min/maj)}$$

Comme pour le régime à prestations définies, un âge de départ en retraite et /ou une durée minimale de carrière sont fixés. Si l'assuré liquide trop tôt, il peut être appliqué un coefficient d'anticipation réduisant le montant de la pension perçue. Tandis qu'en cas de liquidation tardive, un coefficient d'ajournement supérieur à 1 peut être retenu par le régime. Il s'agit là de décourager les assurés afin de ne pas opter pour des départs volontaires anticipés et de les encourager même pour l'ajournement de leur départ au delà de l'âge de référence.

Toutefois, une fois que la retraite est liquidée, l'évolution du montant de la pension est liée à celle du prix de vente du point. Le montant de la pension est recalculé chaque année en fonction de la valeur du point. L'évolution de la pension dépend alors du taux de revalorisation du point.

1.2.2 Les régimes notionnels à cotisations définies

Les suédois ont mis au point dans les années 1990 un nouveau type de système de retraite dont l'appellation varie : Système de comptes notionnels, capitalisation « virtuelle », régime à cotisations définies notionnelles. Ces derniers autant que les italiens qui ont par la suite adopté ce régime, avaient pour objectif de construire un système qui puisse sans

intervention gouvernementale mais par des mécanismes autorégulateurs, parvenir à l'équilibre financier.⁴

Toutefois, pour assurer l'équilibre des régimes de retraite, on applique une indexation qui permet de maintenir le rapport stable entre les pensions et les salaires évitant le décrochage du revenu des retraités. En effet, la revalorisation des salaires est nécessaire pour le maintien du pouvoir d'achat des retraités. Si les pensions des retraités n'évoluent pas, au moins comme les prix, leur pouvoir d'achat diminuera tout au long de leur retraite.

Les modes de revalorisation par le choix d'une indexation concernent aussi bien la période de la carrière avant la liquidation que celle de la retraite. Ces modes de revalorisation et d'indexation dépendent de la nature du régime (à prestations définies ou à cotisation).

II. Revalorisation et indexation des droits à la retraite

II.1 Les régimes à prestations définies

En général, la revalorisation des carrières et l'indexation des pensions se fait, pour la majorité des systèmes de retraites, soit sur les salaires soit sur les prix. Ces deux formules ont une incidence très différente pour le niveau de vie des retraités.

Détermination du montant de la pension

	Revalorisation des salaires			P
Indexation des pensions				
	S_1	S_2	P_0 P_1 $P_2 \dots$
				Date de liquidation pension

II.1.1 La revalorisation des salaires de la carrière

Comme nous l'avons déjà vu, les régimes à prestations définies recourent à un salaire de référence pour la détermination de la pension à servir. Généralement, il s'agit de calculer

⁴ Pour le fonctionnement de ce régime (Voir section 1 chapitre 2 Partie III : « Les politiques de réformes des systèmes de retraite »)

un salaire représentatif de la carrière puisque sont rares parmi ces régimes ceux qui se basent sur le dernier salaire ou sur le salaire moyen de la dernière année. En choisissant par exemple, l'ensemble des années de carrière pour aboutir à une moyenne, le régime général doit faire en sorte que les salaires de chacune des années de carrière soient comparables.

Pour ce faire, on recourt à l'un des deux modes de revalorisation. Le premier consiste à exprimer la série des salaires au prix de la dernière année. Le deuxième tient compte de l'évolution des salaires durant toute la carrière.

Prenons par exemple pour le premier mode, le cas d'un assuré qui a 40 ans de service. Le taux d'inflation étant de 2 %, le salaire revalorisé S_r par le prix est égal à :

Pour l'année 39^{ème} (avant dernière année de la carrière):

$$S_{r1} = S_c \times (1 + 0,02)^1$$

S_c = salaire de l'année en unité monétaire courante

Pour la 36^{ème} année :

$$S_{r4} = S_{c4} \times (1 + 0,02)^4$$

Le salaire moyen de référence = ΣS_{ri}

$$S_n = \frac{\Sigma S_{ri}}{\text{carrière } 40} = \text{Salaire représentatif de la}$$

Pour le second mode de revalorisation qui remplace l'évolution de prix par celle des salaires. Le salaire croît d'un certain pourcentage à un rythme moyen annuel.

Par exemple si ce rythme moyen est de 3 % par an, le calcul se fait comme suit :

$$S_{r1} = S_{c1} \times (1 + 0,03)^1$$

$$S_{r4} = S_{c4} \times (1 + 0,03)^4$$

La revalorisation par l'évolution des salaires nous donne un salaire de référence égal au montant du salaire de la dernière année. Selon EL Moudden et Dupuis (2002), « Cette méthode revient de fait à exprimer les salaires de la carrière, non au prix de l'année de

liquidation, mais au niveau du pouvoir d'achat du dernier salaire. La carrière est reconstituée comme si on appliquait au salarié d'hier, le niveau des salaires d'aujourd'hui».

II.1.2 L'indexation de la pension

L'inflation mais également le gain de la productivité et donc la dépréciation monétaire et l'appréciation des salaires des actifs engendrent dans les faits un écart entre les actifs et les retraités. C'est pour cela qu'après la liquidation, les pensions doivent aussi évoluer soit en fonction des prix soit en fonction des salaires en les révisant tout au cours de la vie du retraité. Pour préserver un rapport constant entre actifs et retraités, il convient d'intégrer le retraité dans l'évolution de l'économie nationale et le faire bénéficier de la croissance de l'économie nationale en lui appliquant une indexation sur les salaires. En effet, une indexation sur le prix permet au retraité de garder un pouvoir d'achat constant toute sa vie. Ceci certes le protège de toute dépréciation monétaire mais engendrerait un écart croissant entre actifs et retraités voire même entre retraités eux-mêmes. Par exemple un retraité sorti il y a 20 ans avec le même taux de remplacement qu'un autre qui est sorti aujourd'hui ; si on applique au premier l'indexation sur les prix, sa pension sera inférieure à celle du deuxième de près de 36%. Par contre une indexation sur les salaires permet au retraité une augmentation de son pouvoir d'achat au même rythme que celui des actifs.

II.2 Les régimes à cotisations définies en points

La revalorisation et l'indexation se font selon les mêmes principes dans les régimes en points que ceux retenus dans les régimes à prestations définies, c'est à dire soit en fonction des salaires, soit en fonction des prix avec uniquement une différence dans la technique utilisée.

Rappelons que dans les régimes en points, la retraite à l'âge de liquidation est calculée en fonction du nombre de points acquis. Donc à taux de cotisation donné, le nombre de points acquis dépend d'un facteur essentiel celui de l'évolution comparée du salaire et du prix d'achat des points. Si ce prix augmente plus lentement que les salaires, le retraité acquiert chaque année de plus en plus de points. Ainsi, une fois la retraite liquidée, l'évolution du montant de la pension tient à celle du prix de vente du point.

Dupuis et El Moudden (2002) remarquent qu'avec un salaire et des cotisations identiques, la revalorisation par les prix permet d'acquérir plus de points qu'avec celle par les salaires. Le choix du mode de revalorisation a dans ce cas une incidence plus sensible que celle observée dans les autres régimes à prestations définies.

Pour ce qui est de l'évolution de la pension, celle-ci dépend du prix de vente du point qui détermine le nombre de points acquis à la liquidation. Une évolution de la valeur du point en fonction des prix permet au retraité de maintenir constant son pouvoir d'achat puisque la pension augmente. En revanche l'indexation en fonction des salaires permet de suivre le pouvoir d'achat des actifs. Selon le choix fait (indexation par le prix ou par les salaires), des différences assez importantes de retraite perçues sont remarquées. Ainsi on peut conclure que le niveau de retraite dépend du mode de valorisation choisi par chaque régime de retraite.

La majorité des pays européens ont choisi l'évolution des prix pour la revalorisation des carrières et l'indexation des pensions. L'Autriche, et l'Allemagne retiennent pour indice l'évolution des salaires nets prenant ainsi en compte non seulement l'évolution des salaires mais également celle du niveau des prélèvements sociaux. Par contre, la Finlande a adopté un indice qui prend en compte à la fois l'évolution des prix et celle des salaires.

Au sein de ce système essentiellement contributif, il a été introduit dans la majorité des pays des éléments non contributifs afin d'assurer aux retraités un niveau de vie minimum. En effet, des pensions minimales ont été mises en place par la majorité des régimes versant des pensions contributives en vue de compléter le dispositif de retraite de base.

Ceci s'est fait en introduisant trois types de pensions :

- **La pension forfaitaire sans conditions de ressources**, versée à tous les assurés qui remplissent le caractère de la citoyenneté et/ou de résidence et le critère de la cotisation. C'est le cas de certains pays nordiques tels que les Pays-Bas et le Danemark pour ce qui est du premier critère et le Royaume-Uni pour le deuxième.
- **La pension forfaitaire avec conditions de ressources** où le bénéficiaire de la pension doit non seulement répondre aux critères évoqués dans le premier type mais aussi être en situation de ressources insuffisantes. C'est le cas de la Finlande.
- **La pension minimum avec filet de sécurité des régimes de base** dont le but est de garantir un minimum vital. C'est le cas de la France avec l'introduction des différentes aides et allocations (Allocation aux vieux travailleurs salariés (AVTS), fonds national de solidarité (FNS)...), de la Belgique, la Grèce et l'Italie).

On peut conclure que la pension forfaitaire n'obéit pas à une logique uniforme sur le plan des prestations octroyées puisqu'elle affiche toute une diversité de formules.

Le montant de ce forfait diffère d'un pays à l'autre. Certains pays ont ciblé les catégories les plus démunies ou les plus exposées au manque de ressources.

De même, certains régimes à prestations ou à cotisations définies, qui fonctionnent selon un principe contributif c'est à dire où les droits acquis sont étroitement liés à la carrière de l'individu, ont instauré des avantages non contributifs afin d'atténuer d'une part, les effets de la précarité (chômage, temps partiel, interruption de carrière..) sur le niveau des retraites servies puis pour relâcher d'autre part le lien établi entre cotisations, salaires et prestations à travers l'accord des avantages familiaux. En effet, même en cas d'absence de cotisation durant la période de chômage, il est possible au régime général de valider gratuitement les trimestres correspondants à condition qu'il s'agit d'un chômage indemnisé. Aussi pour ce qui est des salariés travaillant en temps partiel, la validation des droits se pose dans les mêmes termes qu'un salarié à temps complet, c'est à dire, elle se réalise par la combinaison des règles relatives aux annuités et au salaire annuel moyen. Même dans le cas où on travaille à mi temps, le nombre de trimestres validés est le même qu'en cas d'un salarié à temps plein puisque aucune référence à la durée d'activité n'est exigée pour la validation des trimestres, seul compte le montant du salaire annuel.

Par ailleurs, il est possible dans certains régimes, de continuer à acquérir des droits pour les salariées quand elles perçoivent des prestations maternité, tel est le cas en France pour la totalité des régimes des salariés. Certains régimes prévoient même une majoration des droits de l'assuré qui élève des enfants.

Section 2 : Le système de retraite par capitalisation

I. Le mode d'acquisition des droits

Les régimes de retraite par capitalisation se sont développés afin de compléter la retraite versée par les régimes généraux dits de base qui sont obligatoires et qui ont pour fondement la répartition contributive ou provisionnée. Dans la plupart des pays européens, ces régimes, gérés par les employeurs et les salariés, sont souvent complémentaires et facultatifs.

A l'exception de la France dont les régimes complémentaires sont obligatoires et par répartition. A ce deuxième pilier, peut s'ajouter un troisième pilier facultatif constitué des initiatives individuelles.

Le système de retraite par capitalisation consiste pour le salarié à accumuler des actifs financiers durant la période d'activité et ce généralement auprès d'organismes ad hoc (fonds de pensions). Le salarié touche en contrepartie une rente viagère durant sa retraite distinguant ainsi la capitalisation de l'épargne à long terme. L'objectif de ce complément ne se limite pas au seul transfert du pouvoir d'achat dans le temps mais aussi à assurer l'incertitude sur la durée de vie.

Contrairement à la répartition, la capitalisation ne peut assurer un niveau donné de revenu relatif aux retraités. Cependant le système par capitalisation s'avère beaucoup plus avantageux quand les taux de rentabilité financiers sont élevés par rapport aux taux de croissance de l'économie. La pension obtenue dépend du rapport entre la longueur moyenne de la retraite et la longueur de la période d'activité.

Ces régimes complémentaires par capitalisation peuvent être dans certains cas rendus obligatoires par une convention collective ou par la loi.

Dans ce système aussi, les assurés peuvent acquérir des droits soit auprès d'un régime à cotisations définies en points ou à prestations définies. Toutefois, la tendance et la logique propre à la capitalisation conduiraient plus à la technique des cotisations définies alors que celles de la répartition cadreraient mieux avec la technique des prestations définies.

Nous nous limiterons à présenter le mode d'acquisition des droits dans les régimes à cotisations définies.

On distingue deux périodes dans les régimes à « cotisations définies » financés par capitalisation. Tout d'abord la période de constitution des droits pendant laquelle l'individu cotise au cours de sa vie active. Le régime recueille ses cotisations, et les capitalise sur un compte individuel au nom de l'assuré. Le capital accumulé à la fin de cette période, appelé capital constitutif de la rente, est égal à la somme des cotisations augmentée des gains financiers. Puis la période de retraite durant laquelle l'individu perçoit régulièrement une rente (pension) jusqu'à son décès.

Entrée dans le système

Retraite de l'affilié

Décès de l'affilié

$$C_1 \quad C_2 \quad C_3 \quad C_4 \quad C_5$$

$$C^n$$

Les cotisations sont placées
financier

Avec :

C_i = cotisations annuelles.

C = Capital accumulé.

R_i = Rente versée

Capital accumulé
la date du décès de l'affilié

Les rentes sont versées jusqu'à sur le marché

Pendant la phase d'épargne, les cotisations annuelles sont rémunérées en fonction du taux de rendement des placements financiers du régime.

A la date de liquidation, le capital constitutif de la rente est égal à :

$$C = \sum_{i=1}^n c_i (1+r)^{t-i}$$

Avec :

- C : valeur du capital accumulé constitutif de la rente
- r : taux de rendement des placements financiers
- t : durée de cotisation

Ainsi le montant de ce capital dépend de trois variables :

- 1) Le montant des cotisations (c_i) : Plus ce montant est élevé plus le capital constitutif de la rente est important.
- 2) Le taux de rendement des placements financiers (r) : Plus ce taux est élevé plus le montant des gains financiers est conséquent.
- 3) La durée de cotisation (t) : Plus elle est longue plus l'effet de la capitalisation des fonds est sensible.

En général, la part des produits financiers augmente au fur et à mesure que la durée de cotisation augmente comme l'illustre le tableau suivant :

Tableau 1: Structure du capital accumulé

Durée de cotisation	10 ans	20 ans	30 ans	40 ans
Somme cotisation	85 %	72 %	49 %	39 %
Intérêt	15 %	28 %	51 %	61 %

Source : Boulrier, Dupre (2002)

Pour 10 ans de cotisation, les produits financiers présentent 15 % du capital accumulé alors que pour une durée de cotisation s'étalant sur 40 ans cette part passe à 61%.

Par la suite, à la date de liquidation, la valeur de la rente se détermine de façon à ce que la valeur actuelle nette des flux de rente égalise le capital accumulé.

Actualisation des flux de rente

$$C = R_1 + \frac{R_2}{1+i} + \frac{R_3}{(1+i)^2} + \frac{R_4}{(1+i)^3} + \frac{R_5}{(1+i)^4} + \frac{R_6}{(1+i)^5} + \frac{R_7}{(1+i)^6} + \dots + \frac{R_j}{(1+i)^j} + \dots + \frac{R_n}{(1+i)^n}$$

Date départ à la retraite

C = le capital constitutif

R_j = Rente versée à la date i.

Le capital constitutif C permet de payer une rente égale à R. Il est calculé de la manière suivante :

$$C = \left[R_1 \times \frac{1}{1+i} \times \frac{1}{L_x} \right] + \left[R_2 \times \frac{1}{(1+i)^2} \times \frac{1}{L_x} \right] + \dots + \dots + \dots$$

$$\begin{bmatrix} R_{j \times 1} \\ \vdots \\ \frac{1}{(1+i)^j} \times \frac{L_{x+J}}{L_x} \end{bmatrix} \dots$$

$$C_n = \sum_{J=1}^n$$

$$\frac{R_{j \times 1}}{(1+i)^j} \times \frac{L_{x+J}}{L_x}$$

Source : Anajar (2005)

Trois variables entrent en ligne de compte pour déterminer le montant de la rente R :

- 1) La valeur du capital constitutif C à la date de liquidation : Plus ce capital est élevé plus le montant de la pension R est élevé
- 2) Le taux technique d'actualisation (i) déterminé par le régime qui est le taux de rendement moyen probable escompté du placement du capital constitutif.

Généralement, la valeur prise par ce taux est indexée sur le taux moyen des emprunts de l'Etat.

Pour un capital constitutif de la rente donnée, plus le taux technique i est élevé, plus la rente versée à l'âge de liquidation est importante.

$\frac{1}{(1+i)^j}$ = est appelé coefficient d'actualisation noté

- 3) La probabilité de survie ${}_jP_x$: le versement d'une rente R_j dépend de la probabilité de rester en vie à l'âge $X + j$. Pour intégrer l'aléa viager, les actuaires appliquent les probabilités d'être en vie à un moment donnée.

$$\frac{L_{x+j}}{L_x} = \frac{\text{N o m b r e d e s u r v i v a n t s à l'â g e X + J}}{\text{N o m b r e d e s u r v i v a n t s à l'â g e X}} = {}_jP_x$$

x est l'âge de départ à la retraite

Pour les démographes, ${}_jP_x$ est la probabilité qu'une personne reste en vie à l'âge $X + j$, alors que pour les régimes de retraite c'est la probabilité de verser la rente R_j .

Par ailleurs, la gestion financière du capital constitutif de la rente permet souvent de dégager un taux de rendement réel supérieur au taux de rendement technique estimé. L'écart est utilisé pour revaloriser les rentes.

Avec 5 % de rendement financier obtenu et 2 % de taux technique retenu, la différence entre ces deux taux permet de revaloriser les rentes de 3 %.

La revalorisation peut se faire pour d'autres raisons. Le régime peut réaliser des gains liés aux décalages des prévisions de la table de mortalité et les décès effectivement constatés dans la population des affiliés. Une surestimation du $j P x$ entraîne le versement de rentes faibles.

Donc l'importance de la revalorisation dépend de deux facteurs :

- Le niveau du taux de rendement technique appliqué : Plus ce taux est faible, plus la revalorisation pourrait être importante. Donc, si un taux technique faible entraîne le versement d'une rente faible à la date de liquidation, il permet par la suite de pratiquer une revalorisation conséquente.
- La table de mortalité choisie : Plus la table de mortalité prévoit une espérance de vie supérieure à la réalité, plus le montant de rentes accordées serait faible. Le régime fera ainsi plus d'économies. Ces gains sont utilisés ultérieurement pour la revalorisation.

Toutefois, les systèmes de retraite peuvent imposer (comme ils peuvent laisser ouvert à leurs salariés) la possibilité d'adhérer à un régime complémentaire par capitalisation (fonds de pension). Ils peuvent aussi encourager comme le cas de la France, le développement d'une épargne en vue de la retraite individuelle (PEP, PEA, Assurance-vie) ou collective. (PEE, retraite supplémentaire d'entreprise, Retraite supplémentaire des salariés du public...).

II. Exemples de retraites collectives en France

II.1 La retraite collective d'entreprise du secteur privé

Certaines entreprises mettent en place un système de retraite supplémentaire en complément des régimes obligatoires afin d'assurer aux salariés un complément de rémunération limitant ainsi les prélèvements sociaux et fiscaux.

L'entreprise peut assurer elle-même la protection supplémentaire dans le cadre d'une gestion interne, comme elle peut souscrire un contrat auprès d'organismes assureurs (sociétés d'assurance, mutuelle ou institutions de prévoyances) qui gèrent eux-même cette retraite supplémentaire. La couverture peut aussi être mise en œuvre par un organisme attaché à l'entreprise (institutions de retraite supplémentaire ou organisme assureur dédié).

Ces régimes complémentaires facultatifs sont collectifs et se constituent sur la base de contrats à cotisations ou prestations définies.

Les contrats de retraites à cotisations définies sont fondés sur une cotisation versée soit par l'employeur, soit répartie entre l'employeur et le salarié. L'employeur dans ce type de contrat ne prend pas d'engagement sur le niveau de retraite. Son engagement se limite au seul montant des cotisations à verser. La retraite du salarié dépend de ce fait de ses cotisations versées qui sont capitalisées sur un compte individuel.

Par contre, les contrats de retraite à prestations définies assurent aux salariés bénéficiaires une rente dont le montant est défini au moment de la signature du contrat. L'entreprise a le choix entre l'un des deux régimes :

- **La retraite chapeau ou différentielle** : L'entreprise s'engage à verser au salarié la différence entre le niveau de retraite garanti par le régime supplémentaire (niveau global de retraite) et le total des droits acquis par l'intéressé dans les autres régimes obligatoires et facultatifs.
- **La retraite additive** : L'entreprise garantit à ses salariés un complément de pension calculé en fonction du dernier salaire et éventuellement en rapport avec l'ancienneté du salarié. Celle-ci s'ajoute aux autres pensions obligatoires.

Ces retraites complémentaires d'entreprise s'inscrivent dans le cadre d'une couverture collective mais cette caractéristique ne leur confère pas automatiquement le caractère obligatoire. En effet, l'affiliation des assurés peut être soit obligatoire, soit facultative selon les modalités de mise en place de la couverture complémentaire.

II.2 La retraite collective supplémentaire des salariés du public

On distingue entre trois types de retraites complémentaires facultatives pour les fonctionnaires : Le complément d'Épargne Retraite de la fonction publique (CREF), le comité de gestion des Œuvres sociales du ministère de la santé publique (CGOS), puis la Caisse Nationale de Prévoyance de la Fonction Publique (Préfon) qui reste l'institution la plus connue.

Il s'agit d'un régime de retraite à cotisations définies en points qui est ouvert à tous les agents de l'Etat, des collectivités locales et des établissements publics ainsi qu'aux anciens fonctionnaires et aux conjoints d'affiliés. L'affiliation reste possible à tout moment de 18 à 60 ans. La Préfon retraite fonctionne comme tous les régimes en points c'est à dire chaque année l'assuré acquitte des cotisations qui lui permettent d'acheter des points. Le total des points acquis lui permet le calcul de la pension lors de la liquidation. Mais vu que le régime est facultatif, chaque cotisation procure un nombre de points variable en fonction de l'âge de l'affilié au moment du versement, ce qui le différencie des autres régimes complémentaires en points.

Ce type de régime est qualifié régime en capitalisation collective du fait de son mode de gestion technique particulier. Ce régime présente une grande souplesse de gestion par rapport aux autres régimes complémentaires parce que la gestion ne se fait pas par un affichage d'indicateurs purement financiers mais par la redistribution du gain financier à l'ensemble des adhérents via la valeur du point et son coût d'achat, ceci permet de lisser les résultats dans le temps tout en garantissant l'équité des opérations.

II.3 La retraite collective supplémentaire des travailleurs non salariés

Il s'agit de contrats Madelin à cotisations définies qui permettent aux travailleurs non salariés de se constituer, en déduction du revenu imposable, un complément retraite par capitalisation sous forme de rente viagère versée au moment de la liquidation des retraites et dont le montant est fonction de l'épargne acquise.

En général, la gestion des couvertures de retraite supplémentaire se fait par capitalisation ce qui nécessite la constitution de provisions permettant de couvrir les engagements pris auprès des salariés.

Dans les régimes par répartition, les cotisations encaissées sont immédiatement versées sous forme de rentes aux retraités de la période courante. En capitalisation, les cotisations sont placées sur les marchés financiers et capitalisées jusqu'au paiement de la retraite. Ce préfinancement permet au régime de fonctionner sur des groupes fermés c'est à dire sans obligation au recours à des nouveaux adhérents contrairement à la répartition. Mais en contrepartie, ce mode de fonctionnement exige une gestion qui tient compte du décalage

dans le temps entre encaissement des cotisations et versement des droits. Ceci revient à l'incertitude qui porte sur les éléments viagers et financiers. Aussi et afin de tenir leurs engagements vis à vis des assurés, tout organisme assureur (entreprise, mutuelle..) doit disposer des provisions suffisantes en adoptant une gestion appropriée des risques financier et viager.

Néanmoins, cette gestion technique de la couverture varie en fonction des formes de couvertures :

- Pour les régimes à cotisations définies en capitalisation individuelle, le problème principal reste celui de la transformation d'un capital en rente viagère.
- Pour les régimes à cotisations définies en points, la gestion doit rechercher la meilleure combinaison entre le prix d'achat et la valeur de service du point.
- Pour les régimes à prestations définies, il convient d'évaluer l'engagement puis de le couvrir par constitution de provisions.

III. Les fonds de pension

Dans la majorité des pays d'Europe, et aussi aux Etats Unis, les régimes complémentaires de retraite par capitalisation se sont organisés dans le cadre des fonds de pensions (pension funds). Ces fonds de pension prennent plusieurs formes (fonds de pensions d'entreprise, plan d'entreprise, plans individuels d'épargne (Charpentier, 1997), épargne salariale ...) et varient selon les pays. Ce mouvement de développement de retraite complémentaire s'est accéléré à partir des années 50 notamment aux USA grâce à une fiscalité avantageuse.

Les assureurs définissent les fonds de pension comme « *un ensemble de valeurs affectées à la garantie d'engagements de retraite pris par une entreprise ou une profession envers son personnel ou ses membres, provisionnés et gérés en dehors des entreprises fondatrices, sous des formes diverses (Trust au Royaume Uni, Caisses de prévoyance en Suisse, Trust Bank ou sociétés d'assurance au Japon)*» (Charpentier, 1997).

Charpentier (1997) ouvre la voie à une acception plus large assimilant plus ou moins les mécanismes de l'épargne longue, mis en place au sein même des entreprises, à des fonds de pensions et pose la question de gestion interne ou externe. Cette dernière est généralement préférée à la première qui présenterait de graves inconvénients. La gestion interne est censée

avoir pour objectif prioritaire le renforcement des fonds propres d'entreprise. La finalité serait donc clairement économique. A l'inverse, la gestion externe aurait une vocation retraite plus marquée.

Comme dans les régimes de retraite en répartition, ces régimes complémentaires par capitalisation offrent des droits qui sont soit à prestations définies; soit à cotisations définies. Ces droits versés dépendent très étroitement des cotisations versées ou plus précisément de leur âge de versement et de l'âge de liquidation de la retraite. Une fois ces droits acquis, se pose la question de leur sécurité. Plusieurs méthodes sont utilisées à cette fin. Certains régimes cherchent à prévenir le risque en adoptant des règles de fonctionnement strictes, d'autres visent le paiement des dommages au cas où ils n'arrivent pas à assurer la sécurité des droits malgré toutes les précautions prises.

Les règles de fonctionnement portent aussi bien sur la nature des pensions et des cotisations, sur les investissements autorisés ou le mode de gestion des risques ou les structures même des fonds de pension privés obligatoires.

En effet, la protection des droits acquis reste l'une des principales préoccupations des affiliés surtout en cas de faillite ou de cession d'activité. Pour protéger leurs salariés, certaines entreprises procèdent à une séparation totale des actifs du régime des retraites et de ceux de l'entreprise. Par ailleurs, dans certains pays l'externalisation du fonds est obligatoire sauf dans le cas où il est possible à l'entreprise de provisionner ces engagements au bilan comme c'est le cas en Allemagne et en France.

De manière générale, des critères généraux de prudence et des principes d'investissement sont imposés dans de nombreux pays en matière de sécurité, de liquidité ou de diversification des placements.

Certains systèmes à « portefeuilles multiples » autorisent une certaine variation des résultats afin de faire face au risque réel des marchés des capitaux que comportent les pensions à cotisations définies durant la phase d'accumulation. C'est-à-dire quand les cotisations et les retours sur investissement se développent au sein des fonds de pension et que les résultats de ceux-ci s'avèrent insuffisants pour assurer à chaque membre un revenu de retraite convenable.

Les Etats, dans leur rôle de régulateur, peuvent faire beaucoup pour atténuer le risque des marchés de capitaux. Ils peuvent imposer l'application de règles d'investissement prudentes et permettre aux fonds de diversifier leurs portefeuilles. Ils peuvent également encourager la concurrence en exigeant des comptes rendus et une information normalisés. Ils peuvent aussi influencer indirectement les résultats des fonds par des améliorations parallèles de l'efficacité des marchés intérieurs de capitaux.

Néanmoins plusieurs pays ont préféré établir des garanties explicites de résultat des fonds : Comme un taux absolu de retour, un niveau absolu de prestation, un taux de retour relatif par rapport au secteur ou un retour relatif par rapport à un repère.

Pour Charpentier (1997), « ...autant il semble nécessaire de laisser une marge de liberté pour assurer une gestion actif-passif dans l'intérêt bien compris des épargnants, autant il apparaît tout aussi nécessaire de donner aux souscripteurs du fonds la faculté de s'organiser comme ils l'entendent pour mettre en place des mécanismes de surveillance du fonds, autant en revanche, il est impératif que ces facultés s'inscrivent dans des contraintes prudentielles précises ».

Selon cet auteur, trois grands principes devront être respectés :

- A tout moment, les engagements d'un fonds devront être provisionnés par des actifs d'un montant équivalent. Il s'agit même là d'une règle primordiale d'équilibre naturel rajoute Driss Araki (1994).
- Il faudra cantonner les actifs dans des fonds de pension. Les actifs du fonds de pension qu'une compagnie d'assurance gère pour le compte d'une entreprise, doivent être réservés aux souscripteurs de ce fonds.
- Il faudra s'accommoder de taux d'intérêt garantis faibles. Ce qui permet de circonscrire les rendements escomptés et de ce fait permet de tenir les promesses faites aux affiliés.

Au delà de ces principes contraignants, il faudra s'assurer de la solvabilité de l'organisme assureur en veillant à ce qu'il dispose d'un capital initial plancher ou d'un nombre minimum d'adhérents. Se pose ainsi la question de l'éventualité de la mutualisation du risque par la mise en place de mécanismes de compensation entre fonds de pension ou encore de la possibilité de transférabilité des fonds. Le renforcement de la concurrence et l'abaissement des coûts exigeraient une transférabilité globale, autrement dit, une entreprise

passant éventuellement d'un fonds à un autre. Mais il convient dans ce cas de se poser d'une part, la question de savoir où vont les plus-values latentes et de savoir d'autre part si la concurrence ne génère pas de coûts commerciaux considérables.

Par conséquent si le caractère de la transférabilité est individuel, le problème posé serait celui des pénalités éventuelles supportées par l'adhérent.

Pour récapituler, soulignons que la retraite par capitalisation se caractérise par une multitude de variantes et une panoplie de techniques. Sa gestion étant complexe, elle exige des compétences multiples en matières financières, actuarielles, fiscales, juridiques, comptables. D'où l'intérêt de confier l'organisation à des structures internes ou externes favorisant le contrôle et la transparence.

Ces principales propriétés nous font apparaître son rôle essentiellement complémentaire, notamment en corrigeant des fois les insuffisances ou les défaillances du régime par répartition. Rappelons qu'en France, les fonds de pension prennent dans ce cadre l'appellation de retraite complémentaire ou supplémentaire ou encore d'épargne de retraite. Près de 40 % des ménages français détiennent un ou plusieurs contrats d'assurance vie. Aux Pays-Bas, le régime de retraite de base fonctionnant par répartition, couvre 90 % de la population mais plus de 90% des salariés sont aussi couverts par un dispositif de retraite complémentaire (fonds de pension). Alors qu'aux Etats-Unis, celui ci couvre 50 % des salariés et représente 18% du revenu des retraités. Toutefois, la taille de la population active fait que le montant des actifs financiers gérés par le fonds de pensions américains est très importante : 3424 milliards de dollars en 1998 mais ne représente que 43% du PIB alors qu'aux Pays Bas ces fonds représentent 410 milliards de dollars et 108% du PIB.

La question du choix du financement des retraites s'est posée depuis plus d'un siècle et continue à être au cœur du débat sur les retraites.

Peut-on alors opter pour un type de financement et écarter l'autre? Autrement dit faut-il financer les retraites uniquement en répartition ou en capitalisation ?

Trois types d'arguments permettent d'apprécier un régime par rapport à l'autre : la sensibilité ou non aux choix démographiques, le degré d'exposition aux risques financiers et la nécessité ou non d'obligation. Au regard de ces risques, le choix entre répartition et capitalisation peut avoir un triple fondement :

- Le rendement de chacun des deux régimes, quand on peut mesurer ce rendement.
- L'impact respectif tant sur l'épargne, l'emploi (offre de travail) ou la croissance économique.
 - La solidarité et son étendue pour chacun des deux régimes.

L'ensemble de ces critères montre que la supériorité d'un mode de financement sur un autre ne va pas de soi. Ceci dépend de la nature des conjonctures, des modes de gouvernance et de gestion de base et des fondements de chaque régime.

Néanmoins, tout système de retraite, en tant qu'institution sociale et financière, doit remplir trois grands objectifs:

- Le report de revenu et de consommation.
- L'assurance au sens large du terme contre l'incertitude et le risque en introduisant des mécanismes de mutualisation.
- La mise en œuvre de mécanismes de redistribution. On distingue la redistribution à l'intérieur d'une génération dans les cas des régimes à prestations forfaitaires et la redistribution entre les générations dans le cas des régimes contributifs qui reproduisent dans l'éventail des pensions versées à leurs retraités, l'échelle des revenus professionnels qu'ils percevaient lorsqu'ils étaient actifs.

Les régimes de retraite mis en place en grande majorité au lendemain de la seconde guerre mondiale ne pouvaient remplir et ne peuvent remplir leurs objectifs et leurs fonctions que dans un contexte économique et démographique bien déterminé leur permettant l'équilibre de manière continue.

L'équilibre financier de tout régime de retraite par répartition tel qu'il fonctionne jusqu'à présent est tributaire de plusieurs facteurs : nombre d'actifs, nombre de retraités, croissance économique, plein emploi etc, que seul un environnement démographique et économique favorable peut assurer. C'est ce que nous allons voir de manière plus approfondie dans la section suivante en présentant la relation entre les systèmes de retraite par répartition et leur environnement. Nous exposerons ainsi les conditions dans lesquelles se réalise l'équilibre des régimes des retraites par répartition et nous examinerons l'impact des

changements démographiques et économique sur cet équilibre. Nous analyserons également les conditions d'équilibre des régimes par capitalisation pour examiner l'incidence des évolutions démographiques et économiques sur cet équilibre.

Section 3 : Articulation entre système de retraite et environnement démographique et économique

L'équilibre financier des régimes de retraite tient en grande partie aux évolutions démographiques. Les évolutions économiques jouent aussi un rôle déterminant dans le court et le moyen terme particulièrement du côté des recettes. Nous allons voir que les dépenses évoluent en fonction des données démographiques tandis que les recettes dépendent des évolutions du chômage, du marché du travail en général pour le nombre de cotisants et de celles du salaire pour l'assiette des cotisations.

I.L'équilibre financier des systèmes de retraite par répartition

De manière générale, tout régime de retraite qui parvient à égaliser le produit de ses cotisations à la somme des prestations aux retraités est financièrement équilibré. De ce fait l'équilibre dépend alors d'une part du nombre de cotisants et de retraités et d'autre part du montant des retraites et des revenus des cotisants.

En s'inspirant de la méthodologie des modèles à générations imbriquées, Dupuis et El Moudden (2002) ont élaboré un modèle d'analyse qui permet de rendre compte de manière réaliste les conditions dans lesquelles se réalise l'équilibre d'un régime en répartition et les relations entre les variables démographiques et économiques et les retraites.

Dans un système fonctionnant selon le principe de la répartition pure où ce sont les cotisations qui financent les pensions versées au cours du même exercice, l'équilibre financier est défini par l'égalité du montant des cotisations et des pensions. L'équation d'équilibre étant :

$$A \left[\begin{array}{c} \text{Pensions} = \\ \text{Cotisations} \end{array} \right] e$$

R : nombre de retraités
c : taux de cotisations

w : salaire moyen
S_n : nombre de

Au cours d'un exercice, le montant des pensions que doit verser un régime est égal au produit du nombre de retraités R du régime par le montant moyen des pensions p . Les cotisations collectées par le régime sont obtenues en appliquant le taux de cotisation c au salaire moyen w des salariés cotisants S du régime. Le salaire se définit comme le coût salarial global pour l'employeur ; il comprend le salaire brut et les cotisations de l'employeur. Le taux de cotisation c rapporte l'ensemble des cotisations au coût salarial soit $c = C/W$.

Pour simplifier l'équation, plusieurs dépenses sont négligées: frais financiers, transferts entre régimes et aussi du côté des recettes, les revenus des placements, frais de gestion...

A partir de cette équation, la recherche de l'équilibre pour un régime diffère selon s'il fonctionne selon la règle à prestations définies ou à cotisations définies.

Pour un régime à prestations définies, l'équilibre se fait selon le taux de cotisation tandis que c'est par la valeur du point que se fait l'équilibre dans un régime à cotisations définies.

En effet, du moment où l'engagement vis-à-vis des assurés porte sur la pension future dans un régime à prestations définies, l'ajustement se fait alors par les recettes. C'est pour cela que face à une augmentation des dépenses dû par exemple à une augmentation du nombre des retraités, les responsables du régime seront obligés de relever le taux de cotisation s'ils veulent vraiment respecter leurs engagements en termes de niveau de pension. Le taux de cotisation assurant l'équilibre financier s'écrit de la manière suivante :

$$c = p/w \times R/ S$$

Taux de cotisation = Taux de remplacement instantané × ratio de
--

c :

Le taux de cotisation

- p/w : Le taux de remplacement instantané, rapport du revenu des retraités à celui des salariés. Il traduit l'engagement à l'égard des retraités en termes de niveau de vie relatif à celui des actifs.

- R/S : Ratio de dépendance économique qui donne le nombre de retraités à la charge des cotisants exprimant ainsi la contrainte qui s'impose au régime.

Pour différentes valeurs de remplacement instantané et du ratio de dépendance économique, on calcule le taux de cotisation qui assure l'équilibre financier pour l'exercice actuel ou futur d'un régime.

En réalité, un régime à prestations définies vise l'équilibre financier non seulement par la seule modification du taux de cotisation mais également par d'autres paramètres qui

définissent les prestations (Age légal, durée de cotisation indexation...). Mais à moyen terme, c'est surtout la variation des taux de cotisation qui permet d'assurer l'équilibre.

Dans les régimes à cotisations définies, le régime s'engage sur les conditions futures des contributions plutôt que celles des prestations. La pension s'ajuste de ce fait en fonction des changements démographiques qui affectent le coefficient de dépendance, compte tenu du taux de cotisation retenu. Une augmentation du ratio de dépendance entraîne forcément une diminution du niveau des pensions.

$$p = c \times w \times 1/(R/S)$$

Montant de la pension = taux de cotisation × salaire × inverse du ratio de

Les régimes complémentaires, en adoptant le système à points suivent cette logique. Pour un exercice donné, le total des pensions doit être égal à celui des cotisations :

$$v \times V = c \times w \times S \quad \text{avec : - } v : \text{ valeur du point}$$

- **V**: le nombre de points à servir aux retraités

- **w**: le salaire moyen

- **S** : le nombre de cotisants

$$v = c \times w \times$$

La valeur du point est telle qu'elle assure à chaque exercice l'ajustement des dépenses aux recettes.

Une détérioration des conditions démographiques peut causer une diminution du rapport S/V puisqu'un grand nombre de points sont à la charge de moins de cotisants. La valeur du point v doit être abaissée ce qui entraîne une réduction de la pension versée et une diminution du taux de remplacement. Les évolutions économiques de leur part agissent sur les conditions d'équilibre que ce soit par l'intermédiaire du nombre des cotisants ou du fait de l'évolution des salaires.

Le prix d'achat du point, ou le salaire de référence peut aussi jouer un rôle dans la recherche de l'équilibre. Une augmentation du prix d'achat du point avec un taux inchangé

de cotisation permet de réduire l'acquisition de points lorsque dans un régime, les dépenses dépassent les recettes.

Généralement, pour lisser à moyen terme leur rendement, les régimes utilisent de manière combinée la valeur du point et le prix d'achat afin de parvenir à une certaine équité entre les générations. Ils peuvent aussi recourir à des ajustements au niveau des taux de cotisation ou procéder à des modifications réglementaires pour influencer sur le niveau des pensions.

Afin d'honorer la pérennité du contrat entre générations, les régimes par répartition, que se soit à prestations ou à cotisations définies cherchent à parvenir à l'équilibre financier en jouant simultanément sur le niveau des prestations et des cotisations.

A partir de ces relations précédentes, Dupuis et El Moudden (2002) ont élaboré un modèle qui permet d'étudier les incidences des évolutions démographiques et économiques en introduisant la notion de temps. Le même raisonnement va se faire mais sur des variables qui relèvent de plusieurs exercices, ce qui conduit à noter la période en indice. Pour simplifier, nous aborderons uniquement le mode d'ajustement du régime à prestations définies par le taux de cotisation. Pour la période t , le taux de cotisation d'équilibre s'écrit comme suit :

$$c_t = p_t / w_t$$

Variables du modèle :

Période t-1

w_{t-1} : salaire moyen

A_{t-1} : population active

θ : probabilité de survie pendant la retraite

μ : taux de remplacement

u : taux de chômage

g : taux de croissance du salaire

n : taux de croissance de la population active

Période t

c_t : taux de cotisation

p_t : pension

w_t : salaire moyen

R_t : nombre de retraités

S_t : nombre de cotisants

A_t : population active

Considérons qu'une personne vit deux périodes dans sa vie, l'une comme actif et l'autre en tant que retraité. Le salaire w de la période t est exprimé en fonction du salaire de la période précédente ($t-1$) avec g , le taux de croissance des salaires entre les deux périodes.

$$\text{Ainsi } w_t = (1 + g) (w_{t-1})$$

$$w_t / w_{t-1} = (1 + g)$$

Le taux de remplacement μ est égal à la pension de t rapporté au salaire de la carrière de $t-1$ alors que le taux de remplacement instantané rapporte la pension de t au salaire des actifs de la même période t .

$$\mu = p_t / w_{t-1}$$

D'où

$$p_t / w_t = p_t / (w_{t-1} \times (1+g)) = \mu / (1+g)$$

En reliant les populations d'une période à celles de la période précédente, on introduit également les évolutions démographiques.

Les retraités de la période t étaient actifs en $t-1$, période au cours de la quelle on suppose que leur taux de mortalité est nul. En revanche, au cours de la période t , la probabilité de survie des actifs de $t-1$ est égale à θ qui prend une valeur inférieure à 1. Au cours de la période t coexistent A_t actifs et $\theta \times A_{t-1}$ retraités.

$$R_t = \theta \times A_{t-1}$$

Le nombre de cotisants est égal à la population d'actifs A . (déduction faite de celle des chômeurs, donnée par le taux de chômage u). Les actifs d'une période sont déterminés par la croissance démographique n qui s'applique à la population active de la période précédente.

$$S_t = A_{t-1} \times (1+n) \times (1-u)$$

En reprenant ces trois dernières relations, la formule du taux de cotisation s'exprime comme suit :

$$c_t = \mu / (1+g) \times \{(\theta \times A_{t-1}) / (A_{t-1} \times (1+n) \times (1-u))\}$$

$c = u / (1+g) \times [\theta /$

Cette relation traduit en même temps les conditions de l'équilibre propre à un régime et celles qui s'imposent à l'ensemble des régimes dans un pays donné.

Cette dernière équation décrit l'équilibre d'un régime fictif unique dans une économie donnée avec :

n qui représente la croissance démographique de la population d'un pays

θ la probabilité de survie

u le taux de chômage non plus des cotisants du régime mais celui observé dans l'économie

g le taux de croissance du salaire moyen qui sera par hypothèse considéré comme égal à la croissance de la productivité de l'économie.

En cas de changements exogènes résultant des évolutions économiques ou démographiques, les ajustements nécessaires à opérer pour maintenir inchangé le taux de remplacement μ se feront par la variation du taux de cotisation.

Ainsi une augmentation du taux de cotisation s'avère nécessaire dans les cas suivants :

- Allongement de l'espérance de vie (θ augmente)
- Augmentation du chômage (u augmente)
- Ralentissement de la croissance démographique (n diminue)
- Ralentissement de la croissance économique (d diminue)

Et inversement, dans le cas contraire, c'est une diminution du taux de cotisation qui est recommandée si l'on veut maintenir le taux de remplacement inchangé.

Afin de mieux analyser les effets des évolutions démographiques et économiques sur les régimes de retraite, il convient d'adopter une échelle de temps suffisamment longue puisque l'impact de ces évolutions ne se fait sentir que sur des laps de temps très longs.

Généralement, on présente les faits de manière stylisée en considérant que la personne vit deux périodes dans sa vie, l'activité professionnelle et la retraite. Le temps est lui-même découpé en périodes et au cours d'une même période vivent une génération de retraités. Cette dernière ayant été active à la période précédente⁵.

⁵ Pour toute illustration de la méthodologie des générations imbriquées, voir les exemples donnés par Dupuis et El Moudden dans l'ouvrage Economie des retraites pp 182-183.

II. L'incidence des changements démographiques et économiques

II.1 L'impact des changements démographiques

Deux types de changements démographiques compromettent l'équilibre financier des régimes de retraites. Tout d'abord les mouvements des naissances ou les migrations qui affectent le volume et la structure de la population et ensuite les variables de l'espérance de vie qui se manifeste par le vieillissement de la population. Ce vieillissement démographique, contrairement au vieillissement individuel qui est biologique, prend en considération l'aspect juridique (âge légal de départ à la retraite), social (cycle de vie) et économique-productif (sortie du marché de travail).

La sortie du marché du travail dans les sociétés traditionnelles, comme nous l'avons évoqué auparavant, survenait avec la déchéance physique, il y avait donc une coïncidence de fait entre l'âge biologique et l'âge socio-économique. Dans les sociétés modernes un écart se creuse progressivement entre vieillesse socio-économique et vieillissement biologique. Même après avoir perdu son rôle productif, « *l'individu âgé reste en bonne forme physique et psychique : nous vivons plus longtemps et en bonne santé* » (Gréciano, 2002). Il en résulte une anticipation progressive du seuil de vieillissement social et un recul important de celui de la vieillesse biologique.

Ces changements démographiques résultent de l'évolution des phénomènes démographiques à savoir : la fécondité, la mortalité et la mobilité spatiale.

II.1.1 La fécondité

L'augmentation de l'indice de fécondité entraîne en général une croissance de la population et par conséquent celle de la population active. L'immigration conduira également aux mêmes effets.

Toutefois cette croissance ou décroissance démographique peut être permanente ou simplement transitoire comme le baby boom qui représente une réalité historique à laquelle se sont confrontées la plupart des sociétés européennes. Dans ce cas, l'impact de ce changement démographique est beaucoup plus complexe.

Dans le cas d'une croissance démographique continue, la population active s'accroît, et entraîne des répercussions sur les régimes de retraite en répartition. Le ratio de dépendance démographique diminuera du fait de ce décalage entre actifs et retraités. Si le taux de pension reste inchangé, la charge des pensions sera répartie sur un plus grand nombre d'actifs et entraînera une diminution du taux de cotisation. Les taux nets de remplacement et de remplacement instantané diminueront puisque le salaire net des actifs augmentera grâce à l'allègement du poids des cotisations.

Cependant, une diminution de la population produira des effets tout à fait inverses puisque avec une diminution de la population active, le taux de cotisation d'équilibre augmentera et la rentabilité financière deviendra négative.

Dans le cas d'un choc démographique transitoire se manifestant par une augmentation de la population liée soit à une élévation du taux de fécondité soit à l'arrivée massive d'immigrés, les effets seront répartis sur plusieurs périodes et non seulement sur une seule comme c'est le cas de la croissance démographique permanente. Le ratio de dépendance va suivre une évolution très contrastée, il augmentera ou diminuera puisque le nombre d'actifs augmentera puis diminuera selon la période. L'ajustement ne se fera dans ce cas que par le taux de cotisation.

Lorsqu'un choc démographique se produit, les effets seront inégalement répartis selon les générations si l'on n'applique un ou à plusieurs modes d'ajustements existants : Taux de cotisation, taux de pension, rentabilité financière, taux de remplacement... Mais dans aucun cas on ne peut éliminer complètement l'impact de ce choc. Quelles que soient les solutions retenues, le niveau de vie de certaines générations ou la répartition du revenu au sein d'une génération entre période d'activité et période de retraite seront affectés par le choc démographique transitoire. Dans ce cas, l'incidence du choc dépendra du mode d'ajustement choisi.

II.1.2 L'espérance de vie

De même, les variations de l'espérance de vie affectent aussi la structure de la population. En effet l'allongement de l'espérance de vie qui se traduit par une augmentation de la probabilité de survie, conduit également à un déséquilibre au niveau du régime de

retraite car les retraités vivant plus longtemps, seront plus nombreux. De ce fait, la population augmentera par le haut de la pyramide des âges et conduira à une élévation du ratio de dépendance. Par la suite, une augmentation continue du taux de cotisation s'avérera nécessaire si l'on veut maintenir un niveau constant des pensions.

Toutefois, à la différence d'une diminution de la population active, l'allongement de la durée de vie ne conduira pas à une dégradation de la rentabilité financière, mais plutôt, à son amélioration. Avec une population active constante, les retraités bénéficieront d'une pension constante qui leur sera versée plus longtemps (Dupuis, El Moudden, 2003). Le taux de cotisation augmentera et la rentabilité financière sera positive tant que l'espérance de vie s'accroît de manière continue.

En choisissant de laisser constante la pension, cet ajustement par le taux de cotisation revient à modifier la répartition du revenu sur le cycle de vie. Ainsi, le revenu net devrait diminuer pendant la période active pour pouvoir maintenir la pension pendant une période plus longue. Un tel arbitrage sera confirmé par l'augmentation du taux de pension et du taux de remplacement.

D'autres arbitrages sont possibles et consistent à maintenir, d'une part les taux de cotisation constants ainsi que le revenu d'activité en diminuant donc le montant de la pension annuelle pour une pension totale inchangée sur l'ensemble de la période de la retraite. Et à répartir d'autre part, l'allongement de la durée de vie sur les deux phases du cycle de vie de façon à augmenter le revenu global et ainsi pouvoir maintenir le niveau de vie sur chacune des périodes. Ce qui revient à répartir le gain d'espérance de vie entre vie active et retraite de telle sorte que le ratio de dépendance reste constant.

Pour analyser les seuls effets des chocs démographiques sur l'équilibre des régimes de retraite, nous avons exclu les évolutions économiques en considérant que la croissance économique et le taux de chômage sont nuls. Il est nécessaire de les prendre en considération pour analyser l'impact des évolutions économiques sur l'équilibre des régimes de retraite.

II.2 Les effets des évolutions économiques

Les systèmes de retraite sont étroitement liés aux conditions de l'activité économique. En effet trois facteurs agissent sur l'équilibre des régimes. Tout d'abord le taux de chômage qui détermine le nombre effectif des cotisants, ensuite le rythme de croissance économique dans la mesure où son augmentation entraîne une élévation de la production par personne active permettant de dégager un surplus susceptible d'être affecté aux retraités. Enfin les fluctuations économiques qui jouent un rôle très important sur l'équilibre des retraites selon qu'il s'agit des phases d'expansion ou de ralentissement.

II.2.1 Le chômage

Il est tout à fait normal que le chômage réduise le nombre des actifs cotisants d'où son impact sur les retraites. Pour un taux de pension donné et un ratio de dépendance démographique donné, l'aggravation du taux de chômage nécessite une élévation du taux de cotisation si l'on veut maintenir l'équilibre des régimes de retraites.

$$c = \mu R / S = \mu R / [A \times (1-u)]$$

avec : **c** : le taux de cotisation

μ : le taux de remplacement

$$S = A \times (1-u) = \text{actifs cotisants}$$

S : les effectifs salariés

A : les actifs

u : le taux de chômage

Par exemple, une aggravation du taux de chômage de 1 %, un taux de remplacement μ de 70 % et un ratio de dépendance R/S de 50 %, nécessite une augmentation du taux de cotisation ($C = (50/99) \times 0.7 = 0.353$, contre une valeur initiale de 0.35, soit une augmentation du taux de cotisation de 0.3 points). C'est ainsi que le régime pourra assurer son équilibre financier.

Donc toute augmentation du taux de chômage entraînera une baisse de l'effectif des actifs cotisants et par conséquent les recettes des régimes.

Ce n'est pas seulement en mettant en cause les droits à retraite des chômeurs qu'on peut sentir les effets du chômage puisque celui-ci déprime aussi les taux d'activité des actifs qui allongent la durée de leurs études ou sortent du marché du travail. Ces derniers risquent de

toucher lors de leur passage à la retraite des pensions plus faibles que celles des cotisants ayant été en permanence actifs. Ils relèveront même du régime de l'assistance plutôt que celui de l'assurance ce qui explique la faiblesse de leurs pensions.

II.2.2 La croissance économique

La croissance du revenu par tête résulte de la croissance de la production qui elle-même est générée par l'amélioration de la productivité. A population constante et dans le cadre du modèle précédent, une croissance du salaire ou du revenu par actif de $x\%$ d'une période à l'autre, aura des répercussions sur les régimes de retraites. Celles ci dépendront néanmoins de la manière dont la pension est calculée selon qu'il s'agit du salaire de la même période ou du salaire de la période précédente.

Lorsque la pension est calculée en fonction du salaire des actifs de la même période, les retraités bénéficieront de la croissance économique dès qu'elle se manifestera. La pension augmentera d'un pourcentage identique à celui des salaires ($x\%$) Le taux de cotisation se maintiendra puisque la pension représente 50% de la rémunération des salariés de la même période. Par contre le taux de rentabilité financière augmentera. Le maintien du taux de croissance à ($x\%$) d'une période à l'autre fera en sorte que chacune des générations suivantes recevra plus qu'elle n'a contribué avec un taux de cotisation inchangé (Dupuis, El Moudden, 2003).

Lorsque la pension est calculée en fonction du salaire de carrière des retraités de la période précédente, les retraités ne bénéficieront pas de la croissance puisque leurs retraites n'enregistrent aucune augmentation par rapport à celle des retraités de la période précédente. Par contre, ce sont les actifs de cette période qui profiteront de la croissance puisque leur revenu augmentera suite à la diminution du taux de cotisation. Donc la hausse de la pension ne survient pas dans la période qui a connu l'augmentation de la croissance mais plutôt celle d'après.

Cependant, quel que soit le mode de calcul des pensions, ces dernières évoluent en régime permanent au même rythme que les salaires.

Au total, le montant du revenu global de chaque génération n'est pas très différent dans les deux cas, c'est plutôt sa répartition entre les deux phases du cycle de vie qui est nettement

différenciée. Dans le premier cas, le taux de remplacement s'améliore, le gain de productivité étant réparti entre les deux phases de la vie. Tandis que dans le deuxième cas, le gain va en priorité aux actifs et les retraités profitent plus tardivement de cette croissance ce qui amplifie l'écart du niveau de vie entre actifs et retraités.

Par ailleurs, les effets de la croissance économique sont aussi étroitement liés aux règles de revalorisation des salaires et d'indexation des pensions.

Nous avons vu que la croissance économique améliore la situation des retraités mais ne conduit pas forcément à un allègement des charges sociales. Ceci revient aux conditions d'indexation de la pension au cours de la période de retraite non prises en considération dans le modèle ci-dessus. En effet, le calcul de la retraite au moment de la liquidation comme on l'a déjà vu dans les sections précédentes, repose essentiellement sur l'application d'un taux de pension à une base de référence qui est le plus souvent le salaire de la carrière antérieure. Celui-ci doit faire l'objet d'une revalorisation pour tenir compte des évolutions économiques. Cette revalorisation peut se faire soit en appliquant aux salaires de la carrière les taux de croissance du salaire brut ce qui aboutira à un alignement de la moyenne des salaires antérieurs du nouveau retraité au salaire moyen de l'actif de même catégorie d'aujourd'hui ; comme elle peut se faire en retenant le taux d'augmentation des prix c'est à dire en reconstituant les salaires de l'assuré sur la base du pouvoir d'achat de sa carrière et non en fonction du pouvoir d'achat des actifs d'aujourd'hui. Elle prend ainsi pour référence la période passée et celle présente.

Maintenant une fois que la pension est liquidée, il est aussi nécessaire de prendre en compte son évolution. L'indexation des pensions peut se faire aussi en fonction de l'évolution du salaire brut comme elle peut se faire selon l'évolution des prix.

Quelle que soit son rythme, la croissance est sans effet sur les conditions de l'équilibre financier tant que les retraites suivent l'évolution du salaire brut. En revanche quand les pensions dépendent pour leur calcul de l'évolution des prix, plus la croissance s'accélère sans inflation plus le taux de cotisation diminue.

La prise en compte de l'évolution du salaire net plutôt que du salaire brut est aussi un mode de revalorisation et d'indexation mais dans ce cas aussi, la croissance économique est sans effet sur le taux de cotisation puisque les salaires de la carrière sont alignés sur le salaire net de l'année courante. Par contre lors d'un choc démographique, la revalorisation et

l'indexation en fonction du salaire net modifie sensiblement les conditions de l'équilibre financier.

L'indexation des pensions sur le prix ne conduit pas vraiment à la stabilité du pouvoir d'achat de la pension moyenne et ce, dans la mesure où les retraités sortent du marché du travail à des âges différents et à des dates différentes. Par conséquent, les salaires moyens de carrière qui ont évolué d'une génération à l'autre bénéficient de la croissance de la productivité. Si la retraite de chaque retraité est inchangée en valeur constante, la pension moyenne de l'ensemble des retraités augmente. En général le montant actuel des retraites des jeunes retraités est plus élevé que celui des retraités les plus âgés.

La variation de la croissance économique a une incidence mécanique mais considérable sur les conditions d'équilibre financier dans la mesure où ce n'est qu'avec une forte croissance de la productivité, c'est à dire avec un surplus conséquent, qu'un relèvement des taux de cotisation peut être plus facilement acceptable.

II.3 Les cycles économiques et la retraite

Les fluctuations économiques, en interagissant avec le mode de revalorisation et d'indexation et avec également le niveau du chômage et la tendance de la croissance, ont aussi un impact non négligeable sur les retraites. En effet, avec une succession de phases d'expansion et de récession, accompagnées d'un mouvement identique pour le chômage sur une tendance de croissance à long terme, la revalorisation et l'indexation des pensions sur le prix éliminent les fluctuations et font évoluer les pensions en fonction de la tendance longue. Tandis que l'impact des fluctuations sur les pensions calculées sur la moyenne des salaires de la carrière dépend de la situation du cycle économique. Ainsi dans une période d'expansion, les pensions vont augmenter plus lentement au rythme moyen des périodes antérieures. A l'inverse, en période de ralentissement, la croissance des pensions, calculée toujours sur la moyenne des périodes d'expansion et de ralentissement, sera supérieure à celle des salaires.

Si l'on introduit les mouvements de chômage, les fluctuations du salaire net seront amplifiées puisqu'en période d'expansion, toute augmentation de la croissance et réduction du chômage permettront une réduction sensible du taux de cotisation ce qui favorisera une hausse du salaire net. A l'inverse, en période de récession, le ralentissement de la croissance et

l'augmentation du chômage contribueront à alourdir le poids des cotisations et à provoquer une baisse du salaire net.

Par ailleurs, les performances des régimes de retraites restent tributaires des mouvements démographiques et économiques mais dépendent aussi de l'âge des régimes. Un régime qui vient de se créer a forcément peu de retraités mais de nombreux cotisants. Dans ce cas, les premiers retraités bénéficieront d'un rendement très élevé du fait qu'ils ont très peu cotisé. Cependant au fur et à mesure que le régime se rapproche de la maturité, les assurés cotiseront durant toute leur carrière, le rendement trouvera un niveau tendanciel normal. Pour mieux évaluer le rendement d'un régime, il convient d'attendre alors qu'il ait atteint sa maturité pour voir le niveau des pensions des générations qui ont cotisé durant toute leur carrière.

En France par exemple, les premières générations ont bénéficié en même temps d'un contexte démographique favorable et d'une croissance économique soutenue pendant la période d'activité professionnelle. Elles ont ainsi profité de taux de cotisation peu élevés encouragés par la non maturité des régimes et par la générosité des pensions par rapport aux générations suivantes.

La faiblesse du rendement des retraites pour les générations suivantes revient à la combinaison de plusieurs facteurs : la dégradation du ratio de dépendance démographique, l'augmentation sensible du taux de cotisation parallèlement à l'allongement de la durée de vie.

Les régimes de retraite par répartition, du fait même qu'ils font payer instantanément les retraites par les actifs, sont très sensibles aux évolutions démographiques et économiques. Mais l'impact des mouvements démographiques et économiques sur les retraités et les cotisants dépend aussi des règles de fonctionnement adoptées. Dans la mesure où ces règles s'appliquent sur des durées très longues englobant celles des activités professionnelles et des retraites.

En général, ce sont les indicateurs de santé des régimes en répartition, notamment le Ratio de dépendance et le Taux de rendement qui résument l'effet conjugué de la démographie, du chômage et du changement du marché du travail.

Le ratio de dépendance (potentiel support ratio) exprime le rapport entre l'effectif des actifs cotisants et l'effectif des retraités.

$$\text{Ratio de dépendance} = \frac{\text{Nombre des actifs cotisants}}{\text{Nombre des retraités}}$$

Une valeur du ratio de dépendance à 6 signifie que le régime a six cotisants pour un retraité, autrement dit pour une pension versée, il y a 6 personnes qui cotisent. Donc plus ce rapport est élevé plus l'assise financière du régime est importante.

Ce rapport ne dépend pas seulement de la démographie, il est également influencé par deux variables :

- L'effectif des actifs cotisants : lié non seulement au taux de fécondité mais également au taux de chômage, à l'âge d'entrée à la vie active et à l'âge de sortie de la vie active.
- L'effectif des retraités : dépend de l'espérance de vie à 60 ans et de l'évolution de l'âge de départ à la retraite.

La notion de rendement renvoie quant à elle à celle de la rentabilité financière définie comme étant le rapport entre la somme des pensions reçues durant la retraite et la somme des cotisations versées durant la carrière.

Pour simplifier, si la somme des pensions reçues durant la retraite correspond à la pension moyenne reçue et que la somme des cotisations versées durant la carrière correspond au montant moyen des cotisations versées, le taux de rendement se calculera de la manière suivante :

$$\text{Le taux de rendement} = \frac{\text{Pension moyenne reçue}}{\text{Montant moyen des cotisations versées}} = \frac{\text{Pt} \times \theta}{\text{Ct} \times \text{Wt-1}} \quad (1)$$

Ct : taux de cotisation

Wt-1 : salaire moyen

Pt : pension moyenne

θ : probabilité de recevoir

Reprenons l'équation de l'équilibre d'un régime en répartition :

$$c_t = \mu / (1+g) \times [\theta / ((1+n) \times (1-u))] \quad \text{avec} \quad \mu = P_t / W_{t-1}$$

On suppose que le taux de chômage est nul $u = 0$

$$C_t = \frac{P_t}{W_{t-1} \times (1+g)} \times \frac{\theta}{(1+n)} \quad (2)$$

De la relation (1) et (2)

$$\text{Taux de rendement} = (1+g)$$

Donc le rendement d'un régime de retraite en répartition est fonction de la croissance démographique (n) et économique (g).

Avec le vieillissement démographique et la crise économique, le taux de rendement assuré aux générations à venir va baisser sensiblement.

Après avoir examiné la relation qui existe entre les évolutions démographiques et économiques et les systèmes des retraites par répartition nous allons voir si le contexte démographique et économique influence aussi les régimes par capitalisation.

III. L'équilibre financier des systèmes des retraites par capitalisation

Comme nous l'avons vu auparavant, la capitalisation consiste à préfinancer les retraites par des ressources stockées, c'est-à-dire prélevées à une période donnée et reversées à une période ultérieure quand les actifs deviennent retraités. Les propres cotisations du travailleur sont capitalisées pendant sa vie professionnelle puis sont redistribuées au moment de la retraite en une seule fois ou par des versements périodiques.

Avec un préfinancement de la retraite future, les comptes d'un régime par répartition se composent à la fois d'un compte de résultats qui décrit les flux de l'exercice et un bilan qui enregistre la valeur des réserves et celles des engagements à l'égard des adhérents.

Bilan au 01.01 de l'exercice n**Bilan au 31.12 de l'exercice n**

Actifs	Passif
Placem	Provi sions

Débit
Crédit
Pensions Dotations aux provisions mathématiques

Cotisations Produits des placements
Compte de résultats

A l'ouverture d'un exercice, la valeur, des placements réalisés par le fonds de pension présentée par le bilan, doit éгалiser les provisions mathématiques,

c'est-à-dire les engagements promis par le régime à chacun de ses adhérents. Les provisions mathématiques correspondent à la valeur actuelle des flux nets futurs ⁶ : les pensions à verser moins les cotisations à percevoir. Au cours de l'exercice, le régime reçoit des cotisations qui alimentent la totalité des dotations aux provisions mathématiques. Aucune pension n'est encore versée lors du premier exercice. Ces cotisations font l'objet de placements financiers. A la clôture, ces réserves doivent couvrir les engagements à venir. Autrement dit, le montant de pensions doit être proportionné au montant de contributions déjà réalisé.

L'équilibre financier présenté par Dupuis et EL Moudden (2002) d'un exercice s'écrit comme suit :

$$(p \times R) + VB = (c \times w \times S) + rB$$

Avec : **c** : le taux de cotisation

w : le salaire

p : la pension

⁶ Les flux futurs sont des flux probables, pour être évalués, les actuaires prennent en compte les tables de mortalité, les dispositions contractuelles (indexation, revalorisation) et une estimation des rendements futurs.

r : le taux de rendement des actifs

B : la valeur des actifs

VB : la variation de l'actif

R : le nombre de retraités

S : le nombre de cotisants

A la différence du compte de résultat de la répartition, il existe d'une part des revenus de placement **rB** du côté des ressources, et d'autre part la variation des réserves **VB** du côté des dépenses qui permet d'accroître les réserves en phase de montée en charge du fonds de pensions et de diminuer en phase de réduction du nombre des adhérents.

Dans la phase de montée en charge du fonds de pension, les différentes générations d'actifs cotisent de la même façon qu'en répartition mais les générations de retraités ne perçoivent une pension que s'ils ont cotisé antérieurement.

Tout d'abord au cours des premières périodes, les pensions versées par le régime sont nettement inférieures à la somme des cotisations encaissées. Les provisions mathématiques augmentent ainsi que les placements.

L'excédent de recettes par rapport aux dépenses contribue à alimenter la variation de l'actif (voir équation). Ensuite lors des périodes suivantes, de plus en plus d'assurés arrivent à la retraite tout en ayant cotisé, ils obtiennent ainsi des pensions complètes. Le montant des dépenses atteint alors son maximum. Les recettes du régime comprenant à la fois les cotisations et les revenus de placements.

Si la population du régime est en parfaite stabilité, le nombre de nouveaux retraités égalise strictement celui de nouveaux cotisants. Les nouveaux retraités remplacent ceux qui sont décédés. Dans ce cas, la somme des cotisations et des revenus de placement couvre exactement le montant des pensions puisque les provisions sont constantes.

Dans le cas de l'augmentation du nombre de retraités par rapport à celui des cotisants, les recettes deviennent insuffisantes ; un ajustement entre recettes et dépenses se fait alors par la diminution de l'actif.

Dans le cas des fonds de pension, une diminution du nombre des adhérents voire même leur disparition; s'ajuste facilement du côté des recettes grâce au préfinancement qui

permet la constitution des réserves qui couvrent l'intégralité des engagements futurs. Les pensions se financent automatiquement par une diminution d'actifs en cas d'absence de cotisations. L'équilibre du bilan assurant l'équilibre des exercices ultérieurs.

Cependant, lorsque des changements économiques surviennent, ils se répercutent sur le rendement et la valeur de l'actif, et mettent en cause la couverture des engagements futurs. Par exemple une chute boursière affectant la totalité de l'actif d'un fonds de pension peut nuire à sa capacité de financer les pensions par une vente de ses titres. Dans ce cas, l'ajustement se fait selon la nature des engagements. Pour les régimes à prestations définies l'ajustement se fait en relevant le taux de cotisation. Le risque se partage alors entre les différents contributeurs, employeurs et salariés. Les régimes à cotisations définies quant à eux, procéderont à un abaissement du niveau des pensions faisant ainsi supporter l'intégralité du changement aux seuls pensionnés.

IV. . La capitalisation face aux évolutions démographiques et économiques

IV.1 1 L'incidence des évolutions démographiques

En reprenant le modèle à générations imbriquées utilisé dans le cadre de la retraite par répartition, Dupuis et El Moudden (2002) présentent le fonctionnement du régime par capitalisation comme suit : la production réalisée par les actifs au cours d'une période donnée donne lieu à deux catégories de revenu : les salaires d'un côté et les revenus de propriété de l'autre. Ces revenus sont versés au profit des retraités en contre partie de leurs placements réalisés dans le cadre d'une retraite par capitalisation lorsqu'ils étaient actifs. Les actifs quant à eux épargnent à leur tour une partie de leur salaire en la plaçant en actifs de différentes natures en vue de se constituer une retraite. Arrivés en retraite, ces derniers perçoivent à leur tour les revenus de leurs placements antérieurs et vendent également leurs actifs afin de pouvoir financer leur consommation.

En cas de démographie stationnaire, les valeurs restent les mêmes d'une période à l'autre, l'épargne des actifs est égale à la désépargne des retraités, la demande de titres de propriété étant identique à l'offre. Ces transferts financiers permettent aux retraités de consommer les biens et services produits par les actifs.

Lorsque d'une période à l'autre, une croissance de la population active survient suite par exemple à une natalité très élevée, avec l'hypothèse que la productivité reste stable ainsi que les parts respectives des revenus du travail et du capital, il en résulte des déséquilibres qui apparaissent aussi bien sur le marché des biens et services que sur le marché financier. Sur le premier, la demande de la population active et des retraités devient inférieure à la production réalisée qui a augmenté du fait de l'augmentation des actifs. Des ajustements se font alors comme la diminution des prix des biens et services. Pour ce qui est du marché des titres, le déséquilibre provient du fait que la demande dépasse l'offre, ce qui risque d'élever les cours ainsi que les prix de l'immobilier. Les inactifs profitent du transfert opéré par les actifs et obtiennent ainsi un volume de consommation supérieur à celui attendu. Les ajustements ne peuvent se réaliser qu'au profit des seuls retraités ce qui pourrait croître leur consommation à un niveau trop élevé puisque par le jeu des prix sur les deux marchés, c'est plutôt un partage des gains de productivité entre les deux générations (actifs et retraités) qui reste le plus probable.

Les actifs étant plus nombreux, leur passage en retraite provoquera un choc démographique inverse du précédent car si la population active retrouve son niveau d'origine et la production par actif reste constante, le nombre des retraités augmente et fait élever alors la population totale au moment où la production reste identique ce qui peut entraîner une baisse de la consommation moyenne. Dans ce cas une augmentation des prix pourra avoir lieu en conséquence de la pression inflationniste qui se manifeste sur le marché des biens et services. La consommation réelle des retraités sera alors inférieure à ce qu'ils prévoyaient. Les actifs subissent de leur part la hausse des prix, et seront obligés de suivre leur évolution puisque leurs revenus dépendent de la production. Sur les marchés financiers et immobiliers, la baisse des cours pourra décourager les acheteurs ce qui pourra aussi nuire à la consommation des retraités.

Le contexte démographique agit sur les conditions de production (le travail et le capital) et sur les équilibres des marchés et influence de ce fait le rendement de la capitalisation. Celui-ci dépend du résultat final qui reste souvent incertain.

Certes les retraités acquièrent des droits de propriété mais leur valeur est tributaire des conditions du marché. La consommation des inactifs dépend de la production des actifs.

Par ailleurs, un autre facteur démographique agit sur le système par capitalisation. Il s'agit de l'allongement de la durée de vie qui produit des effets selon la nature du régime. Dans un régime à cotisation définies, la répartition du capital acquis à la fin de l'activité se fera sur un plus grand nombre d'années ce qui diminuera par conséquent le montant de la pension annuelle. Dans ce cas les retraités se chargent eux même de l'ajustement. Contrairement au régime à prestations définies qui pour respecter les engagements pris, fait porter le risque à l'organisme financier ou l'entreprise.

Généralement, on essaye de plus en plus d'anticiper les résultats d'un allongement de la durée de vie pour la prise des engagements.

En conclusion, les chocs démographiques concernent aussi bien la capitalisation que la répartition mais selon des angles tout à fait différents dans la mesure où dans la capitalisation l'impact final reste plus incertain. Face aux chocs, les ajustements diffèrent aussi selon qu'il s'agit de la répartition ou de la capitalisation. Ceci s'explique également par le fait que la répartition relève d'un contrat social, les ajustements s'opèrent alors par l'application des règles tandis que la capitalisation s'appuie plutôt sur des droits de propriété et dans ce cas les ajustements résultent des mécanismes du marché.

En plus des évolutions démographiques, l'équilibre des systèmes de retraite par capitalisation dépend des évolutions économiques. Celles ci influencent l'évolution de la rémunération et celle du cours des titres financiers, deux facteurs qui permettent au régime par capitalisation d'honorer ses engagements.

IV.2 2 L'incidence des évolutions économiques

Plusieurs facteurs de risque pèsent sur la rémunération et la valeur des actifs financiers. Davanne et Pujol (1997) distingue entre trois types de chocs susceptibles d'affecter les différents groupes sociaux :

- Des chocs durables de productivité : il s'agit des mouvements longs sur le niveau de la productivité qui affectent la rémunération de l'ensemble des facteurs de production dans l'économie (capital et travail) ce qui influe par conséquent sur le rendement des actifs financiers (actions ou obligation) et la croissance des salaires. Ces chocs, selon Dupuis et El

Moudden se manifestent sous la forme d'évolutions cycliques et ont pour origine des évolutions technologiques majeures, des guerres ou des changements radicaux dans les modes d'organisation.

- Les chocs sur la rémunération relative des facteurs de production affectent aussi les revenus financiers et les salaires mais d'une manière différente. La « stagflation » de la deuxième moitié des années soixante dix, après les deux chocs pétroliers constitue bien un bon exemple. Ceci a entraîné une obsolescence accélérée d'une partie du stock de capital et une dégradation de la profitabilité des entreprises. L'inflation affaiblit considérablement le marché obligataire. Par contre les salariés sont protégés de la hausse des prix dès que leurs salaires sont indexés sur les prix.

- Les chocs concernant les marchés financiers influencent l'évolution des cours des actifs financiers et peuvent parfois les déconnecter des fondamentaux de l'économie. Ces chocs (Bulles, modification d'anticipation ou changement dans la valorisation des actifs), se combinent et entraînent des fluctuations de courte durée qui accroissent la volatilité des marchés et affectent par là, le rendement de l'épargne financière.

La rentabilité des régimes par capitalisation, dépend alors des rendements des placements financiers. Ceux ci sont tributaires des conditions du marché financier influencé lui-même par le rendement des actifs financiers, l'évolution des cours, la croissance économique, l'inflation....

Les rendements de la capitalisation diffèrent d'un pays à l'autre. Ceci revient au contexte économique de chaque pays, à savoir le rythme de la croissance économique et aussi les politiques macroéconomiques. La politique des pouvoirs publics vis-à-vis des fonds de pension joue un rôle non négligeable. Certains pays pour assurer un rendement efficace, imposent aux gestionnaires de fonds de pension le respect d'un certain choix d'actifs qui doivent figurer dans les portefeuilles : obligation par exemple de détenir un volume minimum d'actifs sûrs comme les obligations d'Etat, le non recours excessif aux avoirs extérieurs notamment ceux des sociétés non cotées. D'autres préfèrent imposer des règles de prudence aux gestionnaires de fonds plutôt que de recourir à des restrictions.

Les systèmes de retraite dans leur version moderne, sont certes une création relativement récente qui n'a pas plus d'un siècle dans l'histoire humaine, mais cela ne signifie pas qu'il n'y avait auparavant aucune forme de prévoyance. Les caractéristiques et la nature de fonctionnement des systèmes actuels de retraite sont liées aux transformations économiques et sociales qui ont bouleversé le monde occidental depuis le 19^{ème} siècle. Le processus de leur développement s'inscrit dans une logique historique qui explique l'institutionnalisation des retraites et la typologie des systèmes de retraite.

Chapitre 2 : Les déterminants historiques de l'institutionnalisation des retraites

L'analyse historique montre que le passage d'une vieillesse basée sur l'entraide familiale et la charité à un nouveau modèle de gestion de vieillesse qui reconnaît le droit à un revenu à la fin de la vie active à travers la mise en place de véritables systèmes de retraite s'est fait lentement. Plusieurs formes de prévoyance se sont succédées ou ont coexisté allant des plus individualistes au plus socialisées. Le passage d'une forme de prévoyance à une autre n'était qu'une adaptation aux fluctuations économiques, démographiques et politiques qui ont touché les sociétés.

Dans chaque pays, il y a eu une manière différente d'arriver à ces systèmes de protection sociale notamment les systèmes de retraite. Le cheminement était différent d'un pays à l'autre selon l'influence de la politique sociale sur les systèmes. L'extension de la couverture retraite dépendait du contexte économique et du type d'Etat gouvernant.

Dans cette perspective, et sur la base d'une étude historique nous allons dans ce chapitre étudier le processus de développement des systèmes de retraite sur le long terme. Nous présenterons les mécanismes économiques et sociaux qui sont à l'origine du passage d'un mode de prise en charge à l'autre. Nous prendrons ensuite connaissance de la typologie des modèles de protection sociale (Bismarck et Beveridge) et d'Etats providence. Nous terminerons ce chapitre par l'étude de la nature des objectifs assignés aux systèmes de retraite à travers l'analyse des différents critères d'évaluation qui permettent de mesurer la pertinence du régime de retraite.

Section 1 : L'évolution et la généralisation de la protection sociale

L'étude de l'évolution de la protection sociale permet de distinguer quatre modes de prise en charge du risque vieillesse :

- Les solidarités traditionnelles
- L'épargne volontaire
- L'assurance sociale
- La sécurité sociale

I. Le passage de la solidarité traditionnelle de type tribal et familial à la solidarité sociétale globale à travers la construction d'un système de sécurité sociale

De 1830 à 1870, les structures familiales, les solidarités de voisinage ou la charité paroissiale permettaient la prise en charge de la vieillesse et tenaient lieu de sécurité sociale, sans avoir à créer d'institutions spéciales (Reimat, 1997).

En effet, dans les sociétés traditionnelles, encore peu touchées par le capitalisme industriel, les familles traditionnelles étaient souvent propriétaires de leurs moyens de production. L'assurance vieillesse tenait à la possession d'un patrimoine professionnel puisque la prise en charge des vieux parents par les enfants était presque toujours fonction d'une contrepartie : la transmission du patrimoine.

Cette forme de gestion familiale de la vieillesse dominera aussi longtemps que les modes de production traditionnels perdureront et ne disparaîtra que tardivement.

Avec le décollage industriel, l'évolution technologique, le machinisme, des transformations économiques et structurelles vont être opérées dans les sociétés traditionnelles et entraîneront le développement du salariat.

L'émergence de cette nouvelle catégorie de travailleurs, celle des ouvriers des grands centres urbains ou des sites industriels (les chemins de fer, les mines et la métallurgie, l'industrie de textile) induira des transformations qui nécessiteront de nouveaux modes de gestion de la vieillesse. En effet, le développement de la misère et de l'insécurité, vont

engendrer peu à peu l'émergence de nouveaux besoins. Confrontées à des conditions de vie très misérables et précaires dues à une politique très faible de salaire, et en l'absence de tout patrimoine à transmettre à leurs descendants pour être pris en charge, ces travailleurs subiront l'indigence dans le cas de vieillesse ou d'invalidité.

Les régulations sociales antérieures (solidarités familiales, structures traditionnelles de « protection sociale ») deviennent rapidement inefficaces pour ces populations.

Pour faire face à ce problème d'indigence, les premières solutions avancées étaient d'encourager l'épargne volontaire. Ce choix s'explique par la dominance du libéralisme en tant que mode de pensée en matière sociale. Dans l'utopie libérale : Propriété, libre initiative et libre jeu de marché doivent assurer le meilleur monde possible. Dans ce sens, les ouvriers ne pourront améliorer leurs conditions de vie qu'à travers l'épargne volontaire. Les libéraux s'opposaient catégoriquement à toute intervention de l'Etat dans les mécanismes économiques et à la mise en place d'une politique d'assistance. Dans leur conception de la société, l'obligation retarde l'ascension sociale de l'ouvrier, et le prive de la libre disposition du fruit de son travail. De plus, un système de retraite obligatoire entraînera l'augmentation des salaires et les prix et par là, pèsera sur la compétitivité des entreprises.

Afin de résoudre le problème social lié à la vieillesse ouvrière, des dispositifs de prévoyance reposant sur l'épargne individuelle et volontaire sont alors mis en place.

Pendant tout le 19^{ème} siècle, le problème de retraite va être résolu grâce à l'épargne libre. Celle-ci demeure le moyen privilégié de faire face à la vieillesse sans que cette prévoyance volontaire soit à la portée de tous.

Mais rapidement, l'échec de ces institutions destinées à l'encouragement de l'épargne volontaire a été mis en évidence. Cet échec est lié principalement à la faiblesse du nombre de bénéficiaires, à la modicité des pensions servies et à l'absence d'obligation d'affiliation.

Les premières réalisations sociales qui concernent les populations ouvrières restent très limitées. Le problème de retraite ne se pose pas vraiment avec beaucoup d'acuité, il a fallu attendre une augmentation de la population salariée, une structuration de la classe ouvrière pour que ce besoin de retraite se manifeste clairement.

Vers la fin du 19^{ème} siècle et le début du 20^{ème}, les transformations économiques et sociales, notamment le développement du salariat et l'accroissement de la population active dans l'industrie et les services, vont entraîner des changements en matière de prise en charge de la vieillesse. Ces transformations seront à l'origine d'exigences sociales nouvelles en matière de protection sociale. Un véritable besoin social va émerger sous le nom de « la question de la retraite ouvrière ». Celle-ci devient alors le problème social du changement du siècle puisque l'on assiste à une intervention accrue de l'Etat (Reimat, 1997).

L'Etat, va s'engager alors massivement dans la prise en charge de ce véritable besoin social.

Cependant, les changements vont être observés essentiellement dans la grande entreprise. Les employeurs développeront alors des régimes de retraite afin de fidéliser leurs salariés.

A l'instar de l'Etat au 18^{ème} siècle, le patronat du début du vingtième va gérer, son besoin de stabilité de la main-d'oeuvre en mettant en place des systèmes de pensions de retraites. Les premiers régimes apparaissent ainsi dans les grands secteurs tels que les mines, les chemins de fer puis la grande industrie.

Toutefois, suite aux revendications ouvrières observées au cours des dernières décennies du 19^{ème} et au début du 20^{ème} et encouragées par l'essor du syndicalisme, ces mesures, réservées au départ aux seuls salariés les mieux qualifiés des grandes entreprises, vont se généraliser. Pour les salariés, les pensions de retraite dans certains établissements finiront par devenir un droit.

L'initiative revient à l'Allemagne qui ouvre ainsi la voie à la naissance de l'Etat-providence moderne, source de progrès sociaux. Encouragé par un contexte de forte sensibilité sociale, le chancelier Bismarck lance en 1881 un programme d'assurances sociales qui visait la garantie d'un revenu de compensation en cas de perte de revenu liée à la réalisation d'un risque social. Il s'agit de l'assurance maladie (1883), de l'assurance travail (1884) et de l'assurance invalidité-vieillesse (1889).

De caractère obligatoire, l'assurance sociale est conçue pour ceux qui ont une activité professionnelle ainsi que leurs proches. Celle-ci est alimentée par des cotisations perçues sur les revenus professionnels.

Il veillait aux intérêts et au bien-être de son peuple. Il voulait pacifier et contrôler la masse ouvrière en détournant les utopies socialistes. Pour cela, il proposait un modèle de protection sociale complet (accident de travail, maladie, vieillesse, invalidité) qui avait pour objectif de garantir au moins en partie le maintien du revenu professionnel perdu à la suite de la réalisation d'un risque ou de la survenance d'une charge. Il met en avant le rôle de l'Etat auprès des catégories sociales les plus défavorisées. Lors de son discours le 17 novembre 1881, il déclare que l'Etat doit non seulement exercer une mission défensive visant à protéger les droits existants, mais aussi promouvoir positivement, par des institutions appropriées et en utilisant les moyens dont la collectivité dispose, le bien-être de tous ses membres et notamment des faibles et des nécessiteux. Ainsi l'on assiste à une forte intervention de l'Etat surtout dans le domaine social.

La nouveauté fondamentale réside dans le caractère obligatoire et national de ces assurances, qui se distinguent aussi par d'autres caractéristiques : la gestion des régimes par des institutions autonomes dans lesquelles sont représentés les employeurs et les assurés, des droits aux prestations fonction des cotisations et une proportionnalité de celles-ci au salaire, répartition du financement entre les assurés, les employeurs et aussi l'Etat en matière de pensions.

Ce modèle bismarckien est dit continental en raison de sa portée géographique. Il est également dit salarial du fait que la pension de retraite et le salaire direct sont indissociables et renvoient simultanément au « salaire socialisé ». Ce modèle dénote une forme de reconnaissance sociale des travailleurs, abstraction faite de la « propriété lucrative tirée du travail » (Friot, 1999). Il a été appréhendé dans le sens de mobiliser la solidarité entre travailleurs afin de se prémunir, ensemble contre de nombreux risques sociaux. La garantie de revenu recherchée s'inscrit dans la mise à contribution et la collecte de fonds tirés des revenus du travail.

Au sens bismarckien, la sécurité sociale visait aussi bien le maintien du revenu professionnel que la survenance de charges. C'est pour cela qu'on a conçu un système obligatoire et public avec un financement sur la base de cotisations perçues sur les revenus professionnels.

Plusieurs pays européens ont décidé au début du 20^{ème} siècle, la mise en place de systèmes d'assurance vieillesse, souvent réservés aux ouvriers les plus pauvres: l'Autriche en 1906, les Pays-Bas en 1913, la Suède la même année, l'Espagne et l'Italie en 1919, la Grande-Bretagne en 1925 et la Finlande en 1937. En France, un premier projet est voté en 1910, (il s'agit des lois sur les retraites ouvrières et paysannes) mais sans être vraiment appliqué. Un deuxième ensemble de lois sur les assurances sociales est voté entre 1928 et 1930. Leur mise en œuvre reste toujours insuffisante.

La plupart de ces systèmes considèrent la vieillesse comme un risque, celui de perdre sa capacité de travailler et donc ses revenus. L'âge est ici considéré au même titre que l'invalidité ou les accidents du travail. Surtout destinés à lutter contre la pauvreté, ces systèmes versent des pensions minimales et ne couvrent le plus souvent que les salariés dont les revenus sont inférieurs à un certain niveau.

Les Etats-Unis furent parmi les premiers à organiser un système d'assurance vieillesse visant non seulement la lutte contre la pauvreté des anciens salariés mais garantissant un revenu de remplacement pour l'ensemble des salariés du secteur privé quelque soit leur revenu. La loi de 1935 sur la sécurité sociale (Social Security Act) qui instaure ce système, s'inscrit dans le programme du new deal, qui vise à soutenir et relancer la consommation pour combattre la grande dépression des années 1930. La retraite avait un double objectif, inciter dans une période de fort chômage les personnes âgées à prendre leur retraite afin qu'elles libèrent des emplois et garantir en même temps un revenu, une capacité à consommer, à ceux qui ne travaillent plus.

La plupart des pays développés, après 1945, vont étendre leur système de retraite s'appuyant en grande majorité sur les assurances vieillesse en les rendant ainsi obligatoires pour tous les salariés puis pour toute la population (L'Autriche, la Belgique, l'Italie, le Japon ou l'Espagne). La plupart des pays abandonnent alors la capitalisation au profit de la répartition, qui permet de verser rapidement des pensions aux personnes âgées puisque les cotisations sont immédiatement utilisées pour financer les retraites présentes.

Ce caractère obligatoire d'affiliation empêchera tout risque que fait courir un système facultatif volontaire :

- La difficulté voire l'impossibilité de se constituer une retraite adéquate du fait de la « myopie des individus ». Ceux-ci ont la plupart du temps une grande préférence pour le présent et en définitive sont très souvent imprévoyants. D'autant plus que la constitution libre d'une retraite exige de prendre des décisions très tôt.
- Certains individus pourraient décider de ne rien épargner pour profiter de l'assistance de l'Etat aux personnes âgées en situation de pauvreté, ils seraient alors des « passagers clandestins » de l'assurance sociale. L'obligation permet d'éviter ce phénomène.

La France s'inscrit dans cette voie en créant en 1945 le régime général de la sécurité sociale qui comprend une assurance vieillesse pour les salariés du secteur privé de l'industrie et du commerce.

D'autres pays vont suivre une nouvelle voie théorisée dans le rapport Beveridge. Afin de libérer les individus du besoin, Beveridge suggère de développer des systèmes universels de protection sociale, qui offrent à tous les citoyens quels que soient leur statut et leur revenu, une protection sociale uniforme et minimale. Il publie un rapport au Royaume Uni qui porte sur la création d'un système de sécurité sociale qui a pour objectif de garantir à tous, un revenu minimal quels que soit les aléas de la vie, les risques et les charges. Il pose ainsi dans son rapport, les bases théoriques d'une nouvelle doctrine constituant une étape fondamentale dans l'histoire de la protection sociale.

Sa doctrine s'appuie sur trois grands principes visant la libération de l'homme du besoin : principes d'universalité (une couverture globale), d'uniformité (prestations et cotisations identiques) et d'unité (un système unique sous tutelle publique).

Beveridge part du postulat selon lequel l'indigence est un scandale dans les sociétés modernes, il propose un système novateur. Tout d'abord, il considère que la protection doit être généralisée du moment où elle ne concerne plus uniquement les salariés mais l'ensemble des individus quelle que soit leur position par rapport à une activité professionnelle. D'autre part, les prestations fournies sans conditions de ressources doivent être uniformes, c'est-à-dire d'égal montant quel que soit le risque encouru par l'assuré.

Le financement provenait aussi bien de l'impôt que des cotisations. C'est pour cela que ce modèle est appelé modèle fisco-financier à la différence du système bismarckien où le financement se fait par contribution sociale. La sécurité sociale visait une couverture large englobant l'ensemble des personnes ayant ou non une activité professionnelle. Elle devait faire sortir de l'indigence ceux qui souffrent et permettre à tous d'accéder à une vie décente.

La redistribution se fait à des fins de remplacement du revenu d'activité. Sa logique répond à la fois au souci de l'assurance qu'à celui de l'assistance.

Au cours de la période de l'entre deux guerres, la répartition, qui signifie la prise en charge par la population active des vieillards retraités, s'impose et s'accomplit. Les dépenses publiques destinées au « social » dans son ensemble augmentent aussi. De même on assiste à une augmentation de la participation de l'Etat aux régimes de retraite. Les éléments de la sécurité sociale vieillesse se mettent en place. Et l'on assiste aux premières tentatives de généralisation de la protection.

II. L'extension de la sécurité sociale

La retraite obligatoire et son financement par répartition, instaurée dans l'entre deux guerres, va se généraliser surtout après la deuxième guerre mondiale. Dans le modèle économique et social dit « fordiste » de l'après guerre, la sécurité sociale occupera une place prépondérante et jouera un rôle très important. Selon Anne Reimat (1997), une forte symbiose existe entre l'économie et le social qui s'entretiennent l'un l'autre au cours de cette période. Un véritable compromis social s'instaure permettant une croissance relativement harmonieuse et durable. La sécurité sociale va jouer un rôle important dans ce nouveau modèle économique. Elle participera à la régulation d'ensemble de l'économie. En effet, les 30 années (Trente Glorieuses) qui suivent la fin de la deuxième guerre sont marquées par une croissance économique exceptionnellement élevée. Celle-ci concerne l'ensemble des pays développés et se caractérise par sa durée et sa relative régularité. Certains auteurs qualifient cette période comme une nouvelle étape du développement.

Certains auteurs expliquent cette croissance par le fait qu'en France aurait émergé un régime d'accumulation intensive avec consommation de masse et un mode de régulation

« monopolistique » générateur d'un « cercle vertueux » : productivité, croissance, consommation, investissement. Ils mettent l'accent sur le rôle du « modèle fordiste », défini par référence à la politique des salaires relativement élevés, mais aussi par la diffusion du travail à la chaîne (Bertaux, 1990) : « *Le passage à la société capitaliste fordienne en France après 1945 se marque par la consolidation des deux piliers de celle-ci : la production de masse, liée au développement du taylorisme, et la consommation de masse, liée à l'instauration de l'Etat providence* ».

L'intervention de l'Etat dans l'économie constitue de son côté une particularité de ce nouveau modèle économique. La seconde guerre mondiale a induit une participation accrue de l'Etat dans l'ensemble des pays impliqués. Cette situation va perdurer après la fin des hostilités d'abord par l'énorme effort de reconstruction d'après guerre puis et surtout sous l'influence de nouvelles logiques.

En effet, ce principe de régulation étatique découle du type même de croissance qui se met en place après la guerre. Les interventions systématiques de l'Etat ont une fonction de régulation intentionnelle de la croissance. Suite au développement de politiques keynésiennes, la socialisation de l'investissement et de certaines dépenses collectives sera analysée comme un facteur de l'équilibre économique et de la croissance.

De ce fait, cette période se caractérise par l'avènement du capitalisme « dirigé » fondé sur la nécessité de satisfaire les besoins vitaux, d'assurer le plein emploi et de modérer les cycles économiques. L'intervention de l'Etat touche à tous les domaines de la vie : domaine de la production et de l'investissement, domaine social, où l'intervention de l'Etat se différencie le plus des périodes antérieures puisqu'un « compromis social » s'instaure permettant une croissance relativement équilibrée et durable. Cette intervention volontaire et massive de l'Etat s'explique par l'adhésion consensuelle à un nouveau modèle économique, dont les bases seront largement diffusées sous le terme de « keynésianisme ». En ce sens, il existe bien un lien entre la doctrine keynésienne et les politiques sociales, menées par « l'Etat-providence » de 1945 à 1974.

En effet, dès le 19^{ème} siècle, certains économistes avaient lié le niveau de la production à la capacité de consommation de l'ensemble de la population. Dans les années 20, Henry Ford justifiait sa politique de hauts salaires par la nécessité de faire de ses propres ouvriers, ses clients. La perception de l'importance du pouvoir d'achat se précise pendant la grande crise des années 30, dans la mesure où l'on met l'accent sur la nécessité d'accroître les petits

revenus. Un des moyens de relever le pouvoir d'achat est alors d'accroître les dépenses de l'Etat, de lancer des grands travaux, même au prix d'un déficit budgétaire. Keynes introduira en 1936 une rupture dans la pensée économique en se fondant principalement sur le système économique conçu comme une globalité, comme un ensemble, ou encore comme un circuit d'échanges et de relations entre agrégats économiques.

Pour certains, le grand tournant de l'après-guerre repose vraiment sur les idées introduites par Keynes dans l'économie.

Une imbrication se crée entre la croissance et les politiques de régulation menées, affirme Bertaux (1990) pour qui *« la croissance de l'après guerre n'y est pas pour rien, mais elle-même ne s'explique que parce qu'une politique volontariste d'augmentation du pouvoir d'achat des grandes masses de consommateurs a été mise en place par les gouvernements successifs dans leur adhésion profonde aux thèses keynésiennes. La nécessité de respecter les grands équilibres macroéconomiques, l'idée qu'un investissement supplémentaire doit avoir une contrepartie dans une consommation supplémentaire, le principe fordien qu'il ne suffit pas de produire, mais qu'il faut aussi vendre, aboutissent à une conviction tout à fait neuve : la bonne marche de l'économie n'exige pas de bataillons de pauvres, au contraire, elle demande des armées de consommateurs. Du coup, à droite comme à gauche, pendant trente ans, on est keynésien, les uns pour faire plus de profit, les autres pour assurer plus de justice sociale »*.

La sécurité sociale étant un élément central de régulation de ce modèle économique, son développement et son extension s'avèreront alors nécessaire.

Celle-ci constitue selon Parodi (1981) à la fois un aménagement et un développement du capitalisme : *« si la généralisation de la sécurité sociale et des allocations familiales devaient constituer d'abord, pour certains, une mesure de justice sociale en même temps qu'un moyen essentiel de la politique démographique, pour d'autres, les prestations sociales permettaient d'introduire dans le système un puissant stabilisateur de conjoncture puisque cette masse importante de revenus d'indirects était pratiquement indépendante des fluctuations du niveau d'emploi. Dans cette perspective, les garanties de revenu créées par la sécurité sociale, de même que celles assurées plus tard par les allocations complémentaires de chômage ou par le système de retraite complémentaire, contribuaient à la stabilité du système libéral en amortissant les fluctuations de l'activité économique »*.

Le rapport Beveridge, élaboré pendant la guerre, prévoit déjà que l'application du Plan de sécurité sociale contribuera à maintenir le pouvoir d'achat de la classe ouvrière, à stabiliser la demande de produits de consommation et également la demande de main-d'œuvre tout en faisant varier à la fois les taux des prestations et celui des cotisations en fonction des fluctuations cycliques. Pour Beveridge (1994), la politique de sécurité sociale est intimement liée à la politique du plein emploi. L'Etat doit orienter des fonds tant privés que publics vers les placements ou les dépenses de consommation les plus capables d'améliorer le bien être. Les dépenses de sécurité sociale sont un élément important de cette mise de fonds, car la redistribution de revenus qu'elles réalisent, en stabilisant le pouvoir d'achat des masses, stabilise la demande de main d'œuvre. Elles contribuent, de ce fait, à préparer les conditions de cette sécurité sociale elle-même.

Deux lectures de la sécurité sociale et des politiques sociales en général sont déduites. La première lecture soutient que la croissance économique permet le développement du « social » et l'autre insiste sur le fait que le développement du social permet le développement économique tel qu'il se caractérise dans cette période.

En général, la mise en place de la sécurité sociale opère une rupture d'ordre culturel. Le concept de sécurité sociale déborde largement celui d'assurance sociale. Pierre Laroque (1946) exprime cela comme suit : « *Les deux idées ne se situent d'ailleurs pas sur le même plan. La sécurité sociale est un but, l'assurance sociale est un moyen parmi d'autres d'atteindre ce but* ».

Les plans de sécurité sociale sont censés s'appliquer à l'ensemble de la population et non seulement aux salariés inférieurs ou aux plus faibles. L'ensemble de la population sera considéré sur le même pied d'égalité. La généralisation de la sécurité sociale conduit sur le plan technique à l'abandon des méthodes traditionnelles de l'assurance, dans lesquelles les prestations étaient largement fonction de la capacité contributive.

Le développement de la sécurité sociale après 1945 est commun à l'ensemble des pays industrialisés. Même si les systèmes nationaux sont différents (systèmes à base professionnelle ou non, faisant appel au budget de l'Etat ou aux contributions des intéressés), des régularités existent dans leur développement. L'essor de la sécurité sociale dans les sociétés industrielles fait apparaître des analogies, des convergences en dépit des différences

historiques sociales ou politiques. Ceci donne à penser qu'il existe en quelque sorte des rapports « nécessaires » entre l'état de développement des sociétés industrielles et celui de la protection sociale.

Pour ce qui est de la prise en charge de la vieillesse, le bénéfice des retraites s'est étendu progressivement à partir de 1945 à l'ensemble de la population. Cependant, les salariés relevant des régimes spéciaux, et les salariés assujettis aux assurances sociales dans le cadre d'un régime autonome ont refusé l'abandon de leurs régimes pour rentrer dans le régime général leur offrant des avantages nettement inférieurs. De leur part, les salariés travailleurs indépendants, artisans, commerçants industriels et membres des professions libérales s'opposaient catégoriquement à l'adhésion à un régime de salariés de peur que leurs cotisations ne financent les pensions des vieux salariés. Ceci a entravé l'unification de la protection sociale visée par le législateur de la sécurité sociale. En revanche, l'extension de l'assurance vieillesse s'effectuera par la mise en place de pensions non contributives et la création de régimes autonomes pour les non salariés.

En effet, comme le régime d'assurance vieillesse fonctionnait largement sur une base professionnelle qui, forcément laisse toujours certains individus à l'écart, il a fallu compléter le système par des allocations diverses instaurant ainsi un dispositif d'insertion de pensions non contributives dans un ensemble d'inspiration contributive. (Allocation aux vieux travailleurs salariés, allocation spéciale...).

La situation financière des retraités ne s'améliorera véritablement qu'avec le développement des retraites complémentaires. Ces régimes institués au départ aux seuls cadres vont être étendus par la suite aux ouvriers. Par la suite et plus précisément depuis 1972, l'affiliation à ces régimes complémentaires a été rendu obligatoire pour tout salarié ne relevant pas d'un régime spécial.

La retraite devient le mode dominant de gestion de la vieillesse, sa généralisation va instaurer un cycle de vie spécifique, dit « cycle ternaire », formation, production, inaction, lié à des âges bien précis : la jeunesse correspond à la période d'éducation, l'âge adulte à la vie professionnelle et la vieillesse à la retraite.

La retraite s'avère être un élément déterminant du nouveau rapport salarial. Selon Boyer (1980): « *La gestion de la vieillesse, à travers la retraite, peut être considérée comme*

partie constitutive du rapport salarial « fordiste ». Celui-ci se caractérise par la généralisation des méthodes scientifiques d'organisation du travail, une relative stabilité de l'emploi, un salaire de moins en moins lié à la conjoncture et la constitution du salaire indirect, qui connaît une extension de sa part relative dans le revenu salarial total ».

Le rapport salarial dans la configuration fordiste d'après-guerre est relativement stable, et les revendications des salariés portent davantage sur des augmentations de salaire direct ou indirect que sur l'aménagement des conditions de travail.

La retraite apparaît comme l'élément le moins contestable du salaire indirect. Elle constitue un élément central du fonctionnement du monde du travail, de gestion du personnel. Elle est également l'instrument d'une politique globale de l'emploi ou des salaires.

Dans cette perspective, Boyer (1999) note aussi que *« la transformation du rapport salarial constitue le socle de toute l'architecture institutionnelle de l'après guerre. Le compromis travail-capital est générateur de régularités : l'évolution du niveau de vie des salariés est de moins en moins soumise aux aléas du marché de travail mais codifiée par un principe de partage des dividendes de la croissance. La programmation sociale facilite les décisions d'investissement, les entreprises pouvant plus aisément établir des anticipations à moyen terme ».*

La retraite devient alors après presque un siècle de gestation, un droit au repos pour tout individu. Elle remplit donc un rôle dans le bon fonctionnement du marché du travail et fait partie du rapport salarial fordiste.

La protection sociale est scindée entre ce qui devrait relever de l'assurance (prestations contributives, à financer par la cotisation ce qui correspond à la logique bismarckienne et ce qui devrait relever de la solidarité (prestations non contributives financées par l'impôt) ce qui correspond à la logique béveridgienne. La dichotomie entre assurance sociale et l'assistance sociale est remise en cause. L'une comme l'autre n'ont jamais relevé d'une simple logique de redistribution, mais ont été étroitement articulées aux modes de régulation des marchés du travail. Historiquement, celles-ci ont été deux techniques, diversement combinées selon les époques, contribuant avec d'autres, à construire des espaces de solidarités.

Freyssinet (1999), confirme ceci, en considérant que l'assurance sociale n'a jamais été une simple technique d'assurance fondée uniquement sur une égalité individuelle entre la cotisation et la probabilité des risques encourus puisque dès l'origine, elle a été un élément de stabilisation du rapport salarial avec une forte dimension de solidarité. Il rajoute aussi que l'assistance sociale est non plus un simple instrument de secours aux indigents dans la mesure où elle a été légitimée dès la fin du 19^{ème} siècle comme une contrepartie des contributions productives fournies par les travailleurs sur l'ensemble de leur cycle de vie, donc une composante nécessaire de la reproduction de la force de travail.

Quelle que soit la nature des techniques sociales employées pour lutter contre l'insécurité, la solidarité reste en effet, le fondement de toute intervention sociale. Toutefois, cette solidarité sociale diffère de la charité en ce qu'elle reconnaît aux intéressés définis par la loi, un droit. Celle-ci leur donne un moyen légal de le faire valoir.

Par ailleurs, les syndicalistes, les patrons et les penseurs de chaque pays analysent les problèmes que constituent la dépopulation et la pauvreté pour en trouver les solutions. Ils se rencontrent même sur certaines solutions et s'affrontent sur la répartition des charges financières et des pouvoirs d'intervention. Les solutions adoptées par chaque pays dépendent des multiples éléments et de leur poids respectif. Celles-ci engendrent dans les faits une construction complexe et particulière compte tenu de la réalité de chaque pays. Ces constructions bien qu'elles soient différentes, sont cataloguées dans un seul ensemble dénommé : Etat-providence. L'Etat-providence correspond à un modèle économique et social dans lequel l'Etat (de manière plus générale les pouvoirs publics : Etat, collectivités locales, organismes de sécurité sociale) joue un rôle important de régulation de l'économie et de redistribution des richesses et des revenus afin de réaliser des objectifs de justice sociale. Celui-ci s'oppose à la vision d'Etat gendarme ou protecteur défendu par les libéraux, dans lequel l'intervention de l'Etat est limitée à ses fonctions régaliennes. Une première ébauche de l'Etat-providence ou « Etat social » voit le jour en Allemagne avec la mise en place d'un système d'assurance sociale. Cette première conception de L'Etat-providence fondée sur l'assurance des revenus de travail se diffusera par la suite en Europe. Le rapport de Beveridge paru en Angleterre en 1942 créant ainsi la notion de Welfare State (ou Etat de bien-être) et proposant un système complet de sécurité sociale constitue la deuxième grande conception de l'Etat providence.

Deux directions opposées historiquement revendiquées marquent le début de l'histoire des systèmes sociaux. Selon leur nature, on distingue entre deux catégories d'exigence. La première relève de la revendication du droit au secours public, à la bienfaisance nationale, à un minimum de base qui met tout individu à l'abri du besoin. La seconde étant plus restrictive et ne traduit que la revendication de la protection liée au statut professionnel. Ce dernier donne au travailleur la possibilité d'acquérir par son travail, le droit à la protection contre le risque social de cessation d'activité pour des raisons indépendantes de sa volonté.

L'élargissement progressif du bénéfice de la protection sociale conduit à une convergence de ces deux catégories de revendication. C'est ce que traduit le passage progressif d'une protection catégorielle en une sécurité sociale plus ou moins généralisée, intégrant diverses catégories professionnelles et non seulement la seule catégorie des travailleurs salariés et en instituant un régime de pension vieillesse. C'est donc l'extension de l'assurance, érigée en système institutionnel, qui a instauré les termes du nouveau compromis entre assurance et assistance selon des formules hybrides, combinant des logiques fondatrices des modèles historiques.

Les comparaisons internationales permettent de mieux comprendre les logiques propres à un système de protection sociale dans son ensemble. Elles montrent que les systèmes de protection sociale diffèrent par leurs arrangements institutionnels (leurs façons de faire de la protection sociale) mais aussi par leurs façons de penser la protection sociale.

Selon Esping-Andersen (1990), un système de protection sociale a pour caractéristique principale de faire en sorte que le travail de l'individu ne soit pas une marchandise : *« les droits sociaux... permettent aux individus de rendre leur niveau de vie indépendant des seules forces du marché. Ils permettent au citoyen de ne pas être réduit au statut de « marchandise ».*

L'analyse comparative des systèmes réels de protection et de sécurité sociale permet de faire ressortir toute une diversité de critères de démarcation et de caractérisation.

Chaque système de protection sociale concret a une capacité plus ou moins grande d'assurer aux individus une certaine indépendance par rapport au marché. Cette capacité dépend du rôle, des principes et des objectifs assignés à la protection sociale. Ces différentes conceptions de la protection sociale qui existent aujourd'hui se distinguent selon la place donnée à l'Etat à côté des autres facteurs de protection sociale (famille, marché, associations), selon les objectifs collectifs en terme de situation ou du bien-être social des citoyens, selon le modèle familial et les rapports entre les hommes et les femmes qu'elles favorisent, selon la volonté ou

non de transformer les stratifications sociales et selon les idéologies politiques qui portent le système.

Dans la section suivante nous allons esquisser des typologies d'Etat-providence à travers une lecture des travaux de comparaisons internationales notamment de ceux de Gosta Esping-Andersen (1990) qui restent l'une des références majeures de ces dernières années. Ce choix nous permettra d'évoquer les points de repères historiques. Par conséquent, il ne faut pas considérer ces travaux comme distinguant trois ensembles de systèmes concrets de protection sociale, dans la mesure où cette typologie n'est pas adaptée à la description des régimes réels. Mais le recours à cette référence permet de définir des idéaux types et de mieux connaître ces trois principales manières de penser la protection sociale.

Section 2 : Modèles d'Etats-providence et systèmes d'inégalités

I. Les trois grands régimes d'Etat-providence

Partant d'une approche de la construction du rôle social de l'Etat dans différentes configurations nationales, Gosta Esping Andersen propose trois principaux régimes d'Etat providence (Dupuis, El Moudden 2002), confirmés par Bruno Palier (2005) qui parle plutôt de trois façons de penser la protection sociale : le modèle libéral, le modèle conservateur-corporatiste et le modèle social-démocrate. Cette distinction se fait en fonction de trois principales variables (la stratification, la démarchandisation et la manière dont l'Etat, marché et famille sont reliés) qui donnent lieu à une échelle de performance comparée sur la qualité des droits sociaux (universalistes, minimalistes /assistanciels, assuranciels). En ce qui concerne les effets de la stratification en terme social, il considère que l'Etat providence est une force active dans l'organisation des relations sociales et en ce sens, son intervention constitue en elle-même un système de stratification. En intervenant dans la structure des inégalités, l'Etat-providence agit en fonction de normes qui se répercutent sur la stratification sociale. Mais le cœur de l'analyse réside dans la démarchandisation de la force de travail, c'est-à-dire la marge de liberté que détiennent les acteurs sociaux, selon les systèmes, par rapport à la nécessité de vendre leur force de travail sur le marché de la production capitaliste. Ce concept de démarchandisation est utilisé pour analyser « la dépendance que l'Etat-providence crée, maintient ou défait entre l'individu et le marché ». Il permet d'appréhender

l'intervention de l'Etat-providence, engagée à protéger l'individu en difficulté face au marché. L'Etat-providence déploie sa fonction de protection sociale afin de faciliter à l'individu la conservation de ses moyens d'existence et le soustrait ainsi à la dépendance contraignante du marché.

I.1 Le modèle libéral

Ce modèle privilégie le marché dans les mécanismes d'allocations des ressources et attribue à l'Etat un rôle résiduel. Il a pour objectif principal la lutte contre la pauvreté. Les droits à la protection sociale sont fondés sur le besoin. Les prestations sont principalement des prestations sous condition de ressources, financées par l'impôt et gérées par l'Etat central. L'assistance publique ne doit intervenir qu'en cas de besoin non couvert par le travail du bénéficiaire.

Dans ce contexte, la démarchandisation doit s'opérer pour satisfaire les besoins des plus démunis uniquement. Leur protection s'avère ainsi légitime et appropriée même si le modèle libéral privilégie un mode d'allocation par le marché. Ce modèle caractérise les pays anglo-saxons : Etats Unis, le Canada, l'Australie....

I.2 Le modèle conservateur-corporatiste

La conception conservatrice-corporatiste de la protection sociale, organisée à partir d'une vision catégorielle de la société, vise quant à elle beaucoup moins la réduction des inégalités que la conservation des statuts professionnels et catégoriels grâce aux mécanismes de maintien du revenu garanti par les assurances sociales. C'est la performance sur le marché du travail, la situation dans l'emploi qui doit déterminer le niveau de protection sociale offert à chaque bénéficiaire. La générosité relative des prestations sociales, contributives, servies aux salariés garantit aux assurés sociaux une certaine indépendance par rapport au marché en cas de réalisation d'un risque social. Dans cette logique, les individus sont dépendants du « salaire familial », des droits sociaux associés à l'emploi du salarié et à ses ayants droit garantis par son statut. La dépendance par rapport au marché est ici indirecte dans la mesure où le niveau des prestations sociales délivrées par ces systèmes est lié à la situation dans l'emploi. L'universalité de la couverture sociale est alors fonction de la capacité de la société d'assurer ou non le plein emploi.

Ce modèle est dit corporatiste du fait que c'est davantage le statut professionnel que la citoyenneté qui détermine les droits sociaux. Ce modèle concerne les pays d'Europe continentale : L'Autriche, L'Allemagne, l'Italie, Belgique.....

I.3 Le modèle social-démocrate

Enfin ce modèle dénote l'orientation profonde de justice sociale redistributrice qui caractérise ce type d'Etat-providence. Il vise l'égalité des citoyennes et des citoyens et l'universalité de sa couverture. Il garantit un niveau élevé de protection sociale contre les risques. Il attribue une fonction primordiale à l'Etat, aussi bien comme employeur, fournisseur de services sociaux gratuits, que comme organisateur de la redistribution au moyen des transferts sociaux. C'est le modèle où la dématérialisation est la plus poussée : l'égalité de statut entre droit au travail et droit à la garantie de revenu étant un principe intangible de politique sociale. Ce modèle correspond plutôt aux pays scandinaves où effectivement, les prestations des systèmes de protection notamment la couverture du risque vieillesse ont trouvé un terrain d'application garanti et élargie : Finlande, Pays Bas, Danemark, Norvège, Suède...

Selon Esping Andersen, seule la conception sociale-démocrate est véritablement universelle.

Les systèmes de protection sociale qui l'appliquent garantissent au mieux les droits sociaux des citoyens et leur indépendance par rapport au marché, en favorisant le plein emploi par une politique active d'embauches publiques, par la délivrance de nombreux services gratuits et grâce à une protection sociale qui combine des droits universels et des prestations d'un montant élevé. Cette protection de haut niveau assure en retour une forte légitimité politique à ces systèmes de protection sociale qui bénéficient à tous.

Tableau 2 : Les trois répertoires de la protection sociale

Trois façons de penser la protection sociale			
Selon Titmuss	Résiduel	Institutionnel-redistributif	Industriel-
méritocratique	Selon Esping-Andersen	Libéral	Social-démocrate
	Conservateur-corporatiste	Selon Scharpf	Libéral
Situation géographique	Anglo-saxon	Scandinave	Continental
Référence historique	Beveridge	Beveridge	Bismarck
Objectifs	Lutter contre la revenu pauvreté et le chômage égalitaire	Assurer un revenu à tous des travailleurs	Maintenir le redistribution
Principe de fonctionnement	Sélectivité Contributivité	Universalité	
Trois façons de faire la protection sociale			
Technique sociale	Ciblage	Redistribution	Assurance
Critères d'accès aux prestations	Le besoin, la pauvreté	La citoyenneté, la résidence	Le statut, l'emploi
Nature de la prestation	Sous condition de ressource, différentielle	Forfaitaire, services sociaux	Contributive, proportionnelle
Mode de financement sociales	Impôts	Impôts	Cotisations
Structure de décision et gestion sociaux	Etat central	Etat central et décentralisé	« par les intéressés partenaires

Source : Palier (2005)

Ces trois modèles restent des références idéal-typiques, Esping Andersen souligne qu'il est évident que chaque système de protection social réel est hybride et singulier et ne peut correspondre à un type pur. Les pays scandinaves peuvent être à dominance social démocrate, mais ils ne sont pas dépourvus d'éléments libéraux. Les régimes libéraux ne sont pas non plus des types purs. Le système de sécurité américain est un système de redistribution obligatoire et loin d'être totalement actuariel. Les régimes conservateurs européens ont de leur

part incorporé les deux mouvements libéraux et sociaux démocrates. Au fil des années, ils sont devenus moins corporatistes et moins autoritaires.

La France par exemple se caractérise par un système de protection sociale complexe et fragmenté qui combine plusieurs logiques : Celle, dominante, des assurances sociales, mais aussi une logique assistantielle avec le développement de nombreux minima sociaux et aussi une logique universaliste pour les politiques familiales. Le système français selon Palier a été conçu pour poursuivre des buts Beveridgiens avec des méthodes Bismarckiennes.

Même si ces trois modèles ont souvent été critiqués pour leur aspect réducteur et statique, l'analyse typologique d'Esping Andersen permet de mettre en évidence des modèles du « Welfare », de mener une réflexion sur les convergences et divergences et permet enfin de donner un premier aperçu de la logique de fonctionnement des systèmes réels de retraite et de l'intervention des Etats-Providence dans le domaine social. Sa classification reste un apport important à l'analyse des différentes mutations que connaissent les différents pays occidentaux dépassant les approches annonciatrices de la « fin » de l'Etat providence, le présentant comme un Etat unique et univoque.

Les critiques ne remettent pas en cause cette approche mais seulement quelques défaillances ou lacunes résultant de l'application stricte du concept de la démarchandisation de la force de travail. Ce qui l'a conduit à négliger selon ses contradicteurs une question essentielle dans la production et l'organisation des mécanismes de protection collective : celle du genre ou plus exactement la situation faite aux femmes et plus globalement à la famille.

A partir de la typologie proposée par Esping-Andersen et en intégrant d'autres critères dans son analyse, Chauvel va donner un classement plus fin qui lui permet de mieux cerner les inégalités dans le cadre de chacun de ces modèles.

Il part du constat suivant : Tous les pays ont développé des formes plus ou moins appropriées pour la prise en charge collective de certains aspects importants de l'existence sociale (santé, retraite...) qui sont difficilement pourvus par le marché. Il ne s'agit pas alors simplement d'Etat-providence au sens étroit, mais de systèmes sociaux constants mettant en jeu la triade : Marché- Etat - « Société civile ».

II. Etat-providence et systèmes d'inégalités

En enrichissant la typologie d'Esping Andersen, Chauvel propose une nouvelle typologie en croisant plusieurs critères qui concernent :

Les modes d'organisation des droits et des formes de démarchandisation.

Les formes de stratification et les modèles de classes et l'articulation des instances (famille, marché, Etat)

Il croise en premier lieu deux axes de différenciation : Institutionnel/résiduel, Bismarckien/Beveridgien (schéma 1).

Schéma 1 : Première étape de la typologie:

Beveridgien :

Universalité des droits fondés

sur la citoyenneté

Institutionnalisé :

Fort développement, accès large, de haut niveau

Résiduel :

Droits réduits, pour l'essentiel à la destination des pauvres stigmatisation

Bismarckien :

Spécificité des droits des
« ayants-droit », Cotisation, assurance

Source : Chauvel

Ensuite, grâce à l'analyse sociologique Durkheimienne à travers le concept d'intensité de la solidarité (solidarité mécanique /organique) et de la nature du lien social (lien universel/ lien segmentaire) et tout en combinant ce classement si dessus aux modèles d'Esping Andersen (Social démocrate, Libéral, Corporatiste), il élabore une typologie plus détaillée et plus fine résumée dans le (tableau 2).

Tableau 3 : Création d'une typologie des modèles : Les trois mondes

Critères		Modèles	Libéral	Social-démocrate	Conservateur
Degré d'implication Des instances	Fami	-	-	-	+
	lle	+	-	-	- (?)
	Marc	-	++	++	+ (?)
Mode dominant de solidarité		Individu (responsab	Universalisme et citoyenneté	Etatisme fondé sur familialisme et	
Degré de démarchandisation		Minimal	Maximal	Intermédiaire	

Source : Chauvel

Ce tableau résume ainsi les particularités de chacun des modèles d'Etat-providence. Il permet selon l'auteur de faire un classement des pays suivant cette même typologie qui le conduit à considérer qu'il y a un autre modèle, « un demi », nommé : Le modèle familialiste ou clientéliste.

En intégrant également l'analyse du genre, Chauvel aboutit à une typologie encore plus complexe et plus fine. Cette nouvelle typologie lui permet de mieux cerner les inégalités au sein de chaque modèle. Ces différents critères de croisement qu'il utilise lui donnent les moyens d'appréhender le degré de stabilité mais également le degré de cohérence des idéaux types.

La typologie d'Esping Andersen enrichie par Chauvel, permet de faire ressortir des caractéristiques assez détaillées de chaque modèle d'Etat-providence et par la même, de souligner la philosophie sociale implicite à la base du mode d'organisation des droits et de leur répartition dans chaque groupe de pays. Ceci nous permet de mieux comprendre l'adoption d'un type ou des types de régimes de retraite dans un pays ou groupe de pays.

Dans chaque modèle d'Etat-providence, nous pouvons conclure que les régimes de retraite adoptés s'appuient sur les formes de démarchandisation, sur l'organisation des droits

et leur répartition ajoutant à ces deux facteurs l'agencement de la stratification sociale et l'articulation spécifique des instances : Marché, emploi et famille qui nous complètent ainsi l'appréhension des réalités et nous permettent de ce fait de mieux comprendre les régimes réels de retraite en mettant en évidence les véritables démarcations entre ces réalités.

Tableau 4 : Modèles d'Etat-providence et systèmes d'inégalité

	Libéral	Social-démocrate	Conservateur	Méditerranéen
Formes de démarchandisation = organisation des droits et de leur répartition	Théorie : Etat minimalist e, Laisser faire, Prestations minimales, assistance aux plus pauvres (bons pauvres et problèmes d'incitations), Aides sous	Fondé sur socialisme Droits maximaux, droits fortement institutionnalisés, universels, fondés sur l'impôt, liés à la citoyenneté, haut niveau de protection sociale et fortes redistributions	Démarchandisation pour maintenir ordre traditionnel. Prestations fondées sur profession (salarial, cotisation) Maintien des revenus, faible redistribution des revenus	Système mixte, fondé sur les appartenances locales, et l'interconnaissance, protection intermédiaire, Très inégale, secteur salarié stable protégé et secteur de petites entreprises privées développé souvent
Stratification sociale	Marché et individualisme Compétitif : fortes inégalités et dualisation (stigmatisations des pauvres)	Egalité de statut de tous les citoyens	Origine : politique de classe, pour stabiliser l'aristocratie ouvrière, loyauté/Etat	Stratification traditionnelle salariat inégalitaire et larges marges de sans emploi
Articulation des instances : Marché, famille, emploi (exemple des retraites)	Secteur privé dominant, services sociaux limités Retraites : capitalisation	Fort emploi public et des services sociaux. Retraites : droits garantis à l'ensemble de la population	Sécurité sociale statuaire Famille patriarcale Retraite : Capitalisation	Forte régulation familiale Intergénérationnelle, Interconnaissance locale, réseaux
Pays	Australie, Canada, UK, Etats-Unis	Finlande, Pays-Bas, Suède, Danemark, Norvège	Autriche, Allemagne, Belgique, France	Italie, Espagne
Philosophie sociale implicite	Fondé sur l'idée d'individu responsable comme donné	Fondé sur l'idée d'individu autonome comme but	Fondé sur l'idée de maintien de l'ordre sociale	Pratique de conservation du pouvoir (?)

Source : Chauvel

Conforté par la richesse des perspectives d'analyse offertes par cette typologie, Chauvel a tenté d'élargir son horizon d'investigation aux sociétés en développement. En partant des spécificités et des difficultés des sociétés en développement, l'analyse des systèmes d'inégalité que connaissent ces pays (très grande différence dans les possibilités d'accès aux ressources marchandisées) permet d'appréhender la situation actuelle et les perspectives de la protection sociale dans un contexte international peu propice au développement des droits sociaux en général et aux droits de la retraite en particulier. Cette analyse est intéressante pour ce qui est de notre problématique de recherche, le caractère tardif de la prévoyance sociale, sa précarité ainsi que son manque de profondeur mettent en péril l'avenir des systèmes viables de prévoyance.

A la lumière des référents historiques et théoriques de la retraite comme institution des temps modernes, un régime est sensé poursuivre et satisfaire une logique individuelle et collective de répartition intertemporelle. Dans ce sens, l'affiliation est choisie et assumée afin de garantir un niveau de vie suffisant par l'acceptation des règles de contribution solidaire à même d'asseoir les bases de la redistribution intergénérationnelle. Cette redistribution doit veiller à l'équité et l'égalité de traitement des affiliés en leur garantissant les droits et les engagements dans le futur.

A partir de ce référentiel historique et théorique et des objectifs déclarés, Dupuis et El Moudden (2002) ont dégagé six grands critères d'évaluation qui répondent aux attentes générales escomptées d'un régime de retraite. Nous les citerons successivement pour en déduire le passage de la logique individuelle à la logique collective d'un côté et celles des objectifs du court au long terme de l'autre.

Section 3 : Les critères d'évaluation des systèmes de retraite

Tout système de retraite a pour premier objectif celui de garantir un niveau de vie suffisant aux retraités. Les retraités ne peuvent qu'espérer maintenir leur niveau de vie ou leur niveau de ressources auxquels ils étaient habitués auparavant lors de leur vie active. Leur adhésion même se fait toujours dans cette perspective.

I. Le critère du niveau de vie et sa mesure

Plusieurs études approfondies se sont intéressées à la question du niveau de vie des retraités et de leur condition économique, soit en faisant une comparaison entre les pays, soit sous l'angle de la situation à l'intérieur d'un même pays (Greciano, 2002). Si les études de nature comparative font ressortir l'évolution d'ensemble en mettant l'accent sur les différences d'amélioration ou de dégradation des conditions économiques des retraités, les études concernant un pays donnent un éclairage sur le niveau de vie des ménages retraités par rapport au reste de la population. Des études plus fines approfondissent cet éclairage en fournissant des données sur le niveau de vie des retraités selon les sexes, l'effectif des ménages, la situation du conjoint, la nature des avantages principaux et des accessoires dont bénéficient les catégories de retraités, l'importance des allocations complémentaires qui leur sont dispensées.

Ces études mettent en évidence les types d'inégalités selon la nature de la carrière, le sexe... en se basant sur le critère de suffisance fondé lui-même sur une appréciation du niveau de vie dont le retraité a bénéficié lorsqu'il était en pleine activité. Ceci permet par la suite de déboucher sur des recommandations de revalorisation.

En effet, en tant que salaire socialisé différé, la retraite doit garantir un niveau de vie suffisant. Cette suffisance peut être soit absolue soit relative.

I.1 Un niveau de vie absolu

La prestation fournie par le régime de retraite est suffisante en terme absolu si elle est jugée conséquente. Cependant, on distingue deux types de prestations (forfaitaire et différentielle) qui peuvent assurer un niveau de vie absolu obtenu pour un montant donné de pension. En effet, la prestation peut être forfaitaire et ne garantir que le minimum vital. Ce type de prestations à niveau minimal est l'émanation même de la conception béveridgienne de la sécurité sociale pour laquelle la libération de l'homme du besoin est la fonction primordiale.

La sécurité sociale publique doit verser des retraites forfaitaires minimales et veiller à ce que ce choix soit généralisé. C'est le cas par exemple au Pays bas, Le régime de base verse une prestation forfaitaire à tous les résidents de plus de 65 ans. Cette pension dépend du nombre d'années passées dans le pays entre 15 et 65 ans. Le taux plein est obtenu pour 40 ans

de résidence. Le montant de la pension est fonction de la composition du ménage et de l'âge de ses membres.

La garantie d'un revenu suffisant relèverait alors de l'affiliation à un régime professionnel de nature contributive et qui assure une retraite complémentaire en dehors du champ de la sécurité sociale. C'est dans ce sens que les recommandations du rapport de la Banque Mondiale de 1994 ont été rédigées. Elles suggéraient que les systèmes de retraite publique doivent se limiter à verser des retraites forfaitaires d'un faible montant. Le complément contributif serait alors assuré par le secteur privé sous la forme d'une épargne retraite obligatoire gérée en capitalisation. Le revenu futur jugé suffisant, dépendrait ainsi du choix individuel contracté sous forme de retraite complémentaire.

Par ailleurs, la prestation peut être aussi différentielle. En effet, dans un contexte social déterminé, le besoin de filets de sécurité est indispensable pour qu'au moment de la retraite, certains ne se retrouvent totalement démunis. Ces filets de sécurité existent dans la majorité des pays et prennent la forme, comme nous l'avons vu précédemment, du minimum vieillesse, ou minimum garanti pour certaines professions etc.... Il s'agit généralement des pays tels que la Belgique, la Grèce, l'Italie, le Portugal et l'Espagne qui ont opté pour un régime contributif de base et qui recourent à l'assistance publique pour compléter l'assurance sociale.

Le montant d'une pension permet d'acquérir un panier donné de biens. Ceci permet de se faire une idée du niveau des retraites dans leur ensemble ou par catégorie. Cette idée reste vague et ne traduirait, lorsqu'elle est statistiquement fondée, que l'illusion de la moyenne qui ne peut, en aucun cas, refléter les très fortes disparités de revenus des retraités. Une meilleure appréhension du niveau de revenu dit suffisant, relève plutôt de la notion de niveau de vie relatif.

I.2 Le niveau de vie relatif

Plutôt qu'un montant donné de pension, le système de retraite peut avoir comme objectif celui de garantir aux retraités un niveau de pension en rapport avec le niveau de vie antérieur ou en relation avec le niveau de vie des actifs. On raisonne ainsi en terme de taux de remplacement. En effet, le taux de remplacement reste un moyen efficace de mesure du niveau de vie relatif. Ce taux comme le définissent Dupuis et El Moudden (2002), rapporte le

montant de la retraite perçue par les retraités au revenu professionnel, soit des actifs de la même période, soit des retraités lorsqu'ils étaient actifs. Cette définition souligne que le taux de remplacement peut être instantané permettant ainsi de comparer le niveau de vie des retraités par rapport à celui des actifs pour une même période.

$$\text{Taux de remplacement instantané} = \frac{\text{Pension moyenne des retraités}}{\text{Salaire moyen des actifs}}$$

Ce taux de remplacement est calculé également par rapport au revenu antérieur, mesurant ainsi le niveau de vie de l'assuré par rapport à son dernier salaire ou à celui de l'ensemble de la carrière.

En faisant le rapport entre la valeur de la retraite touchée la première année et le montant de son dernier revenu annuel, on obtient le taux de remplacement du dernier salaire. Ce dernier peut être brut (avant le paiement des cotisations) ou net de prélèvements sociaux et/ou fiscaux (du paiement des cotisations sociales et ou de l'impôt sur le revenu). Ce taux fait ressortir l'intensité avec laquelle la pension remplace le revenu perçu lors de la période précédant la fin d'activité. Ce qui permet de réaliser une évaluation de la fonction de remplacement de la retraite.

Par ailleurs, le taux de remplacement dépend étroitement du régime des prestations. En effet, dans les régimes à prestations définies, il est habituellement calculé un taux de remplacement de la carrière ou taux technique ou encore taux de pension qui peut être très différent du taux de remplacement du dernier salaire. Le profil de la carrière joue un rôle important dans la définition des droits des salariés.

La variation du taux de remplacement peut s'avérer plus ou moins forte et reste fonction de plusieurs critères : les règles de liquidation du régime, le niveau de salaire, le profil de la carrière professionnelle....La variation peut aller dans un sens comme dans l'autre et cela dépend des normes adoptées dans chaque pays, des principes d'organisation et aussi des choix de nature politique. En France par exemple, le taux de remplacement décroît avec le salaire et atteint en moyenne 50 % pour les régimes de base et 25% pour les régimes complémentaires. Au niveau européen, une convention de l'OIT de 1952 avait recommandé

un taux de remplacement pour les régimes publics d'assurance vieillesse de l'ordre de 40% au moins.

Selon les normes choisies, les systèmes de retraite peuvent avoir des visées disparates quant aux niveaux de vie ultérieurs.

II. Contributivité et rentabilité

La prestation contributive est définie comme nous l'avons vu précédemment comme étant un rapport de réciprocité où la prestation attribuée est subordonnée au versement d'une contribution et dont le montant équivaut à l'effort de cotisation. Selon Rosanvallon (1995), cette contributivité s'identifie au principe de la justice commutative. Elle a pour fondement philosophique le principe de réciprocité des valeurs échangées. Cette justice correspond à la maxime « A chacun selon son dû ». Elle se réfère à l'idéal de « juste rémunération », considérant que l'équité réside dans le fait que chacun reçoive l'équivalent de son apport. Néanmoins, si la définition est simple et découle de la logique des choses, la mesure de la contributivité rencontre de nombreux obstacles.

L'effort de cotisation confère le droit à une prestation proportionnelle. Cette mesure de contributivité qui paraît évidente est vite influencée une fois qu'on introduit le temps écoulé entre les moments du versement de la cotisation et les moments de la perception de la pension. En effet, le versement de la retraite s'étale dans le temps, les cotisations sont payées sur une période et les prestations sont perçues sur la période suivante. Se pose ainsi la question de la prise en compte de cette caractéristique en terme de flux de l'assurance vieillesse pour évaluer correctement la contributivité. Autrement dit, pour évaluer objectivement et correctement la contributivité, il convient tout d'abord de résoudre ce problème du facteur temps.

A ce propos, deux options peuvent s'avérer concluantes. L'une concerne les indicateurs qui prennent en compte les flux de cotisation. L'autre concerne ceux qui prennent en compte les flux de la retraite versée. Le flux de cotisation couvre un certain nombre d'années et permet ainsi de déduire le nombre de mois nécessaires à l'assuré pour récupérer les cotisations avancées. Cette démarche paraît inachevée puisqu'elle ne tient pas compte de l'intégralité des pensions perçues par le retraité et ne renseigne pas non plus sur l'effet d'indexation qui est généralement pris en compte dans les prestations dispensées. Ce type

d'indicateurs ne peut déboucher que sur une approximation et ne peut guère donner une mesure correcte de la contributivité. Pour y parer il convient de prendre en compte l'ensemble des flux : ceux de la carrière des cotisations et ceux de la retraite c'est-à-dire les pensions versées jusqu'au décès de l'assuré. Cette deuxième démarche qui obéit à la logique du calcul de la rentabilité financière, paraît plus appropriée permettant ainsi de mieux mesurer la contributivité.

En général, la rentabilité financière permet de relier le montant d'un investissement à ce qu'il rapporte. Pour ce qui est de l'opération retraite, cette rentabilité financière ne peut être utile que si elle permet d'approcher le rendement dans le temps. L'établissement des cotisations dans le temps reste une caractéristique fondamentale de l'opération retraite.

$$\text{Le taux de rentabilité financière} = \frac{\sum \text{pensions perçues}}{\sum \text{Cotisations versées}}$$

Lorsque la rentabilité financière est supérieure à un, le retraité récupère plus que ce qu'il a versé, autrement dit, l'espérance mathématique de sa pension est supérieure aux cotisations versées. Néanmoins, cet indicateur n'est pas tout à fait fiable puisqu'il considère l'étalement des cotisations dans le temps comme négligeable et que les payer en étant jeune ou plus âgé est tout à fait pareil. C'est plutôt la notion de rentabilité actualisée qui permet de rendre mesurable au présent, le futur anticipé. En se dotant de règles bien précises, l'actualisation cherche à établir une équivalence entre le présent et le futur. Dans ce sens, la cotisation au présent s'avère rentable par la garantie d'une valeur future. Le paiement d'une cotisation à la fin de la carrière est plus facile à porter pour l'agent économique et une retraite reçue précocement s'avère plus profitable.

Du point de vue financier, le choix de l'option pour le paiement d'un capital à l'âge de la retraite paraît préférable au paiement fractionné d'une pension dont le montant subirait les effets de l'érosion monétaire.

Le besoin pour les agents de connaître la valeur actualisée du versement différé traduit leur préférence pour le présent. Celle-ci se justifie par l'éventail des risques et des pertes d'opportunités qui peuvent avoir lieu (décès de l'agent...).

Le calcul d'une rentabilité financière actualisée, qui se fait par le calcul du rapport entre la somme des cotisations et la somme des prestations, permet de mesurer la contributivité. Les deux sommes devraient être exprimées en unités monétaires constantes et actualisées.

$$\text{Taux de Rentabilité financière actualisée} = \frac{\sum \text{actualisée des pensions perçues}}{\sum \text{actualisée des cotisations versées}}$$

Pour que le montant perçu soit strictement égal au montant versé, la rentabilité financière doit être égale à 1. Une supériorité de cet indicateur à 1 signifie alors que chaque individu reçoit une prestation proportionnellement supérieure à ce qu'il a versé comme cotisation.

Toutefois, du moment où les systèmes de retraite ont été constitués afin de répondre au souci de la prévoyance et aux impératifs de la solidarité sociale, cette rentabilité financière recherchée doit s'inscrire dans une logique globale de redistribution intergénérationnelle. En tant qu'efficacité individuelle, la rentabilité financière actualisée ne peut se concevoir que dans le cadre de formation d'un optimum collectif.⁷

III. Redistribution

Si les régimes de retraite à prestations uniformes sont par nature redistributifs, les régimes contributifs le sont devenus avec le temps mais à moindre degré puisque fonctionnant selon une logique non redistributive, ils ont fini tous par intégrer des mécanismes de redistribution, généralement par la mise en place des minima. C'est le cas pratiquement de tous les systèmes à logique bismarckienne qui, pour assurer la solidarité escomptée, se sont trouvés dans la nécessité de dispenser une prestation plus réduite mais qui garde le caractère du minimum convenable ou acceptable.

Driss Araki (2004) rajoute dans ce sens que tous ces régimes de retraite cherchent de ce fait à réaliser un optimum collectif via le mécanisme de redistribution.

⁷ Sur la distinction efficacité individuelle/efficacité collective. LORENZI J.H., « consolider la retraite en respectant un nouvel équilibre : rendement -efficacité économique- mutualisation des risques-équité sociale. » In conseil d'analyse économique : Retraite et Epargne. La Documentation Française, pp : 41-44.

Trois types d'effets de redistribution sont attendus des systèmes de retraite :

- Le premier effet de redistribution est lié à l'objet de report inhérent à tout système de retraite. L'individu lui-même choisit sa retraite moyennant une épargne. Dans ce cas la redistribution se fait sur son cycle de vie. Ce report se fait ainsi en contrepartie d'une redistribution intertemporelle des revenus.

Selon la théorie du cycle de vie, l'individu cherche à maintenir stable son niveau de consommation durant les différentes étapes de sa vie :

Si on exclut la période de l'enfance, l'individu vit deux étapes : une première au cours de laquelle il est actif et perçoit donc un revenu, et une seconde où il est inactif et ne dispose d'aucun revenu.

Afin de garder sa consommation constante sur les deux périodes, l'individu est incité à épargner durant la première phase pour accumuler une richesse qui sera ensuite utilisée pour financer la consommation de la seconde période.

Donc tout système de retraite, quel que soit son mode de financement, est mis en place pour organiser ce report ou ce lissage intertemporel de la consommation.

- Le second concerne la redistribution des revenus qui s'effectue entre les assurés d'une même génération. Cette redistribution dite intragénérationnelle peut opérer différemment selon la conception que l'on se fait de l'espérance de vie. En effet, la redistribution peut opérer dans un but de mutualisation des risques (risques ex-post). Elle peut également, sans tenir compte des différences d'espérance de vie, se produire au sein d'une génération ex ante en se basant sur un critère de démarcation tangible celui du niveau de revenu. Elle prend la forme de redistribution sociale. Ce type de redistribution s'analyse à l'aide d'indicateurs d'égalités. L'inégalité recherchée ici est celle entre cotisations versées et prestations reçues sur une longue période. Le raisonnement en la matière a été conduit en se référant au concept de neutralité actuarielle c'est-à-dire lorsque sur l'ensemble du cycle de vie (période d'activité et de retraite), s'égalisent les cotisations et les prestations en valeurs actualisées. Ainsi c'est l'écart par rapport à la situation dite de neutralité actuarielle qui définit la redistribution. Cet écart a conduit par exemple pour la France à l'introduction d'ajustements dans les mécanismes de redistribution, soit par le biais d'un plafond, soit par la correction des aléas de carrière.

- Le troisième et dernier effet de redistribution est celui dit intergénérationnel qui concerne surtout les systèmes de retraite fonctionnant par répartition. Ceux-ci cherchent à assurer une équité intergénérationnelle qui ne peut se réaliser que si chaque assuré reçoit à la hauteur de ses cotisations. Il s'agit alors d'une redistribution des revenus entre les assurés de différentes générations. Elle se produit lorsque les assurés d'une génération recouvrent la génération qui a contribué à la constitution des fonds qui ont ou qui vont servir au paiement des pensions. Autrement dit, cette redistribution résulte des conditions selon lesquelles l'équilibre financier des régimes de retraite se réalise d'une génération à l'autre.

De ces trois types de modalités de redistribution dans les systèmes de retraite, c'est la redistribution intergénérationnelle qui pose le problème de l'évaluation du gain et/ou de la perte occasionné pour l'affilié à un système de retraite.

Tout cotisant va essayer, avant de prendre une décision d'adhésion à un système de retraite, de s'assurer de l'intérêt escompté. Pour ce faire, il procédera au calcul du solde entre cotisation et prestation perçue. Celui-ci doit être perçu d'une manière positive et prometteuse.

Dans tout régime de retraite, la redistribution a comme principe fondateur la contributivité. C'est-à-dire une liaison entre prestation et cotisation directe ou corrigée selon les cas et les expériences historiques. Cependant dans le cadre de ce principe de justice commutative, l'équité entre les individus d'une même génération ne pourra être atteinte que si les salariés sont traités de manière identique.

IV. . Egalité de traitement des affiliés

L'égal traitement des affiliés constitue la base de la mise en cohérence d'un groupe voire même la consécration du respect de l'équité. Cette dernière ne pourrait être atteinte que si ce principe d'égalité de traitement est vérifié. « *A salaire égal et pour une durée de carrière identique, pension égale* » pour la simple raison que pour des efforts contributifs égaux, les droits de pension doivent être les mêmes.

Toutefois, ce principe d'équité est remis en cause lorsqu'on est en présence de plusieurs régimes de retraite souvent tout à fait différents. Chaque régime adopte ses règles de liquidation ce qui aboutit par conséquent à des différenciations dans les pensions. Dans ces cas, l'égalité de traitement ne peut être tout le temps vérifiée.

La vérification de cette égalité de traitement des affiliés se fait en fonction de deux points de vue complémentaires : la comparaison des règles de liquidation des régimes et l'utilisation des indicateurs synthétiques.

Deux grandes règles de liquidation caractérisent les régimes de retraite mais la conception et le traitement de ces deux règles différent d'un régime à l'autre.

- L'âge de départ à la retraite

Concernant l'âge de départ à la retraite, il convient de souligner que s'il est habituel de considérer cet âge comme celui qui coïncide à la date à laquelle l'assuré cesse son activité pour toucher une pension de retraite, un décalage dans le temps entre l'arrêt de l'activité et la perception de la pension retraite, remet en cause cette règle. En effet, on distingue entre trois âges de retraite.

L'âge de départ peut être soit :

- L'âge réel de liquidation qui correspond à l'âge effectif auquel l'assuré liquide sa retraite auprès des régimes en contrepartie d'une pension,
- soit l'âge légal de départ en retraite qui est l'âge minimal auquel l'assuré peut liquider ses droits,
- soit encore l'âge de cessation d'activité correspondant à l'âge où l'assuré quitte son activité.

La différence entre ces trois âges a des répercussions énormes sur les droits et les montants de pension. La cessation d'activité peut parvenir à l'âge légal de la retraite ou intervenir bien avant pour de multiples raisons. L'âge légal de départ en retraite varie d'un métier à l'autre, voire d'un secteur à l'autre. Le droit de la liquidation diffère également selon la durée du service, le type d'activité et parfois aussi selon le sexe. En France par exemple, certains métiers autorisent leur personnel à liquider leur retraite à 55 ans voire même à 50 ans. Les femmes aussi ayant élevés trois enfants peuvent liquider leur retraite au bout de 15 ans de service sans même condition d'âge.

Par conséquent, une différenciation des droits entre salariés résulte de ces différences entre les âges, ce qui constitue une entrave au respect du principe d'égal traitement.

En effet, au regard de ce principe d'égal traitement et au regard des changements intervenus dans les conditions techniques et sociales du travail, les normes dites de pénibilité et d'insalubrité permettant des départs précoces dans certains secteurs sont remis en cause. De même, l'évolution de l'égalité face au travail entre les deux sexes milite pour un égal traitement et pour le bénéfice des mêmes opportunités en matière de retraite. Cette remise en cause s'explique d'une part par la revendication d'un mode identique de calcul des droits et d'autre part par les conséquences financières à portée discriminatoire qui en découlent.

Les règles de constitution et de validation de droits dépendent alors du type de régime. Dans les régimes à prestations définies, les règles de liquidation diffèrent selon les secteurs public et privé ce qui a donné lieu dernièrement à une assez vive controverse en France. Dans les régimes à cotisations définies, c'est le rendement de la retraite qui entrave le respect du principe d'égal traitement puisque celui-ci dépend du prix d'achat du point⁸ pendant la carrière et de la valeur du point pendant la retraite et non du seul rendement instantané d'une année.

La comparaison des régimes de retraite selon le principe d'égal traitement ne peut se faire en se basant uniquement sur le seul critère de rendement brut. Celui-ci diffère selon les conceptions à la base de la constitution des régimes.

Par ailleurs, la comparaison peut également se faire au niveau des résultats par l'utilisation des indicateurs synthétiques à savoir, le taux de remplacement et les taux internes de rendement.

- Le taux de remplacement et les taux internes de rendement

La comparaison par le taux de remplacement cherche à déterminer lequel des régimes est le plus favorable aux travailleurs. Or, les différences de qualification entre le secteur privé et le secteur public et les critères qui président à l'échelle des rémunérations et des promotions entre les secteurs, compliquent cette comparaison et la rendent parfois incompréhensible.

Quant à la comparaison par les taux internes de rendement, celle-ci paraît plus appropriée dans la mesure où elle offre l'avantage de tenir compte de l'intégralité de la

⁸ Les pensions sont calculées en fonction des points.

carrière et de la retraite. Si les taux internes de rendement sont égaux, ils peuvent être déclarés comme répondant au critère de traitement égal pour des salaires relevant de régimes de retraite différents. Soulignons que ceci exige également la disponibilité de données fines relatives aux taux de cotisation et aux taux d'actualisation.

A ces difficultés de l'examen du principe d'égalité de traitement par les mono-pensions s'ajoutent celles qui se posent dans les cas de pluri-pension. Il s'agit des salariés qui relèvent de plusieurs régimes vue leur pluriactivité. Cette pluriactivité peut être successive comme elle peut être simultanée. Dans ces situations, il convient de s'interroger sur le traitement réservé au pluripensionné par rapport à un salarié uni-pensionné, qu'il soit du privé et /ou du public. Cette réflexion s'avère complexe et difficile à cause de la diversité et du morcellement des régimes de retraite. Pour Dupuis et El Moudden (2003), l'application du principe d'égal traitement ne pourrait parvenir que dans le contexte d'un régime unique.

V. Liberté de choix des assurés

Il s'agit de la marge de liberté donnée aux assurés plutôt que la liberté de choix en terme absolu. La retraite est une nécessité et un droit dans toutes les sociétés modernes. Toutefois, les salariés disposent d'une certaine liberté de choix qui se présentent. Par exemple, ils peuvent choisir librement la place laissée au complément de retraite facultative, l'âge de la liquidation et le passage de l'activité à la retraite.

Pour les régimes accordant une retraite de base, le caractère obligatoire reste un moyen efficace qui permet d'éviter les conséquences de l'imprévoyance et celle de l'inégalité des contraintes budgétaires. En absence d'obligation, seuls les salariés disposant de revenus élevés vont cotiser. La retraite future sera alors fonction de l'effort d'épargne de chaque individu. Cet effort reste lui même fonction du niveau de revenu. Un tel type de retraite libre et facultative, risque alors de creuser les inégalités de revenus, le montant de la retraite étant proportionnel à l'épargne elle même dépendante du taux d'épargne et du revenu.

Avec l'élévation des revenus, l'organisation de la retraite est devenue possible et opérationnelle. En plus de leur retraite de base, les salariés peuvent se construire une retraite complémentaire. La seule question qui se pose concerne le niveau des prélèvements ouvrant droit à cette retraite. En effet, le choix de la constitution d'une retraite complémentaire dépend

du niveau atteint par les prélèvements obligatoires. Un prélèvement élevé entravera la constitution d'un complément de retraite facultative, en particulier pour les salariés disposant de bas revenus.

En effet, si le revenu est faible, il ne peut tolérer qu'un faible taux de prélèvement et c'est la raison pour laquelle l'organisation des systèmes de retraite a opté pour l'introduction d'un plafond. Celui-ci permet de moduler le montant de prélèvement obligatoire en fonction du niveau de revenu. Si le prélèvement est élevé mais reste sous le plafond, il offre un taux de remplacement important aux titulaires des revenus les plus faibles. Si ce prélèvement est faible mais au delà du plafond, il permet à ceux disposant de revenus élevés de faire leurs propres arbitrages par le choix d'un niveau de complément facultatif. Le plafond détermine ainsi le niveau de revenu à partir duquel pourrait se développer un complément de retraite.

Le caractère obligatoire de la retraite ne laisse pas le choix aux revenus faibles et modestes. Ce sont plutôt ceux qui bénéficient de revenus élevés qui ont la possibilité de penser à une retraite complémentaire pour améliorer leur retraite de base.

La possibilité de choisir l'âge de départ à la retraite constitue aussi l'un des éléments de liberté dont dispose l'assuré. Cette liberté revendiquée relève de préoccupations différentes et de motifs particuliers. En effet, le choix de l'âge de départ peut être lié aux conditions d'âge et de travail. Dans ce sens, l'entrée précoce dans la vie active comme les conditions de travail (pénibilité, bruit...) nécessitent pour certains un assouplissement d'âge de départ en vue d'une retraite précoce. Le choix du départ peut être aussi revendiqué pour des considérations relevant de la seule situation personnelle de l'assuré et ce au nom d'un simple principe de liberté. Ce sont donc des motivations particulières qui poussent les salariés à arrêter de travailler à un certain âge ou au contraire à prolonger leur activité pour s'assurer un niveau de pension plus élevé.

Par ailleurs, le passage de l'activité à la retraite peut être forcé et senti comme un passage brutal. Certains opteront plutôt pour un passage progressif de l'activité à la retraite. Mais face aux normes adoptées selon les métiers, les secteurs voire même les pays, la marge de liberté individuelle reste très réduite. Celle-ci nécessite une fixation des normes tenant compte des conséquences financières qui en découlent.

Des formules de retraite à la carte existent offrant aux assurés tout une panoplie de possibilités de choix par le moyen de neutralité actuarielle qui pose un principe d'équivalence entre contributions et prestations.

VI. Lisibilité à long terme du système et garantie des droits pour l'assuré

Tout système de retraite doit opter pour une gestion transparente et lisible permettant de garantir le montant des retraites futures. Or la complexité des modes de calcul adoptés par les différents régimes, les répercussions des changements dans les modes de revalorisation adoptés, et le morcellement du système affaiblissent la capacité des assurés à suivre et à comprendre les mécanismes de calcul, ce qui les empêche d'avoir une connaissance approximative de leurs futurs droits. S'ajoute à cela le problème de la garantie des droits et du respect des engagements dans un contexte où les transformations démographiques et où les mutations économiques menacent l'avenir des retraites. Ce manque de lisibilité et de certitude se traduit par un approfondissement des inquiétudes sur les retraites d'aujourd'hui et de demain. Nous verrons que la question de la garantie des droits se pose de plus en plus et d'une manière brûlante dans presque tous les pays occidentaux et les pays en voie de développement. Les contextes démographiques et économiques sont les principales raisons de cette remise en cause de garantie de droit et d'engagement.

Toutefois, de l'analyse de l'organisation des systèmes de retraite, il ressort de nombreuses contradictions entre les uns et les autres. La fixation des objectifs assignés à un système de retraite reste souvent de nature politique. Le choix diffère suivant le modèle d'Etat-providence.

Conclusion

Le parcours historique de l'institutionnalisation des retraites permet de conclure que :

- La formation d'un droit social à la retraite s'est faite lentement. Le passage d'un mode de prise en charge à un autre n'était pas brutal.
- Le développement des différentes formes de prise en charge de la vieillesse; allant de la solidarité sociale traditionnelle de type tribal, familial à une formule institutionnelle de solidarité sociétale globale à travers la construction de véritables systèmes de retraite, est étroitement lié au contexte économique et social. Les changements de structures de prise en charge de la vieillesse ne sont qu'une résultante des mutations économiques et sociales.
- Le caractère obligatoire de l'affiliation était nécessaire, sans lequel, de véritables systèmes de gestion de vieillesse viables financièrement et aussi réducteurs des inégalités ne pouvaient avoir lieu.
- L'engagement de l'Etat dans le domaine social était une condition nécessaire au processus de développement des systèmes de retraite.
- Quelle que soit leur inspiration Bismarckienne ou Beveridgienne, les systèmes de protection sociale dépendent fortement de la situation du marché de travail.

La retraite est alors à la fois une question sociale, de solidarité entre générations, économique et culturelle. Elle est aussi une grande préoccupation financière.

Les retraites fonctionnent selon deux modes principaux : répartition et capitalisation. Ceux-ci ne se distinguent pas vraiment par la technique de prestation définie ou celle des cotisations définies mais plutôt par le fait que dans la répartition, les cotisations des actifs servent à financer les pensions des retraités, alors qu'elles sont placées pour le compte de l'assuré avec la capitalisation.

Toutefois, depuis leur mise en place, ces deux régimes ont développé toute une panoplie de techniques c'est pourquoi on parle d'un système pluriel de répartition et de même pour la capitalisation. Ces techniques ont fait rapprocher en quelque sorte les deux systèmes

dans la mesure où on trouve par exemple la répartition provisionnée appelée aussi répartition différée (basée sur l'accumulation des réserves au sein des régimes par répartition et utilisant pour leur placement les techniques de capitalisation). La capitalisation virtuelle aussi tout en cherchant à atteindre l'idéal de juste rémunération, reste un régime par répartition.

Les systèmes réels sont un véritable mélange de répartition et de capitalisation avec des proportions différentes. Tout système de retraite devrait remplir trois grandes fonctions à savoir : le report de revenu de consommation, l'assurance contre l'incertitude et le risque et enfin la mise en œuvre de mécanismes de redistribution.

En général, six critères d'évaluation (Dupuis, El Moudden, 2002) permettent de mesurer la pertinence du système de retraite. Il s'agit : 1) du niveau de vie qu'assure la pension de retraite, 2) le critère de rentabilité financière, 3) d'optimum collectif, 4) l'égalité dans le traitement des affiliés, 5) la liberté de choix de l'assuré et enfin 6) la garantie de droits et des engagements

La réalisation de ces objectifs nécessite un environnement économique et démographique favorable. En effet, le financement des pensions de retraites reste tributaire de plusieurs facteurs surtout dans les régimes par répartition : nombre d'actifs, d'inactifs, productivité, croissance économique.

Le rythme de croissance enregistré dans un contexte social déterminé influence les rendements des régimes de retraite. La croissance accroît le nombre de cotisants au système de retraite. En limitant le nombre d'exclus du marché de travail, elle contribue aussi à réduire le poids des prestations sociales et en réduisant le chômage, elle freine l'entrée tardive des jeunes et l'exclusion précoce du marché de travail des salariés les plus âgés. Celle ci constitue alors une base d'amélioration et de renforcement des cotisations participant ainsi à l'amélioration du niveau de vie et celle des revenus et facilitant par conséquent la pérennité des régimes de retraite.

La croissance modifie alors les conditions d'équilibre de la retraite sans oublier qu'inversement, l'organisation et la valeur des principaux paramètres des régimes de retraite influence l'économie.

Le vieillissement de la population qui résulte des changements démographiques : Fécondité, mortalité et allongement d'espérance de vie, se traduit naturellement par une dégradation du rapport démographique des systèmes de retraite. Un choc démographique produit des effets à la fois sur les variables économiques et sur l'équilibre des régimes de retraite.

Cette première partie essentiellement descriptive nous permettra de mieux situer le système marocain dans cette mosaïque de systèmes et par là, comprendre mieux son fonctionnement et son évolution.

Partie II

Le système de retraite marocain : Hétérogénéité et faible taux de couverture

Au Maroc, la sécurité sociale, notamment le système des retraites, est issu des institutions du Protectorat (CNSS, 1998). Avant cette époque une solidarité familiale voire religieuse, dispensait les autorités de prévoyance sociale publique.

Depuis l'indépendance, ce système s'est développé à travers des luttes économiques, sociales et politiques voire même culturelles sous forme d'un assemblage d'institutions diverses dont la coordination reste très faible.

Le dépassement progressif du tribalisme, des Zaouïa et la déstructuration des grandes familles d'une part, et la création de la classe ouvrière et du travail salarial d'autre part vont contribuer à la mise en place d'un régime de retraite (Araki, 2004) plus ou moins adapté pour aboutir en fin de compte à la mise en place d'institutions différentes en ce qui concerne les personnes assujetties, les prestations servies, le mode de financement et de gestion. Toutefois, ces mesures fragmentaires ne concernent qu'une petite partie de la population puisque ces institutions en se calquant sur les régimes des pays développés n'ont pris en compte que les travailleurs salariés du secteur moderne négligeant la majorité de la population qui vit dans une économie traditionnelle de subsistance.

Certes, ces régimes ont connu au fil des années des changements plus ou moins importants mais le paysage de la retraite reste marqué par son extrême fragmentation avec un grand nombre d'organismes pour un nombre finalement très limité de cotisants et un faible taux de couverture tournant autour de 21% de la population active (Banque Mondiale, 2002)

La part des dépenses publiques consacrée à la sécurité sociale au Maroc comme dans la majorité des pays en voie de développement, ne dépasse pas les 4 % alors qu'elle est supérieure en France (30%) (Eurostat et BIT). Une institution sociale qui consacre à la couverture des besoins sociaux de la population une somme aussi dérisoire, peut elle avoir une influence sur la vie de la société marocaine dans son ensemble ? Que peut bien attendre une population rurale traditionnelle à majorité analphabète d'un ensemble d'institutions qui sur la base de cotisations salariales et contributions patronales ne s'adressent exclusivement qu'aux travailleurs salariés, employés et fonctionnaires ?

Par ailleurs, le système marocain de protection sociale n'a pas défini une politique sociale qui correspond aux besoins propres de sa population. Il n'y a jamais eu une conception

globale de la prévoyance sociale en général, ni de la retraite en particulier. La couverture du risque vieillesse n'est régie par aucun support juridique fondateur de la retraite (Oudghiri, Khouja, 1999). Aucune loi portant organisation de ce secteur n'existe. Ce qui explique la coexistence d'une multitude de régimes de retraite soumis à des dispositions différentes les unes des autres quant à leur cadre juridique, leur champ d'application, leurs ressources, la nature de leurs prestations, leur mode de gestion ainsi qu'aux règles de contrôle les régissant.

Toutefois, le système de retraite marocain, étant basé en grande majorité sur le principe de la répartition, se voit actuellement confronté à plusieurs problèmes. Ceci s'explique par le fait que se sont les actifs d'aujourd'hui qui paient avec leurs cotisations les retraites des actifs de la veille et acquièrent des droits pour leur propre retraite. Ce type de système ne peut fonctionner que si la réalité démographique respecte cet ordre de réciprocité c'est-à-dire tant que le nombre des cotisants ne diminue pas par rapport au nombre de bénéficiaires.

Or, le Maroc est entré dans ce que les démographes appellent « la transition démographique », depuis plusieurs années, le faisant passer d'un pays jeune à un pays dont le vieillissement de la population se précise de plus en plus. Avec une fécondité de l'ordre de trois enfants par femmes, une espérance de vie à la naissance qui frôle les 70 ans et un taux d'accroissement moyen d'environ 1,5 %, il se trouve bien en rupture avec le régime démographique traditionnel caractérisé par des niveaux élevés de mortalité et de natalité. Les personnes âgées (60 ans et plus) représenteraient 8% en 2014 au lieu de 4 % en 1960 avec un rythme de croissance annuel de 2.8 %. A partir de 2014, l'évolution s'accélèrera avec un rythme annuel de 3.4% ce qui porterait la part de cette catégorie de la population à environ 21 % en 2060 (CERED, 1997a).

Ces mutations démographiques s'ajoutant aux conditions du marché de travail compromettent l'équilibre démographique de l'ensemble des régimes que l'on mesure à travers le ratio de dépendance. Effectivement, une dégradation de ce ratio existe puisque le rapport des actifs qui financent la pension d'un retraité qui était de 15 cotisants pour un retraité en 1980 (DAPS), est passé à 3,13 pour 1 en 2005⁹ et continue de diminuer compte tenu de l'évolution non équilibrée de la population des actifs cotisants et celle des bénéficiaires.

⁹ Calcul fait par l'auteur à partir des données de la DAPS

Les régimes de retraite au Maroc souffrent également du fait qu'ils ont atteint la phase de maturité et doivent en même temps verser de plus en plus de pensions. L'allongement de la vie des retraités alourdit inexorablement les charges des régimes strictement séparés, le nombre de départs à la retraite ne fait qu'augmenter par rapport à celui des actifs qui au contraire ne cesse de diminuer. La conclusion est donc que, si rien n'est fait, il faudra, d'ici 2015, consacrer tous les ans autour de 3% du PIB pour financer les déficits annuels de la CMR et de la CNSS (Anajar, 2005).

Ce n'est que dernièrement que les pouvoirs publics, face à cette situation de fragilité qui annonce bien une crise profonde des systèmes de retraite, ont commencé à poser la question de la viabilité et la pérennité des régimes de retraite. Auparavant, le développement social ne figurait qu'en parent pauvre par rapport au développement économique. Or celui-ci ne peut pas être uniquement assuré par des mesures d'ordre économique. Ce qui nécessite une compréhension profonde de la structure et des caractéristiques de la société marocaine ainsi que les forces qui agissent en son sein « *Il existe entre l'économie et le social une relation dialectique : l'économie appelle le social, le social réagit sur l'économie (Fournier, Questiaux, Delarue, 1989)* ».

Chapitre 3 : Le système de retraite marocain : observation empirique

Les difficultés présentes du système de sécurité sociale et plus particulièrement celui du régime de retraite reviennent dans un premier temps au fait que le problème de protection sociale n'a pas tenu compte des conditions de possibilités spécifiquement marocaines. C'est ce que nous allons constater dans ce chapitre dans lequel nous tracerons dans un premier point la genèse et l'évolution du système marocain de retraite et nous essaierons, dans un deuxième point, d'analyser les causes de la faiblesse de la couverture.

Section 1 : Genèse et constitution des régimes de retraite au Maroc

Comme nous l'avons déjà signalé, ce n'est qu'après l'établissement du Protectorat français (Traité de FES du 30 mars 1912) que se sont développés au Maroc des systèmes de droit et d'obligation connus sous le nom de sécurité sociale (CNSS, 1999).

Ce système, installé dans le contexte de protectorat, n'était pas unitaire mais constituait une mosaïque de systèmes destinés au départ aux colons français. Ainsi diverses institutions de protection ont été mises en place pour répondre aux besoins propres des divers groupes professionnels. Le régime de réparation des accidents du travail géré par des compagnies d'assurances privées, le régime des pensions des fonctionnaires civils de l'Etat, le régime des allocations familiales financé par le patronat européen, le régime de retraite des cadres européens, constituent avec les sociétés de secours mutuels de la fonction publique, la sécurité sociale au Maroc de 1912 à 1956 (Fadlallah, 1986).

Pour ce qui est de la retraite, seuls les salariés français pouvaient s'assurer volontairement en vue de bénéficier d'une pension. Par la suite et par nécessité politique, le système de retraite s'étendra aux fonctionnaires puis aux travailleurs marocains. Ainsi une partie de la population marocaine bénéficiera des avantages concédés aux ressortissants français. Il s'agit bien des fonctionnaires de l'Etat. La garantie d'une retraite à la fin de la carrière va constituer pendant longtemps un privilège propre aux agents de l'Etat. La situation de la majorité des indigènes utiles et productifs ne fut prise en considération que bien plus tard, notamment avec la création de la CNSS en 1959.

La formation du système de retraite au Maroc s'est faite en plusieurs étapes. Elle a débuté tout d'abord dans le cadre colonial puis s'est étendu par la suite aux fonctionnaires et travailleurs marocains pour enfin s'élargir à d'autres catégories.

I. Instauration des premiers régimes de retraite

I.1 Des droits sociaux pour les ressortissants européens

Sous le Protectorat, l'institutionnalisation de la protection sociale des fonctionnaires civils français a été tout d'abord facultative. Un cadre juridique (dahir du 6 Mars) intervient dès 1917 créant ainsi le régime facultatif de la Caisse de Prévoyance Marocaine (CPM) qui ne garantissait à ses adhérents fonctionnaires qu'une indemnité de fin de carrière (Fadlallah, 1986).

Cependant, avec le poids grandissant des fonctionnaires français résidents au Maroc (25 % de la population active européenne en 1930), la prévoyance facultative, suite à la loi de

2 Mars 1930, céda la place à un système obligatoire destiné toujours aux seuls fonctionnaires civils, citoyens français appartenant aux cadres (corps) généraux des administrations du protectorat ainsi qu'aux ayants droits (veuves et orphelins). Il s'agit de la Caisse Marocaine de Retraite (CMR) chargée d'assurer le service des pensions de vieillesse, d'invalidité et de survivants.

Un an après, le 1^{er} Mai 1931 on institua un régime obligatoire de pensions (retraite, invalidité, et survivants) en faveur des fonctionnaires marocains. S'apparentant au régime des fonctionnaires français, il en différait par l'inexistence de la possibilité d'option pour un capital au lieu d'une pension, par l'absence de majorations du fait d'enfants et de bonifications pour services pénibles et par la référence aux règles du droit musulman pour la liquidation de la pension de réversion.

Depuis sa création, la CMR est un établissement public doté de la personnalité civile mais entretenant des liens organiques étroits avec le Ministère des Finances. La présidence du conseil d'administration revenait au Ministre des finances. Le secrétariat du conseil d'administration est réservé à un fonctionnaire de ce même département et le Trésorier Général du Royaume effectue les recettes et les dépenses de la CMR. Celle-ci aura ainsi pour mission, de recevoir et de capitaliser les retenues et les subventions en vue d'assurer le paiement des pensions.

Au sein de cette caisse, les deux systèmes (marocains et français) adoptaient alors le système de la capitalisation. Ainsi, chaque adhérent constitue sa propre retraite au moyen du montant de ses versements augmenté des intérêts produits par leur placement.

Mais suite à certains phénomènes économiques et politiques comme la dépréciation constante de la monnaie sous l'effet de l'inflation, et la guerre, un régime unifié se substituera à ces deux régimes le 12 Mai 1950, utilisant le système de la répartition dans lequel les bénéficiaires se partagent les cotisations perçues au cours du même exercice annuel. Ce régime constituera jusqu'à l'indépendance celui des seuls fonctionnaires français et marocains.

Les autorités du protectorat ont mis en place pour les agents auxiliaires, journaliers ou temporaires de l'administration, d'autres régimes de protection contre la vieillesse et l'invalidité. Il s'agissait pour les agents français auxiliaires des rentes viagères gérées par la

caisse marocaine des rentes viagères (CNRC), de l'indemnité de fin de service et de prime de remplacement et enfin de l'allocation aux agents du contrôle de la dette marocaine : Fonds spécial des pensions (FSP).

Des aides forfaitaires et des allocations spéciales ont été octroyées aux agents auxiliaires marocains ne bénéficiant pas de régime de pension. De même pour les militaires de la Garde Royale, le personnel marocain de l'ex-Gendarmerie Internationale de Tanger et les agents des municipalités.

Parallèlement au développement du régime des pensions civiles des fonctionnaires, certaines entreprises ont constitué leurs propres caisses de retraites réservées aux personnels statutaires et mensuels. Il s'agit de l'Office Chérifien de Phosphate (OCP) et de la Société Chérifienne de Pétrole (SCP) créés respectivement en 1920 et 1929.

L'apparition des grandes entreprises minières a participé pour une large part à l'institution de la retraite au Maroc. Il a fallu fidéliser les travailleurs et les transformer en salariés. Elles ont ainsi devancé la promulgation du dahir de 1959 instituant le régime général de sécurité sociale en accordant des pensions de retraites à leurs travailleurs salariés.

Le patronat français a donc créé au Maroc les premières caisses de secours et de retraite. Celles-ci, conçues à la fois pour porter secours aux misères ouvrières et utilisées comme instrument de la politique patronale, n'étaient ouvertes au départ qu'aux européens.

Parmi ces caisses patronales de retraite, la Caisse Interprofessionnelle Marocaine de Retraites (CIMR) fut le premier régime de retraite dans le secteur privé. Fondée en Mai 1949 et gérée par une compagnie d'assurances privée, elle s'adressait au départ au personnel salarié cadre ou non cadre étranger avant de s'ouvrir par la suite aux travailleurs nationaux. Elle se caractérisait par l'adoption d'un système mixte de répartition et de capitalisation.

En général, on distinguait entre deux catégories de travailleurs : un personnel payé au mois en majorité européen qui bénéficiait d'une retraite soit en continuant à cotiser avec l'aide patronale aux caisses de retraites de la métropole, soit en s'affiliant à la CIMR et un personnel payé à l'heure en majorité marocain pour lequel la question du bénéfice de la retraite ne semblait pas avoir été envisagée à cette époque dans la plupart des exploitations

minières. Toutefois des retraites bénévoles leur étaient accordées après un minimum de 15 ans de travail par L'O.C.P et la S.C.P.

Les institutions de protection sociale dès leurs installations, sont issues de la volonté coloniale au bénéfice des ressortissants français. L'administration comme les entreprises privées dotent leurs personnels d'avantages nouveaux et refusent de prendre en compte la plupart des autochtones. Il n'y avait pas véritablement de système de retraite, ni d'ailleurs de prévoyance sociale en mesure de couvrir l'ensemble de la population ni même des travailleurs. La prévoyance sociale n'est assurée que par quelques institutions fragmentaires non intégrées. Cette disparité des régimes instaurés reflète ainsi la rivalité d'intérêts des différents groupes sociaux et professionnels.

Toutefois, chaque fois que le problème de l'extension des droits aux autochtones sera posé, ces différents régimes agiront en tant que front uni s'opposant ainsi à toute possibilité d'élargissement aux salariés marocains.

C'est ainsi que devant l'exclusion du bénéfice des avantages sociaux accordés par le patronat et face aux menaces de disparition des métiers artisanaux et d'augmentation des prix, le mouvement national et le mouvement ouvrier reprendront à leur compte et avec force ce qu'ils jugeront comme une spoliation socialement inacceptable.

I.2 Le nationalisme et le mouvement syndical marocains face aux questions sociales

Le Comité d'Action Marocain (C.A.M), première formation politique structurée, va s'opposer dès 1934 à la Résidence Française et au Patronat. Ce dernier revendiquait le droit syndical pour les marocains et ce dans un plan de réformes touchant l'ensemble des domaines. Parmi les revendications en matière de protection sociale, le C.A.M demandait que soit imposé aux employeurs de donner à leurs ouvriers des indemnités en cas d'accident du travail. Il exigeait que soient créées des mutuelles pour l'assistance en cas de maladie ou de chômage. Mais ce projet en matière de protection sociale s'est heurté dès le début à la discrimination coloniale tant sur le plan de l'emploi et des salaires que celui des avantages sociaux. Cette attitude poussera le C.A.M et les ouvriers marocains à accentuer leurs revendications.

Pour mieux comprendre le mouvement ouvrier marocain, il faut rappeler que le syndicalisme marocain avant les années 50, était lié à la vie syndicale européenne.

En effet, les travailleurs européens regroupés en association revendiquèrent l'application de la législation du travail de la métropole. L'union départementale de la CGT, créée début 1930, déclencha en 1936 un vaste mouvement de grève qui ne bénéficia qu'aux travailleurs européens puisque leur fut reconnu le droit syndical et de grève par le dahir de 1936.

René Gallissot (1986) rapporte ainsi que le patronat collabora à la division du mouvement syndical et à l'exclusion des marocains des organisations ouvrières pour leur offrir des corporations. Ce n'est qu'en 1943 que l'union départementale de la CGT, devenue l'union générale des syndicats confédérés du Maroc se prononça fortement pour l'adhésion des marocains et accorda une importance particulière aux questions du monde de travail. Mais boycottée de nouveau par le patronat et réprimée par les autorités, l'action des syndicats sur le plan social fut sans résultat (Bensedik, 1952).

Finalement, malgré une présence syndicale, le problème de la sécurité sociale n'a pas pu être résolu sur le plan syndical de 1912 à 1950. Ce n'est qu'en 1955 que le mouvement syndical arrivera à définir une conception en matière de sécurité sociale.

En effet, la jonction entre le syndicalisme et le Nationalisme au Maroc marquera l'histoire syndicale puisque le 20 Mars 1955 naît l'Union Marocaine du travail (U.M.T) qui se déclare d'emblée comme une organisation de militants nationalistes ouverts aux perspectives sociales et progressistes. Ainsi dès sa naissance, l'U.M.T (Bensedik, 1952) inscrit dans son manifeste le droit des travailleurs marocains à la sécurité sociale. Lors de la résolution de son premier conseil national, il est demandé alors au gouvernement : « *d'élaborer une politique d'émancipation sociale et une planification économique tendant à augmenter le revenu national et à élever le niveau de vie des masses marocaines afin d'éliminer le déséquilibre qui caractérise la société. Cette action doit se traduire outre l'amélioration de la condition ouvrière et paysanne, par le relèvement des allocations familiales, l'instauration d'une véritable législation sociale garantissant tous les droits des travailleurs y compris ceux de l'agriculture, et l'instauration d'un véritable régime de sécurité sociale pour tous les travailleurs* ».

Dés l'indépendance, acquise le 2 mars 1956, le Roi du Maroc Mohamed V, dans son message à l'U.M.T, déclara le 20 mars 1956 : « *Nous sommes également décidés à promulguer une législation moderne et complète qui vous protégera contre les accidents du*

travail et les vicissitudes de la vie (maladie, vieillesse...)». Il ajouta aussi « *Notre politique tend à instaurer la justice sociale, à améliorer le niveau social et intellectuel des masses laborieuses et à leur assurer une formation technique et professionnelle. Le succès de cette politique exige une répartition équitable du revenu national et la disparition de toutes les injustices (...). La réalisation de ces objectifs renforcera la cohésion de notre société, favorisera le développement de l'économie et de la production et garantira la prospérité à tous les habitants du pays* » (Ministère du Travail et des Affaires Sociales , 1968).

De 1955 à 1960, c'est à dire de l'aube de l'Indépendance jusqu'au terme du Gouvernement Abdallah IBRAHIM, c'est la grande période de l'U.M.T. Celle-ci, en imposant sa présence, provoque une profonde réforme de la législation sociale.

II. Constitution du système de retraite Marocain

II.1 Naissance du plan de sécurité sociale

A l'époque du Gouvernement : Abdallah Ibrahim, c'est à dire entre décembre 1958 et Mai 1960, le texte de la sécurité sociale est alors préparé. L'étude de son fonctionnement est menée avec l'aide d'experts du B.I.T et avec des partenaires sociaux : l'Union Marocaine du travail (l'U.M.T), la Confédération Générale Economique du Maroc (CGEM) et l'Union Marocaine du Commerce de l'Industrie et de l'Artisanat.

Pour les experts du B.I.T ¹⁰ « *l'économie du projet proposé s'explique par la rencontre de deux préoccupations dominantes : l'une visant à concevoir un projet d'une extrême simplicité, dont l'application serait aisée et l'extension facilement réalisable, l'autre, à jeter les bases d'un système de sécurité sociale moderne au Maroc* ».

Toutefois, ils rajoutent la nécessité « *de la concilier avec la conception d'un système cohérent dont les mécanismes furent étudiés et agencés avec soins et dont la protection fut harmonisée avec celles des régimes existants, tantôt dans une perspective d'assimilation, tantôt dans une perspective de coordination* »¹¹.

¹⁰ Rapport du BIT au gouvernement marocain sur le projet d'un régime de sécurité sociale OIT / TAP/ MAROC/ RR/ Genève 1959.

¹¹ Ibid

Pour leur part, les acteurs et promoteurs de la sécurité sociale marocaine estimaient qu'un « *tel système ne peut être qu'un nouveau facteur propice et un stimulant pour le progrès du pays et son développement économique* »¹².

Certes, le plan de sécurité sociale comportait des nouveautés essentielles par rapport à la situation antérieure à l'indépendance politique. Néanmoins, pour l'U.M.T, il n'était pas encore complet puisqu'il présentait des lacunes et des insuffisances.

Celle-ci émit des réserves sur la politique d'exclusion des ruraux qui représentaient 70 % de la population totale de 8 214 000 personnes dont 2 278 686 actifs ruraux sur une population active totale de 3 255 000 personnes¹³. Elle critique d'autre part le fait que ce régime exclue la couverture des frais médicaux et pharmaceutiques et la couverture contre le risque chômage.

Cette nouvelle institution ne sera pour la centrale syndicale qu'une des ébauches de l'action sociale au Maroc. Pour elle, les revendications ouvrières devaient se maintenir. Les travailleurs devaient continuer à exiger une plus juste rémunération de leurs efforts et exercer leur action dans tous les domaines dont dépend le progrès social et économique.

Mais malgré l'imperfection du régime comparé aux pays occidentaux dotés de législation moderne de travail, la centrale syndicale (U.M.T)¹⁴ insista sur le fait que l'application de ce plan devait assurer, même partiellement, le maintien de certaines ressources aux travailleurs mis dans l'obligation physique d'interrompre leur activité par la maladie, par accident, par invalidité ou par vieillesse. Autrement dit, il fallait étendre ce principe à toutes les causes d'interruption du travail et non pas seulement aux risques professionnels.

De leur côté, certains employeurs et patrons éprouvèrent des craintes en ce qui concernait l'augmentation des charges qu'imposerait la nouvelle législation surtout en période de récession. Mais vu les taux très bas de la cotisation exigée par le régime, il ne sembla pas que les prix de revient des produits furent grevés de charges nouvelles insupportables (Garnier, 1961). Ces derniers ont fini par accepter le principe de la sécurité sociale.

¹² Presse de l'UMT du 24 Mai 1959 (L'avant-garde)

¹³ Annuaire statistique du Maroc : Recensement de 1960, Ministère du plan

Pour ce qui concerne la gestion du système, la solution retenue après de vives discussions par l'administration fut celle d'un établissement public doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière, administré par un conseil d'administration tripartite et soumis à la tutelle financière du Ministère des Finances et à la tutelle administrative du Ministère du Travail. De nouveau, l'avis du B.I.T comptait beaucoup, l'Organisation Internationale de Travail (OIT) recommandait que les organisations des employeurs et des travailleurs ainsi que l'Etat participent à la gestion du système de la sécurité sociale¹⁵. Le conseil se composait alors d'un nombre égal de représentants de l'Etat, des travailleurs et des employeurs.

Une question délicate a été aussi soulevée lors de l'installation de ce nouveau régime, celle de savoir s'il convenait d'intégrer les fonctionnaires de l'Etat et des collectivités locales et les salariés occupés dans les grandes entreprises, dans le champ d'application du nouveau régime (CNSS) ou de les maintenir dans leurs propres caisses. Du fait que la protection assurée à ces travailleurs était dans l'ensemble plus complète que celle proposée par le régime général, il a paru préférable en fin de compte de maintenir leur statut particulier afin d'éviter de porter atteinte aux droits acquis tout en essayant de réaliser une coordination aussi parfaite que possible entre les régimes afin d'éviter des lacunes ou des chevauchements.

En fin de compte, un régime de sécurité sociale obligatoire pour le secteur privé est créé par la loi le 31 décembre 1959 instituant la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) et prenant effet au 1^{er} Avril 1961 (CNSS, 1999). Mais bien que la question d'un régime global de sécurité sociale fut posée et débattue, le texte de la loi n'a que partiellement couvert les risques sociaux. Ce régime s'adressait alors aux salariés de l'industrie, du commerce et des professions libérales ainsi qu'aux agents titulaires des établissements publics non affiliés à la C.M.R. Il touchait également les contractuels, les temporaires, les journaliers et occasionnels de l'Etat et des collectivités publiques et enfin les personnes employées dans les coopératives. Etaient exclus du bénéfice de ce régime les salariés agricoles et forestiers, les professions indépendantes telles que les artisans, les commerçants et les agriculteurs ainsi que les personnels de maison.

¹⁵ Article 72 de la convention 102 de l'OIT 1952 p 170.

Ce n'est qu'en 1981, qu'une extension a été accordée aux salariés agricoles et forestiers des grandes entreprises du secteur moderne puisque eux seuls pouvaient répondre aux exigences techniques, administratives et financières de la sécurité sociale.

Pour le secteur public, la C.M.R a vu son champ d'intervention s'étendre et ce par la prise en charge de régimes nouvellement créés. Il s'agit des régimes cotisants et régimes non contributifs constitués de régimes spéciaux d'aide et d'assistance qu'elle gère pour le compte de l'Etat. Ces derniers garantissent des prestations liées notamment à des conditions de ressources et répondent aux exigences de solidarité : régime de pensions des résistants invalides créé en 1959, rentes forfaitaires des militaires des troupes khalifiennes de l'ex zone du nord (1960), régime de pension des ayants droits des victimes des événements du 10 juillet 1971 et 16 Août 1972 en 1974, allocations forfaitaires à certains anciens résistants (1976), rentes forfaitaires aux militaires marocains. D'autres nouveaux régimes cotisants ont été mis en place suite à la création des Forces Armées Royales (FAR) et aux nouvelles structures administratives du Maroc. Il s'agit du régime des pensions militaires d'invalidité (1958), du régime des pensions de sous-officiers et des hommes de troupe des FAR (1963). Ces nouveaux régimes excluaient les personnels non titulaires de l'administration publique tribulaire de la CNSS et du Régime Collectif Autonome de Retraite (RCAR) et les personnels des Etablissements publics qui disposaient de leurs propres caisses.

Par ailleurs, l'unification territoriale du Royaume et la marocanisation des cadres de la fonction publique ont abouti à la dissolution des caisses de retraite de l'ancienne Zone Nord et celles qui étaient réservées exclusivement aux fonctionnaires français. Les bilans de toutes ces caisses ont été transférés à la CMR qui a également pris en charge les régimes de pension militaire en 1964. La CMR a hérité des régimes de pension précédemment gérés par six caisses dissoutes : la caisse de prévoyance marocaine (1958), coopérative « montepio » de l'ex-Zone du nord (1959), caisse militaire des pensions (1964), Fonds spécial de pension (1970), caisse marocaine des rentes viagères (1976).

Le plus grand changement intervient un peu plus tard plus précisément le 4 octobre 1977 avec la création du Régime Collectif Autonome de Retraite (RCAR), indépendant des autres régimes et en dehors des deux organismes chargés auparavant de la gestion de tous les régimes obligatoires dont la gestion a été confiée à la Caisse Nationale de Retraite et d'Assurance (CNRA) elle même gérée par la Caisse de Dépôt et de Gestion (CDG). Ce

régime s'adresse d'abord aux agents contractuels de droit commun, temporaires, journaliers et occasionnels de l'Etat et des Collectivités Locales. L'affiliation à ce régime est obligatoire pour les personnels des organismes publics soumis au contrôle financier de l'Etat, en l'occurrence les offices, établissements publics, sociétés concessionnaires, entreprises dont le capital social est détenu par l'Etat. Mais cette loi de 1977 a ouvert la possibilité de la continuation des régimes internes qui présentaient des conditions financières satisfaisantes à l'époque.

Finalement, il y a eu un développement de la sécurité sociale indépendamment du régime général de la CNSS. Il s'agit du régime des accidents du travail fondé sur la responsabilité de l'employeur et géré par des compagnies d'assurance privées, du régime des pensions civiles et militaires de la Caisse Marocaine de Retraite (CMR), du régime Collectif d'Allocation et de Retraites (RCAR), le régime facultatif privé de retraite des salariés cadres ou non cadres de la Caisse Interprofessionnelle Marocaine de Retraite (CIMR), des caisses internes pour certains établissements publics, de la Caisse Nationale de Retraite et d'Assurance (CNRA) et enfin les sociétés mutualistes de la Caisse Nationale des organismes de Prévoyance Sociale (CNOPS).

Ainsi, les étapes et les réalisations des deux périodes, celle allant de 1912 à 1959 et celle du lendemain de l'indépendance jusqu'à aujourd'hui, ont fondé le système de sécurité sociale marocain. Cependant, il nous paraît évident que le Maroc, en s'inspirant des sociétés industrielles, n'a pas pris en compte la couverture de l'ensemble de la population. L'exclusion s'étend à ceux qui demeurent en dehors de l'économie monétaire et vivent des fruits de la terre au sein de la société tribale et qui éprouvent le plus grand besoin de bénéficier d'une protection sociale. Ceux là représentent même la majorité. Cette exclusion, a t'elle été suffisamment réfléchié ? A-t-on mesuré ce qui pourra apparaître comme une injustice émanant de choix politiques dès l'apparition du régime général de sécurité sociale ?

Malgré tous les efforts et tous les aménagements effectués tout au long des décennies qui suivent la constitution de l'ensemble des régimes, ceux ci sont toujours confrontés à de sérieux problèmes du fait même de la fragmentation du système et des difficultés financières résultant de la maturation des régimes, du vieillissement progressif de la population, de l'extension limitée de la couverture et de la détérioration du ratio démographique des régimes.

Caisses internes

Régime général RCAR (1977)

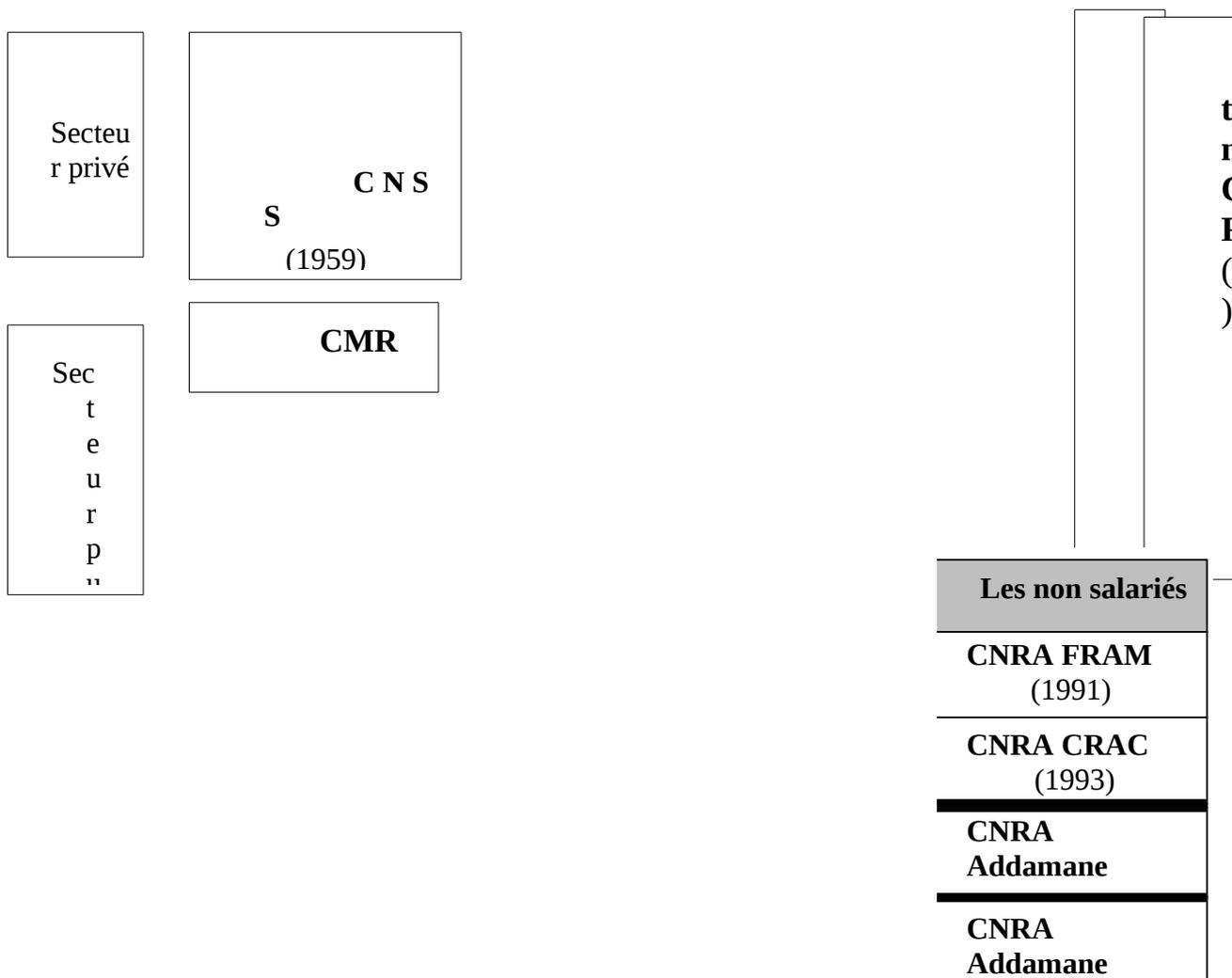
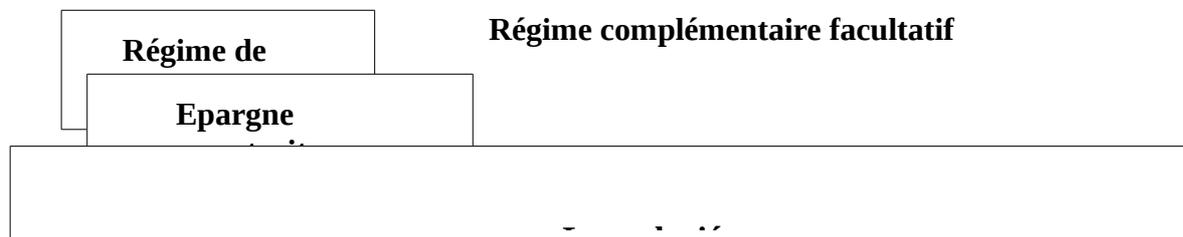
R (1977)

(Régime complémentaire)

Section 2 : Fonctionnement et caractéristiques des régimes de retraite

Le parcours historique que nous venons de tracer nous montre clairement que le secteur de la retraite et de la prévoyance au Maroc se caractérise par la diversité des régimes en place qui ne couvrent en fin de compte que la population salariée des secteurs organisés.

Schéma 3 : Architecture du système de retraite au Maroc



Pour les employés de l'Etat, des collectivités locales et des Etablissements publics, la couverture en matière de retraite est assurée par deux organismes d'envergure nationale, la Caisse Marocaine de Retraite (CMR), et le Régime Collectif d'Allocation de Retraite (RCAR).

Quant aux travailleurs du secteur privé, ils sont obligatoirement affiliés à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) et peuvent, en outre, bénéficier d'un régime complémentaire facultatif offert par la Caisse Interprofessionnelle Marocaine (CIMR).

A côté des caisses de retraite, on retrouve des compagnies d'assurance qui assurent des couvertures de retraite sur initiative individuelle ou collective comme le cas de la Caisse Nationale de Retraite et d'Assurance (CNRA). Celle-ci propose différentes formules pour les artisans, avocats, personnes appartenant au secteur informel). A cela, s'ajoute également les caisses internes adoptées par certains établissements publics (ONCF, OCP, ODEP, ONE...) mais qui ont presque tous basculé vers le RCAR du fait que leurs populations couvertes restent marginales.

Les régimes obligatoires sont définis par des textes de lois spécifiques sans réelles relations entre eux (CNSS, CMR, RCAR) alors que les autres régimes relèvent soit du domaine de convention où, en principe, on n'est limité que par les dispositifs relatifs aux compagnies d'assurance, lorsque ceux-ci font des dépôts de cotisations auprès des assurances (CIMR) soit du domaine contractuel (caisses internes de retraite).

Après ce bref rappel des différents régimes, nous allons voir dans un premier temps comment ont fonctionné ces régimes depuis leur création et comment ils ont évolué.

I. Fonctionnement des principaux régimes de retraite

I.1 Le régime de pensions civiles et militaires

Pour ce qui est du secteur public, nous avons vu qu'en 1930 et 1931, deux régimes de pensions furent institués respectivement en faveur des fonctionnaires civils français et en faveur des fonctionnaires marocains de l'Etat. L'année 1950 vit leur fusion en un seul régime de répartition qui constitue exclusivement le régime général obligatoire de la Caisse Marocaine de Retraite jusqu'à Octobre 1958, date de création de régimes de pensions et

d'invalidité en faveur des militaires des FAR et en faveur des résistants invalides. Au lendemain de l'Indépendance, le régime des pensions civiles se dédoubla d'un régime de pensions militaires.

Mais depuis la réforme du 30 décembre 1971, se réalise une certaine unification des régimes applicables dans la mesure où il n'existe plus qu'un seul régime de pensions militaires de tous grades et un seul régime de pensions civiles gérés par la CMR, elle-même gérée par un conseil d'administration présidé par le Ministre des Finances.

Sur la base de retenues prélevées sur les traitements des affiliés et de subventions servies par le budget de l'Etat, le régime des pensions de la CMR distribue des pensions de retraite, d'invalidité et de survivants (ayants droits) aux fonctionnaires et agents titulaires de l'Etat et des collectivités locales.

La CMR fonctionne selon le principe de répartition. Les pensions des retraités sont financées par les cotisations versées par les affiliés et les contributions des employeurs. Celles-ci ne sont pas payées sur le budget général de l'Etat, mais sur les avoirs de la CMR. Les ressources du régime de retraite sont constituées par le versement des fonctionnaires en activité, complétées par les contributions que l'Etat et les collectivités locales versent pour le paiement des pensions.

C'est un régime qui est fondé sur la prévoyance collective puisque chaque fonctionnaire en activité cotise non seulement pour lui, mais pour les personnes qui sont déjà à la retraite. La solidarité entre les générations joue du fait que le financement du régime est assuré par les cotisations. Les droits à pension découlant essentiellement des cotisations, on parle ainsi d'un régime d'assurance de nature contributive.

La cessation des fonctions se fait dès que les affiliés au régime civil atteignent 60 ans. A l'exception des professeurs de l'enseignement supérieur et des magistrats dont la limite d'âge est fixée respectivement à 65 et 66 ans. Par contre, les limites d'âge applicables aux militaires des FAR et aux personnels des forces auxiliaires varient, en fonction des grades, entre 45 ans et 63 ans.

Il convient de souligner que pour bénéficier de sa pension, le fonctionnaire doit remplir les conditions exigées (être affilié, puis être radié des cadres), mais il peut demander

de liquider sa retraite bien avant ses 30 ans de service ou être âgé de 60 ans, si il effectue un minimum de 15 ans de service pour les femmes ou 21 ans pour les hommes. Actuellement, la pension est payée mensuellement (auparavant trimestriellement) en fonction de la dernière situation statutaire acquise à la date de radiation des cadres.

Ainsi la pension se calcule par référence aux derniers émoluments de base perçus par l'affilié à la date de sa radiation des cadres et qui correspondaient à ses indices, grade, échelle et échelon. Il convient de rappeler que les éléments de la rémunération sur lesquels les fonctionnaires ont été amenés à payer la retenue (cotisation salariale) ont varié d'une population à l'autre. Jusqu'à 1990 les pensions de retraite se calculaient sur une partie seulement du salaire, à savoir sur le traitement de base qui ne représentait que 65% du salaire. Mais suite à la diminution du traitement de base et à l'augmentation des indemnités statutaires, ceci s'est répercuté sur les pensions ce qui a poussé les pouvoirs publics à élargir l'assiette de calcul des pensions. On a intégré ainsi l'indemnité de résidence dans la limite de 10% du traitement de base, ainsi qu'une première moitié des indemnités fixes et permanentes le 1 janvier 1990, puis la deuxième moitié en 1997.

Ce système de retraite de base étant à prestations définies, le montant de la pension est fixé d'avance et calculé selon la formule suivante :

$$2,5 \% \text{ Emoluments de base} \times \text{Nombres d'annuités liquidables} \times$$

Les annuités englobent les périodes d'affiliation ainsi que les périodes des services ayant fait l'objet de validation ou de transfert.

Chaque annuité liquidable vaut 2,5 % des émoluments de base sauf pour la pension sur demande, qui elle, est calculée sur la base de 2 % des émoluments de base. Toutefois le maximum des annuités liquidables est 40 annuités, à condition que la pension de retraite après déduction de l'impôt général sur les revenus salariaux et revenus assimilés ne dépasse pas le montant de la dernière rémunération statutaire d'activité nette dudit impôt.

La aussi comme la majorité des régimes par répartition, il a été introduit une pension minimale fixé à 500 Dhs qui nécessite en contrepartie une durée de service effectif de 5 ans au moins.

Enfin, sur le plan technique et financier, ce régime est basé sur le principe de la prime échelonnée qui fixe un taux de cotisation d'équilibre pour une période minimale de 10 ans. En effet, le système financier des régimes de pensions civiles et celui des pensions militaires est basé sur la technique de la répartition provisionnée avec constitution de réserves. Le taux de cotisation étant déterminé de sorte que l'équilibre entre d'une part les cotisations augmentées des produits financiers et d'autre part les prestations soit assuré sur une période d'équilibre minimum de 10 ans.

Les taux de cotisation ont évolué pour atteindre 20 % pour le régime des pensions civiles et 21% pour le régime de pension militaire avec un partage part salariale/part patronale de 1/3-2/3.

Tableau 5 : Paramètres du régime obligatoire de retraite CMR

Nature du régime	Taux de cotisation	% de la cotisation	% de la cotisation	Salaire de référence pour le calcul de la	Taux de remplacement annuel	Plafond de la pension
Régime de pension	20 %	10 %	10 %	Le dernier salaire	2,5% pour chaque année de service	100 %
Régime de pension	21 %	7 %	14 %	Le dernier salaire	2,5% pour chaque année de service	100 %

Source : CMR, (2006)

Il convient enfin de noter que, pendant longtemps, la C.M.R. a fonctionné comme un compte spécial du budget, avec les cotisations en recettes et les pensions en dépenses. Depuis un certain nombre d'années, et afin de garantir le service des prestations et éviter les conséquences d'un fléchissement temporaire des ressources, la C.M.R. est tenue de constituer des provisions et réserves dont les modalités de placement sont fixées par voie réglementaire. Ces provisions sont alimentées par l'excédent annuel des ressources sur les dépenses.

Le montant minimum de la provision de prévoyance retraite ne peut dans aucun cas être inférieur à deux fois la moyenne des dépenses constatées au cours des trois derniers exercices.

Si le niveau de cette provision se trouve au dessous du minimum requis, le taux de cotisation est réajusté de telle sorte que les ressources et les dépenses soient équilibrées sur une période minimale de 10 ans et qu'un excédent soit dégagé pour alimenter la provision de prévoyance à hauteur de ce minimum.

Certes, le régime accumule des réserves placées sur le marché financier, mais le montant des pensions ne dépend pas de la valeur des réserves. Il ne s'agit pas d'un système conventionnel, mais d'un système statutaire.

Pour la CMR, la revalorisation est laissée à l'appréciation du Gouvernement qui seul, a la faculté de prendre cette mesure afin préserver le pouvoir d'achat des pensionnés. Ces dernières années, la CMR a enregistré en moyenne un taux de revalorisation qui ne dépasse pas le 1/3.

Pour développer une culture de l'épargne et de la prévoyance sociale chez les fonctionnaires, la C.M.R a lancé en janvier 2005, un produit de retraite facultatif dit « Attakmili ». Seuls les affiliés du régime de base de la C.M.R peuvent adhérer à ce régime de retraite complémentaire à but non lucratif. « Attakmili » est géré selon le principe de la capitalisation individuelle.

L'affiliation à Attakmili permet aussi, à titre optionnel, de souscrire à une assurance décès/invalidité.

Par ailleurs, une possibilité de rachat de l'épargne est accordée par le régime à tout adhérent dès qu'il accumule 5 ans d'affiliation.

Durée	Possibilité de	Valeur de rachat
Entre 5 et 10 ans	Oui	97 % de l'épargne acquise
Au-delà de 10 ans	Oui	100 % de l'épargne acquise revalorisée

Source : A partir des données de la CMR

Alors que le régime des pensions de la CMR s'adresse aux fonctionnaires titulaires, celui du RCAR s'adresse aux agents non titulaires de l'Etat et des Collectivités Locales. Ce régime constitue souvent un régime de passage pour ceux qui finissent par être titularisés et passent ainsi d'office à la CMR.

I.2 Le régime collectif d'allocation de retraite

La Caisse Nationale de Retraite et d'Assurance (CNRA) créée le 27 octobre 1959 et qui avait pour objectif de consentir des rentes en répartition des accidents de travail, a eu à sa charge à partir du 4 octobre 1977, la gestion d'un nouveau régime de retraite obligatoire celui du RCAR.

Le RCAR en tant qu'institution de prévoyance sociale dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière, constitue obligatoirement depuis le 14 janvier 1978 le régime de retraite de base des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités locales, du personnel des Etablissements Publics soumis au contrôle financier de l'Etat et des contractuels de droit commun.

Ce régime est constitué, d'un régime général obligatoire qui assure des pensions aux affiliés, en cas de vieillesse ou d'invalidité, des pensions au profit des ayants cause, en cas de décès de l'affilié, du retraité, ou de l'invalidé et des allocations familiales pour les enfants des pensionnés. Il intègre d'autre part, un régime complémentaire conventionnel créé le 4 octobre 1977, mais mis en application seulement le 7 janvier 1993. Celui ci s'applique aux salariés justifiant leur assujettissement à un régime de base (régime générale du RCAR, CNSS, Régimes Internes). Il couvre la tranche de rémunération dépassant le plafond fixé par ces régimes.

Il garantit alors des prestations de retraite, d'invalidité et des décès en sus de celles assurées par les régimes de base. A signaler que bien que facultatif, ce régime complémentaire, une fois la convention d'adhésion signée, devient obligatoire pour tous les employés dont la rémunération dépasse le plafond du régime général.

Le régime général du RCAR est financé par des cotisations salariales et des contributions patronales gérées selon une formule combinant la répartition (1/3) et la capitalisation (2/3).

La cotisation salariale fixée à 6 % de l'ensemble des émoluments à concurrence du plafond est à la charge de l'affilié alors que la contribution patronale de 12% est payée par l'employeur et comporte une part fixe de 6% et une part variable de 6. Ce taux global de 18 % est calculé sur la base d'un salaire plafonné à 4 fois le salaire moyen du régime (défini comme étant égal à la moyenne des salaires alloués à l'ensemble des affiliés) et qui évolue d'année en année au même taux que celui enregistré par ce salaire moyen. Il correspondait en 2004 à 11700 Dhs/mois¹⁶.

Ainsi, sont gérées en capitalisation, la cotisation salariale de 6% au titre du régime général, la contribution patronale fixe de 6% au titre du régime général et enfin la cotisation salariale de 3% au titre du régime complémentaire. Sont gérées par contre en répartition la contribution patronale variable de 6% au titre du régime général et la contribution patronale de 3% au titre du régime complémentaire.

Les affiliés au régime général du RCAR peuvent également, sur demande expresse, solliciter le transfert de leurs droits constitués auprès d'un autre régime de retraite, antérieurement à son assujettissement au RCAR, et ce, en vue de les prendre en compte pour la constitution de leurs carrières dans le cadre du RCAR.

Les 2/3 de la cotisation globale fonctionnant en capitalisation est inscrite aux livrets individuels des affiliés. Capitalisées au taux d'intérêt réglementaire de 4,75% l'an, ces sommes sont juridiquement la propriété de l'affilié qui les fait valoir non seulement pour bénéficier d'une allocation de retraite ou d'invalidité, mais qui lui sont soit remboursées par le RCAR sous forme de pécule lorsqu'il ne satisfait pas aux conditions d'ouverture du droit à pension, soit transférées à son nouveau régime de retraite lorsqu'il change de secteur d'activité. En revanche, les cotisations patronales variables qui sont gérées selon le système de la répartition, ne font l'objet ni de transfert ni de remboursement.

¹⁶ Suite à l'accroissement du salaire moyen du RCAR de **3,20%** et conformément aux dispositions législatives et réglementaires qui régissent le RCAR, le salaire plafond servant d'assiette au calcul des cotisations salariales et des contributions patronales pour le Régime Général est porté à **154.800,00 DH** par an, soit **12.900,00 DH** par mois et ce, depuis le **1er janvier 2008**.

Le choix de cette technique de financement mixte, en partie basée sur la capitalisation, se justifie par le souci de garantir à l'affilié ou à ses ayants droits une rente minimum de capitalisation qui correspondrait aux cotisations versées durant la carrière professionnelle.

La répartition quant à elle garantit la revalorisation automatique des pensions, le paiement des allocations familiales au profit des enfants des pensionnés, le paiement des années restant à courir jusqu'à l'âge de 60 ans en cas d'invalidité ou de décès en activité.

Les ressources du RCAR, dont la gestion est assurée par la CDG, sont affectées à des fonds réglementaires et placés selon les modalités prévues par les textes en vigueur relatifs au régime général du RCAR. Elles sont employées ainsi :

- En valeur d'Etat ou jouissant de sa garantie,
- En valeur cotées à la bourse des valeurs et en actions SICAV,
 - Immeubles et prêts en 1^{ère} hypothèque,
- Fonds disponibles déposés à la C.D.G.

Dans tous les cas, le bénéfice de l'allocation de retraite est subordonné à une condition de durée minimale fixée par le législateur à trois années d'affiliation. Mais les modalités d'ouverture du droit à pension diffèrent selon que la mise à la retraite intervient pour limite d'âge ou par anticipation.

Les affiliés au RCAR sont soumis à une limite d'âge impérative fixée par le législateur à 60 ans ou aux âges reconnus équivalents pour les emplois dits actifs et tels que définis par décret.

L'affilié qui justifie de 3 ans au moins d'affiliation a droit à une allocation de retraite. Si la période d'affiliation auprès du régime est inférieure à 36 mois, l'affilié a droit à un pécule payable soit à l'âge de 60 ans soit immédiatement en cas d'invalidité. Toutefois, tout affilié qui totalise 21 ans de services valables dans le cadre du RCAR pourra bénéficier d'une retraite proportionnelle mais avec une déduction de 0,4% par mois d'anticipation par rapport aux droits acquis à la date d'exigibilité et 24% maximum, soit 5 années.

Toutes les pensions servies par le régime général du RCAR sont liquidées sur la base du salaire moyen de carrière revalorisé qui résulte de la moyenne arithmétique des salaires déclarés au régime durant toute la durée d'assujettissement de l'affilié.

Qu'elle intervienne par anticipation ou par limite d'âge, l'allocation de retraite est égale à 2 % du salaire moyen de carrière revalorisé (SAMCR) par année de cotisation. Le taux plafond de l'allocation est cependant fixé à 90% de l'assiette.

Cependant, une fois que le taux de pension atteint 60%, la base de calcul devient 1% par année validée.

$$\text{SAMCR} \times 2\% \times \text{nombre d'années valides et validées}$$

Pour ce qui est de la revalorisation des salaires, le RCAR répercute les gains de productivité des salaires des actifs sur les pensions en les revalorisant en fonction de l'évolution des salaires.

Après avoir décrit le fonctionnement des deux régimes du secteur public, la CMR et le RCAR, examinons maintenant l'organisation de la CNSS et de la CIMR qui gèrent quant à elles la retraite du secteur privé.

I.3Le régime de sécurité géré par la caisse nationale de sécurité sociale

Comme nous l'avons vu auparavant, la CNSS est un organisme public doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière à qui est confiée, depuis 1961, la gestion du régime de sécurité sociale. La tutelle administrative est exercée par le Ministère en charge de l'Emploi et des Affaires Sociales et le Ministère des Finances assure le contrôle financier.

Le régime de sécurité sociale que gère la CNSS, couvre les salariés du secteur privé dans les branches de l'industrie, du commerce, des professions libérales, de l'artisanat, de l'agriculture ainsi que les marins pêcheurs. Il couvre aussi les employés des propriétaires d'immeubles, des associations, des syndicats, des ambassades et consulats et des différents groupements.

Ce régime est dit général car il assure la couverture de plusieurs risques au profit des salariés qui y sont assujettis. Il s'agit tout d'abord, des risques liés à la perte de revenus en cas de maladie, maternité, invalidité ou vieillesse. Il sert aussi des allocations familiales aux

salariés assurés et fait bénéficier leurs ayants droits d'une pension de survivants et d'une allocation décès.

Le régime de sécurité sociale est financé par les cotisations patronales et salariales sur la base des rémunérations brutes des salariés. Ces rémunérations englobent toutes les indemnités, primes, gratifications, ainsi que les avantages en nature ou en espèces.

Ce régime garantit trois types de prestations : les allocations familiales ; les prestations à court terme à savoir les indemnités journalières en cas d'absence pour cause de maladie, d'accident ou de maternité ainsi que les allocations de naissance et de décès ; enfin des prestations à long terme comprenant : la pension vieillesse, d'invalidité et de survivants.

Pour assurer l'autonomie financière de chaque famille de prestations, principe sur lequel s'est fondée la technique de financement de la CNSS, il a été prévu d'asseoir le régime financier sur la base d'un système de répartition annuelle pour la famille des allocations familiales et de prestations à court terme, et d'un système de répartition provisionnée pour la branche des prestations à long terme.

Dans le cadre de la répartition annuelle, le taux de cotisation est déterminé de telle manière que les ressources du régime de la sécurité, provenant des cotisations salariales et des contributions patronales, au cours d'une année donnée, couvrent les charges de cette année et laissent éventuellement un léger excédent permettant de constituer une réserve de sécurité. Ce fonds de réserve de sécurité est alimenté par les excédents annuels des ressources propres à chaque catégorie de prestations. Son montant doit être égal à 25 % de la moyenne annuelle du total des dépenses constatées au cours des trois dernières années et ce pour chaque catégorie de prestations. Si le montant des réserves diminue jusqu'à atteindre 12,5% de cette moyenne, le taux de cotisation de la catégorie de prestation concernée est réajusté de telle sorte que les dépenses et les ressources annuelles soient équilibrées et qu'un excédent suffisant soit dégagé pour l'alimentation du fonds de réserve de sécurité. Le but est de permettre à la caisse de disposer à tout moment de ressources financières permettant de faire face temporairement à un fléchissement imprévu des recettes ou à un accroissement exceptionnel des dépenses.

Dans le cadre du système de la répartition provisionné, le taux de cotisation est déterminé à un niveau jugé suffisant pour garantir l'équilibre financier du régime des prestations à long terme notamment la retraite pendant une période d'équilibre fixée à 5 ans. Ce taux de cotisation doit se maintenir en vigueur jusqu'au moment où les ressources provenant des cotisations et contributions augmentées des produits financiers deviennent insuffisantes pour couvrir les dépenses du régime. Lorsqu'un déséquilibre apparaît entre les ressources et les dépenses, le taux de cotisation est réajusté pour permettre d'obtenir une nouvelle période d'équilibre.

A l'instar des deux autres branches, des réserves techniques sont constituées sous forme d'un fonds de prévoyance. Ce fonds est alimenté de l'excédent des recettes sur les dépenses de chaque exercice. Aucun prélèvement ne pourra être opéré sur ce fonds pour faire face à des dépenses courantes.

L'application de la répartition provisionnée vise tout d'abord à éviter une brusque variation du taux de cotisation. Celui-ci étant déterminé de telle façon que l'équilibre soit assuré sur une période minimale de 5 ans. Ensuite elle introduit une forme de capitalisation dans un régime basé sur la répartition dans la mesure où les réserves accumulées sur une période assez longue sont déposées à la CDG.

La CDG créée à l'image de la Caisse de Dépôts et de Consignation française, en février 1959, a pour mission la gestion des dépôts particuliers et dépôts de prévoyance. Elle était appelée à gérer « ces ressources en fonction de l'impératif de financement du développement, mais en tenant compte de la nécessité de protection de leurs titulaires » (Benamour, 1971).

Ainsi le dépôt des excédents de la CNSS à la CDG s'inscrit dans cette perspective de développement mais devrait aussi permettre à la CNSS d'assurer la pérennité de son régime de retraite. Ces dépôts devraient servir à la fois à assurer le versement des pensions et à promouvoir des projets économiques créateurs d'emplois, élargissant par la même, la base des régimes de retraite en augmentant la masse des cotisations versées à la caisse en général.

Actuellement, la pension vieillesse est financée par un taux de cotisation de 11,89% du salaire plafonné à 6000 dhs/ mois, supporté à raison de 2/3 par l'employeur et de 1/3 par le salarié.

Cette pension est attribuée en fonction du nombre d'années de cotisation et de l'âge de l'assuré. Depuis 1961, l'assuré qui atteint l'âge de la retraite fixé à 60 ans, devait justifier d'au moins 180 mois d'assurance pour prétendre à cette pension. A partir d'octobre 1972, la période d'assurance est réduite à 3240 jours de cotisations.

Donc pour ouvrir droit à la pension, l'assuré doit cesser toute activité, être âgé de 60 ans au moins sauf pour les mineurs dont l'âge de retraite a été ramené à 55 ans s'ils justifient avoir travaillé au fond pendant cinq années au moins.

Si le salarié atteint l'âge de 60 ans et qu'il ne totalise pas les 3240 jours de cotisation à la CNSS, la loi l'autorise à continuer à travailler jusqu'à ce qu'il totalise cette durée d'assurance.

La pension de retraite se calcule selon la méthode suivante :

Pension de vieillesse = 50% de l'assiette de liquidation pour les 3240 jours d'activité + 1% de la même assiette pour chaque période de 216 jours d'assurances au-delà des 3240 jours sans toutefois dépasser 70%.

L'assiette de liquidation est le salaire moyen défini comme la 96^{ème} partie totale des salaires soumis à cotisations et perçus par l'intéressé pendant les 96 mois déclarés (au lieu de 36 ou 60 auparavant) qui précèdent le dernier mois civil avant l'âge d'admission à la retraite.

Toutefois la CNSS vient de mettre en place une retraite anticipée possible à partir de 55 ans moyennant le paiement d'une prime par l'employeur. Ainsi tout agent âgé de 55 ans et plus et de moins de 60 ans et qui a cotisé au moins 3240 jours peut en bénéficier à condition que son employeur accepte de payer la prime exigée par la caisse qui dépend de l'âge de l'assuré et de l'annuité de la pension.

Pour la CNSS, la revalorisation est laissée à l'appréciation du gouvernement qui seul, a la faculté de prendre cette mesure pour préserver le pouvoir d'achat des pensionnés. La CNSS a enregistré ces dernières années un taux faible ne dépassant pas le 1/3 du taux d'inflation moyen. La dernière revalorisation opérée par la CNSS date du 1^{er} juillet 2001. Il a

été décidé de relever l'ensemble des pensions servies par le régime d'un montant forfaitaire mensuel égal à 100 DH.

Dans ce régime également, il a été fixé une pension minimale en 1996 de 500 DH par mois que le régime s'engage à payer pour tout cotisant ayant eu à la liquidation une pension au dessous de ce montant.

Tableau 6: Le régime de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale : Risques couverts, financement et niveaux de prestations – Situation en 2005 –

	Risques	Financement			Niveaux des prestations
		Employeur	Salarié	Total	
CNS S	Prestations familiales (salaire réel)	6,5%*	0%	6,5%*	Les allocations familiales s'élèvent à 150 dhs par enfant à charge, pour les trois premiers enfants et à 36 dhs pour chacun des trois enfants suivants. Le barème de l'aide sanitaire familiale est 300 dhs pour le premier enfant et de 100 dhs par enfant supplémentaire.
	Court terme (salaire plafonné à 6000 dhs)	0,67%	0,33 %	1,00%	Les indemnités journalières de maladie (IJM) sont égales aux deux tiers du salaire de référence qui ne peut être inférieur aux deux tiers du salaire minimum légal (SMIG). La durée des indemnités journalières de maternité est de 14 semaines, dont un minimum de six semaines après la date de l'accouchement. Le montant de l'indemnité journalière de maternité est de 100% du salaire de référence tel que défini par le calcul des IJM. L'allocation de décès s'élève à 12 000 dhs. Le congé de naissance, dont la durée est de trois jours est remboursé.
	Long terme (salaire plafonné à 6000 dhs)	7,93%	3,96 %	11,89%	La pension de vieillesse (PV) ainsi que la pension d'invalidité (PI) se situent entre 50 à 70% du salaire moyen mensuel plafonné à 6 000 dhs avec un minimum de 500 dhs par mois. La pension de survivant (PS) est de 50% de la PV et de la PI pour le conjoint survivant et pour l'orphelin de père et de mère, elle n'est que de 20%.
	AMO (assurance maladie obligatoire)	2%+1%*	2%	4%+1%	41 pathologies sont prises en charge avec un taux de remboursement de 100% du prix de référence des frais engagés pour les maladies de longue durée : soit 70% pour les soins dispensés dans le privé et 90% pour ceux dispensés dans les hôpitaux publics.
	Total	18,10%	6,29 %	24,39%	SMIG = 1 826,24 Dhs (mensuel), soit 217,67 \$ US (*) 1% : taux de solidarité AMO déduit du taux des Prestations Familiales (PF).
	Taxe de la formation professionnelle		1,6%		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.

Source : CNSS, (2005)

I.4 La caisse interprofessionnelle marocaine de retraite

Nous avons vu que la CIMR a été créée au temps du protectorat sur l'initiative du patronat en 1949 sous forme d'une association d'employeurs à but non lucratif. Son organisation financière fut largement inspirée par celle des régimes complémentaires français. Aujourd'hui ce régime gère les retraites des salariés de toute personne physique ou morale établie au Maroc et ayant souscrit un contrat d'adhésion.

Cependant, l'adhésion à ce régime reste facultative et est ouverte à toute entreprise quelle que soit sa forme, exerçant son activité au Maroc et employant du personnel salarié (3 salariés minimum) elle est aussi ouverte à titre de régime complémentaire à celui de la CNSS. A l'exception de certaines institutions publiques (la Royal Air Maroc, la Caisse Nationale de Crédit Agricole) qui, pour des raisons historiques, la CIMR, est intervenue comme un régime de base.

Le Montage financier adopté par la CIMR jusqu'en 2003 s'articulait autour d'un système mixte combinant capitalisation et répartition. Les cotisations patronales (3% à 6%) sont versées à la CIMR qui les gèrent en répartition, alors que les cotisations salariales (3 à 6%) sont versées aux compagnies d'assurances qui les gèrent en capitalisation.

En 2003, la CIMR a adopté une réforme qui se base principalement sur la récupération, par cette caisse, des cotisations salariales qui sont désormais gérées en répartition. Ces cotisations servent en premier lieu à payer les pensions et le reliquat est affecté à la réserve de prévoyance.

Actuellement l'adhérent a le choix entre 5 taux de cotisations.

Tableau 7 : Les taux de cotisation au CIMR

Taux de base cotisations	Taux correspond de la contribution	
	patronale 2006	2007
3,00 %	3,78 %	3,90 %
3,75 %	4,73 %	4,88 %
4,50 %	5,67 %	5,85 %
5,25 %	6,62 %	6,83 %
6,00 %	7,56 %	7,80 %

Source : A partir des données de la CIMR

Ces cotisations salariales et patronales sont calculées sur la base de tous les éléments bruts de rémunérations perçus par les participants (fixe, heures supplémentaires, commissions, gratifications, participation aux bénéfices, etc.) à la seule exception des avantages en nature et des sommes destinées au remboursement des frais effectifs d'emploi. Toutefois le traitement annuel ne peut excéder le plafond fixé par le conseil d'administration de la CIMR. Ce plafond variant chaque année en fonction des variations prévisibles du salaire moyen soumis à contribution au cours de l'année précédente.

L'affilié a la faculté de racheter les périodes passées dans l'entreprise et pour lesquelles il n'a pas cotisé. La valeur de ce rachat est déterminée par un calcul actuariel effectué par les services de la caisse selon un barème de rachat.

Pour faire valoir ses droits, l'affilié doit atteindre l'âge normal de la retraite qui est fixé à 60 ans et justifier de 5 années de contributions au moins. Cependant d'autres possibilités sont ouvertes puisque la liquidation de la pension de retraite peut être demandée par anticipation dès l'âge de 50 ans, elle entraîne dans ce cas un abattement du montant de la pension sauf dans le cas où l'employeur adhérent avait choisi la formule de la « retraite à 55 ans » moyennant le paiement d'une contribution supplémentaire de 38,89% de la cotisation globale à verser à la CIMR.

En cas de sortie précoce non prévue, l'abattement sur la pension se fait selon le barème suivant :

Anticipation

50 ans	
51 ans	
52 ans	
53 ans	
54 ans	
60 %	
53 %	
46 %	
39 %	
34 %	
55 ans	
56 ans	
57 ans	
58 ans	
59 ans	
	28 %
	24 %
	19 %

13 %
7 %

Prorogation

61 ans	5 %
62 ans	10
63 ans	15
64 ans	20
65 ans et	25
70 ans et	30

En revanche, si le départ en retraite intervient après l'âge de 60 ans, la pension dans ce cas est majorée de 5 % par année supplémentaire, avec un plafond de 25 %.

Les cotisations salariales et patronales sont transformées annuellement en points. Le nombre total des points acquis entre la date d'affiliation et celle de départ à la retraite servira de base pour la liquidation de la pension.

Le calcul de la pension se base sur le nombre de points acquis à la date de la retraite multiplié par la valeur du point en vigueur à la date de liquidation.

Les éléments qui interviennent dans la détermination du nombre de points : la somme versée pendant une année et le salaire de référence qui est un indice reflétant l'évolution du salaire moyen de l'ensemble des affiliés à la CIMR. Le nombre de points acquis chaque année est donné par la formule : $P_n = 0,1667 \times C_n / Sr_n$

C_n = cotisation de l'année n

Sr_n = Salaire de référence adopté pour l'année n est donné par la formule :

$$Sr_n = Sr_{n-1} \times (S_n / S_{n-1})$$

S_n étant égal à la moyenne de salaires soumis à contribution compte tenu des ayants droits au cours de l'année n.

S_{n-1} est la moyenne des salaires soumis à contribution compte tenu éventuellement des ayants droits au cours de l'année n-1.

Le salaire de référence est égal à 16,56 dhs en 2006 et évoluera annuellement de 4%. Au-delà de 2010 son évolution sera fonction de celle du salaire moyen des cotisants à la CIMR.

La valeur du point de liquidation multipliée par le nombre de points acquis permet alors de déterminer le montant de la pension. Celle ci est égale à 11,64 dhs jusqu'en 2010, son évolution suivra par la suite celle du salaire de référence.

Deux modes de liquidation des pensions de retraite sont distingués :

- Sans option en capital : La pension est servie sur la base de la totalité des points acquis.

- Avec option en capital : Lorsque le salarié opte pour le remboursement du capital constitué par le versement des cotisations salariales auprès de la CIMR et/ou auprès de la ou les compagnies d'assurances concernées. Il reçoit alors un capital représentant la somme capitalisée des cotisations versées. Parallèlement l'intéressé percevra une pension trimestrielle et actuellement mensuelle de la part de la CIMR calculée sur la base du total des points acquis, déduction faite de l'équivalent en points de la rente viagère constituée par ses cotisations salariales jusqu'au 31/12/2002 et au-delà, cette déduction est de 50 % du nombre de points pour la partie des cotisations salariales gérées par la CIMR.

En plus de ce régime normal, la CIMR s'est dotée en 1993 d'un régime complémentaire. Celui-ci s'adresse aux employeurs adhérents qui contribuent au régime de base au taux maximum de 6%. Il a pour objectif de rapprocher le niveau de la pension servie à la liquidation de celui du dernier salaire d'activité.

Les salariés affiliés qui cotisent déjà à taux maximum de 6% pour part salariale et 6% pour la part patronale par l'intermédiaire de leur employeur adhérent peuvent en bénéficier et ce moyennant une cotisation complémentaire qui comporte deux parts égales, l'une salariale et l'autre patronale fixée au choix de l'adhérent, à 1%, 1,5% ou 2%.

Ce taux s'applique à la totalité du salaire déclaré à la CIMR avec un plafond égal à une fois et demi le plafond du régime normal (soit un salaire plafond annuel de 1537 860 Dhs). Les adhérents qui le souhaitent peuvent cotiser uniquement sur la tranche du salaire supérieure au plafond CNSS.

En outre, la tranche de salaire comprise entre le plafond CIMR et une fois et demi ce plafond est soumise au titre du régime complémentaire au taux maximum de 6%.

Les salariés affiliés ont aussi la possibilité de valider leurs services passés dans le cadre du régime de retraite complémentaire. Ainsi, selon le taux de contribution choisi, la C.I.M.R. effectue le calcul à rebours des points acquis sur la base des salaires enregistrés par elle au cours des périodes antérieures au taux de 12%.

Dans le cas des affiliés dont les salaires sont plafonnés, l'adhérent doit fournir tous les salaires annuels se situant entre le plafond de la retraite complémentaire à la CIMR afin de

calculer les points qui résulteraient de la nouvelle tranche complémentaire. Le nombre de points ainsi totalisé représentera la base de la validation totale ou partielle des services passés.

La retraite complémentaire est liquidée en même temps et dans les mêmes conditions que la retraite normale. Toutefois il n'est pas exigé une durée minimum des services contribués pour pouvoir en bénéficier.

La retraite complémentaire peut être cumulée à une retraite à 55 ans sans anticipation. Dans ce cas, les points cumulés sont acquis pleinement, alors que les points issus de la retraite complémentaire subissent l'abattement prévu.

Enfin la pension globale obtenue ne peut être supérieure à la moyenne des salaires des cinq dernières années pris en compte par la CIMR.

A la retraite, l'affilié peut opter :

- soit pour son capital épargne retraite,
- soit pour le versement de ce capital à la CIMR qui lui sert l'intégralité de ses droits sous forme d'une rente viagère.

Par ailleurs, les pensions servies par la CIMR aux retraités et ayants cause sont revalorisées systématiquement à effet du 1^{er} juillet de chaque année en fonction de l'augmentation annuelle de la valeur du point en service (0,7% par an jusqu'en 2010).

A ces régimes s'ajoute toute une panoplie de produits d'épargne retraite commercialisés par la CNRA et par des compagnies d'assurance.

I.5 La caisse nationale de retraite et d'assurance

Instituée par le dahir du 27 octobre 1959, la Caisse Nationale de Retraite et d'Assurance (CNRA) est un établissement public chargé, initialement, de la gestion des rentes relatives aux accidents du travail et, à partir de 1984, aux accidents de la voie publique.

En 1988, la CNRA a étendu son activité aux opérations de protection sociale, en mettant en place tout d'abord la formule "RECORE" qui est un régime de retraite à adhésion

individuelle et facultative, géré en capitalisation, ouvert aux salariés des secteurs public et privé qui ressentent un besoin additionnel en matière de retraite. Elle concerne aussi les personnes non éligibles aux régimes de base ayant entre 18 et 60 ans qui n'ont aucune couverture en la matière.

C'est par contrat liant un contractant et la CNRA que sont fixés les droits et obligations de chacune des deux parties. Le contractant peut être alors un organisme public, ou semi-public ou une simple association, une mutuelle ou encore un comité d'œuvre sociale, qui passe une convention d'adhésion au bénéfice de ses affiliés.

Moyennant le paiement d'une cotisation annuelle dont le montant est librement choisi par l'affilié dans une grille de 35 classes allant de 25 DH à 1500 DH/mois, le RECORE garantit des pensions de retraite dont la valeur est fixée annuellement par le régime.

La condition d'affiliation, les cotisations et les modalités de liquidation et de révision des prestations, aussi bien que les règles de fonctionnement technique sont déterminées par voie conventionnelle.

Les cotisations sont converties en points dont la valeur est fixée annuellement par le régime sur la base d'un taux rémunérateur conforme au taux de rendement du régime. Le nombre de points au cours d'une année se calcule en divisant le montant des cotisations par le prix d'acquisition du point de l'année considérée.

Toutefois le montant de la cotisation choisi par le contactant peut changer à la hausse ou à la baisse et ce une fois par an.

Les pensions de retraite sont payables à l'âge de 60 ans. Le Régime ouvre la possibilité d'une anticipation des droits à partir de l'âge de 55 ans avec une réduction du total des points acquis. L'ajournement des droits à pension de retraite est également possible jusqu'à l'âge de 65 ans et entraîne une majoration des points de retraite.

Le montant de la pension est égal au produit du nombre des points acquis, corrigé éventuellement en application de dispositions relatives à l'attribution d'une retraite anticipée ou d'une retraite ajournée, par la valeur de service du point. Une fois liquidé, ce montant augmente en principe chaque année par la revalorisation.

La pension peut être octroyée sous forme d'un capital retraite, d'une rente à vie, ou d'une formule mixte combinant (pension et capital) dans des proportions arrêtées d'un commun accord avec le client.

L'affilié qui cesse de cotiser au RECORE peut opter soit pour la conservation des points acquis jusqu'à la date de liquidation de ses droits à pension soit pour le remboursement de ces droits s'il justifie de 3 années de cotisations au moins.

En 1991, la CNRA crée le Fonds de Retraite des Avocats du Maroc "FRAM" destiné aux différents barreaux, dont l'adhésion de l'un d'entre eux implique obligatoirement celle de ses membres. La pension est accordée dès l'âge de 60 ans avec possibilité de continuer à exercer la profession. En 1993, elle fonde la Caisse de Retraite des Avocats de Casablanca "CRAC" qui est un régime obligatoire géré en capitalisation. L'année suivante, elle met en place un régime similaire au profit des membres de la Chambre des Représentants.

Enfin, en 1995, elle institue "Addamane AI Hirafi", régime à adhésion facultative destiné aux commerçants, artisans et aux membres de leur famille ainsi qu'aux personnes appartenant au secteur informel. En contrepartie des cotisations commençant à partir de 25 DH, l'assuré obtient sa pension de retraite.

Dans la même année, elle institue "Addamane AL Bahri" adapté au secteur de la pêche maritime, dont la mise en application est intervenue en janvier 1998.

I.6 Les produits d'assurance

I.6.1 Le groupement d'assurance du supérieur

Le groupement d'assurance du supérieur (GASUP) (Araki, 2004) été crée en 1986 sur l'initiative du Syndicat National de l'Enseignement Supérieur dans le but d'initier un régime de retraite complémentaire afin de compléter la pension de retraite accordée par la CMR. En Effet, à l'époque, seul le traitement de base était pris en compte dans le calcul de la pension alors qu'il ne représentait que le tiers du salaire net d'impôt.

Un contrat de retraite complémentaire fut alors signé avec la Mutuelle Centrale Marocaine d'Assurance (MCMA) qui s'est chargée de la gestion, en garantissant la pérennité

du régime mis en place en faveur des enseignants de supérieur, mais aussi à l'ensemble des fonctionnaires du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de la Formation des cadres. Ce régime facultatif comme RECORE, n'est pas lié à un régime général. Les cotisations sont fixées au choix de l'affilié avec un minimum de 100 DH par mois, sans aucune contribution patronale. Les conditions de calcul de la pension, la date de liquidation... sont similaires à celles du RECORE sauf celles qui concerne les prestations de survivants. En cas de décès avant la retraite, la somme des cotisations est versée aux ayants droit sachant que ce contrat est lié impérativement à une souscription de contrat décès avec un montant minimal de 200 000 Dhs. Par contre si le décès survient après la retraite, le montant global de la pension reversée représente 60 % de la pension que touchait l'affilié avant son décès.

1.6.2 Les produits d'assurance vie

Les produits d'assurance vie (Britel, 1995) (Assurance en cas de décès, Assurance en cas de vie, Assurance mixte) regroupent les couvertures facultatives et supplémentaires d'assurance retraite. Ils sont gérés par les compagnies d'assurance et commercialisés par les banques. Ils sont destinés soit aux groupes (les seuls cadres) soit à l'individu isolé, qui souscrit spontanément une couverture complémentaire.

Néanmoins, il convient de rappeler que jusqu'au début des années 1990, la retraite relevait presque exclusivement de l'initiative publique et s'inscrivait dans une logique de répartition. C'est le développement du secteur des assurances suite à sa restructuration qui a conduit à la diversification des produits offerts et à attirer de ce fait une nouvelle clientèle.

Cette diversification a été encouragée par la libéralisation du secteur des assurances et par la concurrence entre les différentes compagnies qui cherchent toutes à acquérir la plus grande part du marché.

Parmi les produits proposés par les compagnies, on trouve principalement : l'épargne retraite de la MCMA, Kenz d'AL Watanya, Age d'or de Wafa assurance, etc.

I.7 Les régimes particuliers internes

Certains grands établissements publics ont créé leurs propres régimes de retraite avant l'indépendance et ont refusé d'intégrer par la suite le régime général de la sécurité sociale. Il s'agit plus exactement de six grandes entreprises : l'Office Chérifien des Phosphates (L'OCP), l'Office National des Chemins de Fer (L'ONCF), l'Office d'Exploitation des Ports (ODEP), l'Office National de l'Electricité (L'ONE), Bank Al Maghrib et Régie des tabacs. Ces régimes sont dits internes aux entreprises du fait qu'ils ne constituaient ni personne morale, ni patrimoine distinct. Ils étaient strictement conventionnels et n'étaient régies par aucun texte¹⁷.

Suite aux grandes difficultés qu'ont connues et que connaissent ces caisses internes, les pouvoirs publics ont entrepris d'externaliser ces caisses et de les intégrer au RCAR.

¹⁷ Annexe 1 (les régimes internes)

Tableau 8 : Synoptique du système marocain de sécurité sociale

Régimes de retraite (Caisses)			Statut	Nature du	Mode de	Bénéficiaires	Nature du
CNSS			Etablissement public	Contrôle financier de l'Etat	Répartition à prestation	Salariés du secteur privé	Régime de base obligatoire
CMR			Etablissement public	Contrôle financier de l'Etat	Répartition à prestation	Fonctionnaires civiles et militaires de l'Etat	Régime de base obligatoire
CNRA	RCAR	Régime général	Etablissement public (CNRA)	Gestion administrative et financière directe de la CDG + Contrôle financier de l'Etat	Mixte : capitalisation répartition	Agents temporaires de l'Etat et des collectivités locales + Personnel des	Régime de base obligatoire
		Régime complémentaire			Capitalisation	Assurés sociaux de la CNSS ¹⁸ + Salariés assujettis à un particulier ¹⁹	Régime complémentaire facultatif
	RECORE ²⁰	Capitalisation			Partie contractante ²¹	Régime conventionnel complémentaire	
CIMR			Association privée ²²	Aucun contrôle public, technique ou	Mixte : Capitalisation et répartition	Salariés des entreprises affiliés à la CNSS	Régime complémentaire
Les caisses internes de certains établissements publics ²³			Ne jouissent d'aucune autonomie par rapport à ces ²⁴	Contrôle interne et hiérarchique	Répartition	Agents de service de ces établissements	Régime de base

Source : Mechrafi (2005)

¹⁸ Qui disposent d'un salaire supérieur au plafond de cet organisme.

¹⁹ Non pris en charge par le régime général du RCAR, et ce pour la tranche de rémunération non soumise à cotisation.

²⁰ Régime conventionnel de retraite.

²¹ Ce régime est géré par une relation contractuelle, la deuxième partie contractante peut être un organisme public ou une simple association, une mutuelle ou encore un comité d'œuvres sociales, qui passe une convention d'adhésion au bénéfice de ses affiliés.

²² Créé par un groupe patronal en vue de gérer un régime de retraite complémentaire au profit des employés du secteur privé.

²³ À l'exception de la caisse interne de Bank Al Maghreb, les autres caisses internes ont été dernièrement intégrées dans le RCAR.

²⁴ Certaines grandes entreprises publiques à caractère industriel et commercial ont opté, après l'indépendance, à ne pas intégrer le régime général de sécurité sociale et de garder leur régime propre mis en place auparavant dans le cadre de leur règlement intérieur. La loi de 1977 instituant le RCAR avait permis à ces entreprises de maintenir l'autonomie de leur caisse interne à la condition que leur situation financière soit jugée satisfaisante. Ce sont six grandes établissements publics qui avaient jusqu'au il y a deux ans, une caisse autonome de retraite (ONCF, ONE, ODP, OCP, Régie des tabacs et Bank Al Maghreb). Mais qui ont basculé ou qui vont basculer au RCAR vu leur situation alarmante.

II. Dispositions et paramètres des régimes légaux de retraite

II.1 Souscription et cotisation

L'ouverture du droit à la pension est tributaire pour l'ensemble des régimes CMR, RCAR, CNSS et CIMR de la souscription et du versement de cotisations.

Tableau 9 : Paramètres des régimes obligatoires de retraite – Année 2006 –

	% de la cotisation	% de la cotisation	Plafond d'assiette	Salaire de référence pour le calcul de la	Taux de remplacement annuel	Plafond de la pension
CNSS	3,98	7,93	6 000 DH	96 derniers mois déclarés effectivement	50% pour les 3240 jrs de travail ; 1% pour chaque période de 216 jrs supplémentaire	70%
CMR	10	10	-	Le dernier salaire	2,5% pour chaque année	100%
RCAR	6	12	12050 DH	Salaire moyen de carrière revalorisé	2% par an	11800 dh
CIMR	De 3 % à 6 %	De 3,78 % à 7,56 %	Fixé annuellement 1.025.240,00	Tous les éléments bruts de rémunération avant	Retraite par points : nombre de points × valeur du point	Traitement moyen revalorisé des 5 dernières années pris par la CIMR

Source : A partir des données de la CMR, CNSS, RCAR et CIMR, (2006)

L'obligation de souscription n'empêche pas les différents régimes d'avoir des problèmes de recouvrement et de couverture de l'ensemble des tributaires. Si la CMR a l'avantage depuis 1996 d'avoir le versement des prélèvements à la source des cotisations pour les fonctionnaires, se pose à elle le problème de recouvrement des cotisations des agents des collectivités locales mais à moindre échelle par rapport aux autres régimes particulièrement celui de la CNSS avec la persistance de l'économie informelle, de la fraude et des sous déclarations.

Le calcul de la pension diffère d'un régime à l'autre comme le montre aussi le tableau ci-dessus. Seule la CMR prend pour assiette le dernier salaire et ce sans plafond. Par contre la CNSS et le RCAR se basent sur un salaire de référence. Pour la CNSS ce salaire plafonné à 6000 Dhs représente la moyenne des 96 mois précédant la mise à la retraite et déclarés effectivement alors que pour le RCAR il s'agit du salaire annuel moyen de carrière revalorisé

plafonné à 11000. Pour la CIMR aussi le traitement annuel ne peut excéder le plafond déterminé par le conseil d'Administration à 1.025.240, 00 Dhs.

II.2 Age de départ à la retraite

Tableau 10 : L'âge légal de retraite dans les principaux régimes de retraite

Les régimes	Age de départ légal	Départ anticipé
RCAR	60 ans	A partir de 55 ans avec réduction
CMR	60 ans	21 ans de service minimum Et réduction de 25% du taux de remplacement en cas de non respect de cette condition
CNSS	60 ans	55 ans moyennant le paiement d'une prime à la CNSS
CIMR	60 ans	A partir de 50 ans avec abattement Et à partir de 55 ans sans réduction des droits s'il souscrit l'option retraite à 55 ans

Source : A partir des données de la CMR, CNSS, RCAR et CIMR

III. Structures démographiques et financières des régimes

Constitué principalement par les régimes de retraite (CMR, RCAR, CNSS, CIMR) et par deux régimes internes (OCP et ONE), le secteur de la retraite au Maroc couvre en 2005 une population d'environ 2,8 millions d'affiliés actifs et sert des prestations à plus de 900 000 allocataires.

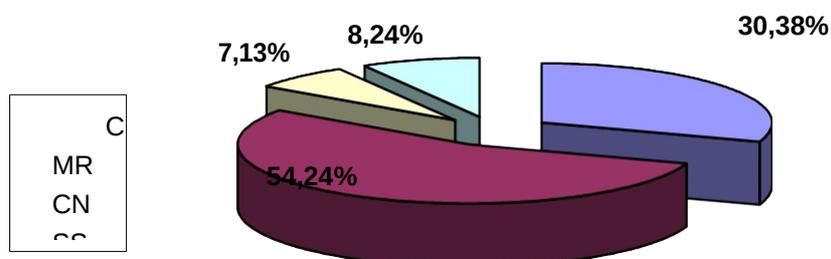
Tableau 11 : Les indicateurs des principaux régimes de retraite en 2005

Régimes	CMR	CNSS	RCAR	CIMR	Total
Actifs cotisants	853 817	1 524 202	200 304	231 644	2 810 158 (2,8 millions)
Bénéficiaires	440 566	300 501	54 984	100 251	896 302 (0,9 millions)
Cotisations et	12694,16	4403,79	1155, 87	2707,74	20 961,56 (20 milliards)
Prestations	9740,73	4181,3	1249,62	2034,83	17 206,48 (17 milliards)
Réserves	33840,00	18229,5	43295,35	9237,99	104 602,85 (104 milliards)
Produits financiers	1819,00	668,15	2318,52	848,96	5654,63 (5 milliards)

Source : Direction des assurances et de la prévoyance sociale, (2005)

Le nombre global des cotisants aux principaux régimes de retraite a atteint 2 810 158 millions cotisants.

Graphique 1 : Répartition des actifs cotisants aux principaux régimes de retraite 2005

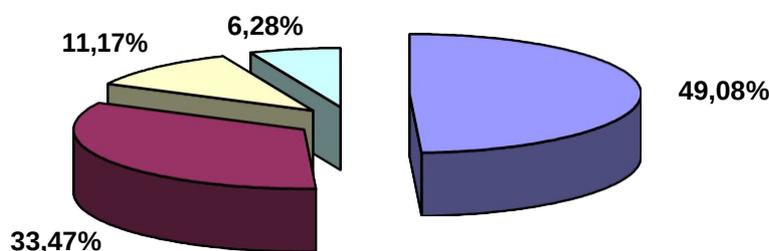


Cet effectif reste marqué par la prédominance des actifs cotisants de la CNSS qui représentent 54,24 % du total, suivi de la CMR avec une part de 30,38 %. Soit alors 84,62 % des actifs cotisants sont affiliés à ces deux caisses.

La part de 7,13% pour le RCAR s'explique par le fait que l'évolution des cotisants au RCAR est influencée par la politique de titularisation donc le passage des affiliés à la CMR ou de privatisation et donc le passage des affiliés à la CNSS.

Le nombre total des pensionnés des principaux régimes a atteint, en 2005, 896 302 bénéficiaires.

Graphique 2 : La répartition des bénéficiaires des principaux régimes de retraite en 2005



La catégorie des retraités constitue l'essentiel de l'effectif des pensionnés. Par exemple, parmi les 300 501 pensionnés de la CNSS, 194 029 ont bénéficié d'une pension de

retraite soit 64,57 %. Pour la CMR, le nombre global des allocataires de pensions de retraite des régimes des pensions civiles et militaires est de 364 141 en 2005 soit 82,65%.

Le nombre des actifs cotisants et des bénéficiaires des principaux régimes de retraite nous permet de calculer le rapport démographique global relatif aux quatre régimes et celui propre à chaque régime.

Il convient de noter que pour le calcul du rapport démographique, on a pris en compte l'ensemble des bénéficiaires y compris les ayants droit et non seulement les retraités.

Tableau 12 : Le rapport démographique des principaux régimes de retraite en 2005

Régimes	Actifs	Bénéficiaires	Rapport démographique
CMR	853 817	440 566	1,93
CNSS	1524 393	300 501	5,07
RCAR	200 304	54 984	3,64
CIMR	231 640	100 251	2,31
Total	2 810 158	896 302	3.13

Source : Calcul fait à l'aide des données de la DAPS, (2005)

Le rapport démographique global des quatre principaux régimes s'est établi en 2005 à 3, 13 actifs pour un bénéficiaire. Si la CNSS dépasse la moyenne, et le RCAR la suit avec un rapport égal à 3,64, la CMR et la CIMR souffrent d'une situation démographique alarmante : 1,93 et 2,31 actifs pour un bénéficiaire (retraité ou ayant droit).

Par ailleurs, les ressources des principaux régimes de retraites ont atteint environ 30 milliards de Dhs. Ces ressources sont constituées essentiellement de l'encaissement des cotisations (salariales et patronales) avec environ 20 milliards du total soit 68,86 %.

Les produits financiers drainés par les placements représentent presque 19% et s'établissent à plus de 5 Milliards de Dhs en 2005.

Pour la CNSS, la CMR et la CIMR, la ressource de base reste les cotisations alors que les ressources du RCAR se caractérisent par la prépondérance des produits financiers qui représentent 66,73 % de ses ressources totales prouvant ainsi la bonne rentabilité des placements financiers de ce régime.

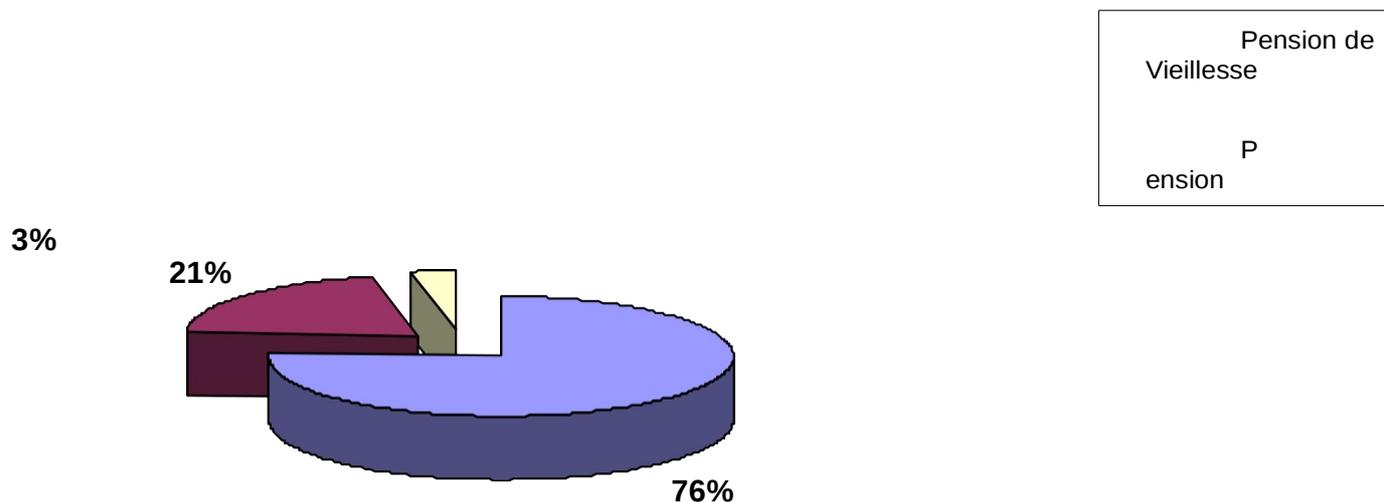
En 2005, les prestations servies par les quatre principaux régimes ont atteint environ 17 milliards de dirhams.

Ces prestations se caractérisent par la prépondérance des dépenses de la CMR puisqu'elles constituent à elles seules 56,61% du montant global des charges.

Les dépenses de la CMR se sont élevées à 10 Milliards de dirhams en 2005. Les dépenses au titre des pensions des régimes cotisants restent prédominantes avec 90,56% du total des dépenses enregistrées en s'établissant à 9 Milliards 740 millions de dirhams.

Pour la CNSS, la part des prestations servies au titre des prestations à long terme représente 66 % du total des montants des prestations servies avec 4.18 milliards de dirhams. Le poids des pensions de retraite est important il occupe même 76% des montants servis.

Graphique 3 : Répartition des montants servis au titre des prestations à long terme en 2005



D'autre part, le total des prestations engagées par les quatre principaux régimes rapporté au total des cotisations a dégagé un taux global de charge de 85,56%.

Un niveau dépassant 100% le taux de charge met en évidence la situation déséquilibrée entre les prestations servies et les cotisations perçues. C'est le cas du RCAR.

Tableau 13 : Le taux de charge des principaux régimes de retraite en 2005

Régimes	Cotisations	Prestations	Taux de charge en % (Prestations /cotisations)
CMR	11 842,21 ²⁵	9740,73	82,25
CNSS	4403,79	4181,3	94,94
RCAR	1155,87	1249,62	108,11
CIMR	2707,74	2034,83	75,14
Total	20109,61	17206,48	85,56

Source : Calcul fait à partir des données de la DAPS, (2005)

Enfin, les réserves et les provisions constituées en 2005 s'élèvent quant à elles à 105062,14 millions de dirhams. Les provisions du RCAR se chiffrent à elles seules à 43295,35 millions de dirhams. Vient après la CMR avec 33840,00 millions de dirhams.

Par ailleurs, L'OCP et L'ONE restent les deux seuls organismes qui disposent jusqu'en 2005 de leurs propres caisses internes de retraite. Toutes les caisses internes des autres établissements publics ont, depuis 2001, intégré progressivement le RCAR.

Tableau 14 : Les indicateurs des caisses internes en 2005

Régimes	OCP	ONE	Total
Actifs cotisants	17 596	16 910	34 506
Bénéficiaires	29 178	6978	36156
Cotisations	320,37	370,02	690,39 (millions DH)
Prestations	928,07	369,87	1297,94 (millions DH)
Réserves	18 948,25	1346,30	20 294,55 (millions DH)
Produits financiers	1373,69	54,63	1428,32 (millions DH)

Source : DAPS, (2005)

Le nombre total des actifs cotisants des régimes internes se chiffre à 34506 en 2005. Ce nombre est marqué par la prépondérance des actifs cotisants de L'OCP qui représentent 51% de l'effectif global.

²⁵ La participation du budget général de l'Etat aux dépenses relatives aux régimes non cotisants est non comprise dans le montant des cotisations et contributions pour le calcul du taux de charge.

L'effectif global des pensionnés s'élève quant à lui à 36156 en 2005. Cet effectif se caractérise par la prépondérance de l'effectif des pensionnés de L'OCP qui représentent 72,4% de l'effectif global.

Le rapport démographique global des régimes internes s'est établi à 0,95.

Tableau 15 : Le rapport démographique des régimes internes en 2005

Régimes	Actifs	bénéficiaires	Rapport démographique
OCP	17.596	29.178	0,60
ONE	16.910	6.978	2,42
Total	34.506	36.156	0,95

Source : Calcul fait à partir des données de la DAPS, (2005)

Les deux caisses internes souffrent d'une situation démographique alarmante c'est pourquoi elles vont intégrer à leur tour le RCAR.

Les ressources des deux régimes ont atteint 2118,71 millions de dirhams. La part des produits financiers dans les ressources de l'OCP, dépasse de loin celle des cotisations puisqu'elle représente 81,08% du montant global. Par contre pour l'ONE la ressource de base reste les cotisations représentent, en 2005, 87 % du montant global.

Tableau 16 : Le taux de charge des régimes internes en 2005

Régimes	Cotisations	Prestations	Taux de charge en %
OCP	320,37	928,07	289 %
ONE	370,02	369,87	99%
Total	690,39	1297,94	188%

Source : calcul fait à partir des données de la DAPS, (2005)

Le total des prestations servies par les deux régimes rapporté au total des cotisations a dégagé un taux global de charge de 188%.

De la présentation de la genèse et du fonctionnement du système de retraite marocain, il ressort que :

- Réservé aux français, le système de protection sociale ayant débuté dans un cadre colonial était à l'origine sélectif et catégoriel. Il s'est élargi par la suite aux fonctionnaires marocains puis aux salariés mais tout en restant à notre sens sélectif et catégoriel. Fonctionnant selon le principe bismarckien de l'assurance sociale, les caisses marocaines de retraite versent des pensions dont le montant est fonction de la durée de la carrière et du salaire perçu.
- La protection qu'offre la sécurité sociale demeure insuffisante et ne concerne qu'une minorité de travailleurs pour la plupart des salariés qui eux même ne sont pas majoritaires dans la population occupée. La couverture est trop faible puisqu'elle ne dépasse guère les 21% de la population active, pourcentage parmi les plus faibles de la Région du Moyen- Orient et de l'Afrique du Nord (MENA). A titre de comparaison, l'Algérie et la Tunisie ont des taux de couverture qui dépassent les 30 %.

Le système de retraite marocain est complexe. Il s'agit d'un système éclaté et fragmenté du fait du grand nombre des régimes de retraite obligatoires établis sur une base socioprofessionnelle. L'absence d'un régime unique de base couvrant toute la population ne permet pas de structurer le système de retraite marocain autour d'une base commune. Ce qui empêche de présenter le système en terme de pilier, notion utilisée généralement pour la description de la structure d'un système de retraite.

Les régimes de retraite, que ce soit pour le secteur public ou privé, sont relativement hétérogènes en terme de paramètres et conditions d'accès à la retraite. Les types et les niveaux des prestations sont différents, ce qui rend inappropriée toute comparaison entre les régimes sur la base des taux de cotisation.

Néanmoins, de manière générale, le secteur public domine l'ensemble des caisses : sur un total de 572 954 retraités de droit direct en 2005, 257 150 relèvent de la CMR, 27 457 de la RCAR et 23 628 des régimes internes. Les retraités du secteur privé représentent quant à eux 46,20% du nombre de retraités avec 194 029 à la CNSS et 70 690 à la CIMR.

La répartition constitue le mode de financement dominant. Si on exclue le RCAR qui combine la répartition et la capitalisation, les autres régimes fonctionnent en répartition provisionnée. D'où la sensibilité du système de retraite au Maroc aux changements démographiques et économiques. L'écart entre le nombre des bénéficiaires et celui des cotisants se creuse de plus en plus et pose un véritable défi à l'Etat et aux responsables des régimes de la protection sociale.

L'examen du fonctionnement de ce système met en évidence les problèmes auxquels il est confronté et les lacunes qui handicapent son développement

Les principaux régimes de retraite mobilisent des ressources qui se chiffrent à 30 439,00 millions de dirhams en 2005 soit 5,82% PIB et octroient des prestations de l'ordre de 20439.79 millions de dirhams soit 3,91 % du PIB en 2005²⁶. Vu l'importance de ces fonds mobilisés, la viabilité financière à long terme de l'ensemble des régimes devient une exigence nationale.

Avant d'examiner plus en détail la situation financière des principaux régimes de retraite et les facteurs qui expliquent la situation de déséquilibre et de fragilité, nous tenterons tout d'abord de comprendre pourquoi le système de retraite ne s'est pas généralisé alors même que les pouvoirs publics dès l'indépendance, sont intervenus pour introduire une protection sociale générale et universelle couvrant tous les risques. Pourquoi de larges couches de la population étaient et restent toujours exclues des services de la prévoyance sociale ?

²⁶ PIB 2005 = 522 649 Millions de DH.

Chapitre 4 : Un contexte économique peu favorable au développement de la sécurité sociale

Le développement et la généralisation de la retraite dans les pays industrialisés comme la France se sont réalisés surtout après la deuxième guerre mondiale et plus exactement durant les Trente années Glorieuses. D'une part, c'est grâce à une croissance économique élevée, durable et régulière et d'autre part à l'intervention de l'Etat que s'est développée la sécurité sociale. Cette croissance exceptionnelle qui a caractérisé le modèle économique et social « fordiste », a permis d'assurer le plein emploi qui a joué un rôle central dans la construction des systèmes de protection sociale en général et plus particulièrement des régimes de retraites.

Quelle que soit leur inspiration bismarckienne ou Beveridgienne, les systèmes de retraites dépendent fortement de la situation du marché de travail.

Pour ce qui est du Maroc, nous constatons de l'analyse de son parcours historique, que les systèmes de retraite sont restés limités. En 50 ans, c'est-à-dire depuis l'indépendance, le Maroc n'a pas réussi à généraliser la couverture sociale. Cette situation revient aux contextes économique et démographique et aux dysfonctionnements qui en résultent sur le marché du travail. Ceci fera l'objet d'une analyse détaillée dans ce chapitre.

La généralisation de la couverture pour la plupart des pays industrialisés a été conditionnée comme nous l'avons vu auparavant, par un développement du salariat rendu possible par un régime d'industrialisation efficace, dépendant lui-même d'une forte croissance économique. Influencé par les puissances coloniales, le Maroc a souscrit à des systèmes de sécurité sociale de type bismarckien, c'est-à-dire dont le droit d'accès est acquis par la contribution assise sur le salaire. La protection sociale en général était et reste intimement liée au salariat. Or l'analyse des caractéristiques structurelles du marché de travail et de la trajectoire historique de la croissance économique, montre que le Maroc a connu et connaît encore une salarisation restreinte (EL Aoufi, 1992) qui renvoie aux limites du régime d'accumulation et en particulier du régime d'industrialisation.

La généralisation de la retraite exige une généralisation du salariat puisque seuls les salariés peuvent bénéficier des droits à la retraite. Le faible taux de couverture au Maroc s'explique principalement par les dysfonctionnements du marché du travail et le chômage qui

sont liés à la nature du rapport salarial au Maroc. Les causes de ces dysfonctionnements plongent à la fois dans l'atonie du régime d'industrialisation et dans la forme de régulation correspondante. De ce type de salarisation, il découle un déséquilibre sur le marché du travail entre offre et demande d'emploi engendrant un chômage structurel. Ce déséquilibre structurel et l'interaction entre le niveau de l'emploi et celui du chômage expliquent à leur tour la forme concurrentielle et le type de gestion libre de la force de travail.

L'histoire de la croissance de l'économie nationale du Maroc depuis l'indépendance est marquée par sa forte volatilité et par sa décélération continue et par une croissance qui a été globalement atone depuis 1955 et qui n'a pas atteint un niveau suffisant et durable pour tirer le pays du sous développement. De plus, la dépendance, qui ne s'est jamais démentie au cours de cette période, de l'économie vis-à-vis d'un secteur agricole lui-même tributaire des aléas climatiques, explique la volatilité des taux de croissance.

Tableau 17 : Evolutions du PIB et PIB tendanciel

	1960- 1966	1967-1974	1975- 1981	1982- 1987	1988-1995	1996-2003
PIB	2,9	5,7	4,6	4,1	2,7	4,0
PIB tendanciel	5,0	5,2	4,7	4,0	3,0	3,0

Source : Le rapport sur les 50 ans de développement humain : perspectives 2025

Au Maroc, l'évolution de la croissance depuis 1960 est le résultat de la combinaison de plusieurs facteurs interdépendants :

- Une baisse du taux de la croissance potentielle due au ralentissement de la productivité potentielle qui remonte au milieu des années soixante-dix;
- Une croissance de la productivité du travail inférieure à la croissance de la productivité potentielle, en raison d'un niveau insuffisant d'investissement ;
- Une croissance de l'emploi inapte à enrayer le chômage ;
- Enfin et particulièrement depuis le début des années quatre-vingt-dix, une insuffisance de la demande globale.

L'analyse du régime d'accumulation notamment du régime d'industrialisation et les formes de régulation qui lui sont associées permettent d'expliquer l'évolution de la croissance et de ce fait les dysfonctionnements structurels du marché du travail : l'offre d'emploi par les entreprises, c'est-à-dire leurs capacités d'absorption des forces de travail, est une variable dépendante de la vitalité du système de production, c'est-à-dire de son efficacité du point de vue de la création d'emplois. L'efficacité des entreprises dans la création d'emplois dépend à son tour de la dynamique du profit. L'approche en terme de régulation stipule que la dynamique du profit est sans effet si elle n'est pas associée à une dynamique du revenu salarial et de partage des gains de productivité.

Autrement dit, la salarisation restreinte qui caractérise le rapport salarial au Maroc et qui dérive de la faiblesse des taux d'engagement des forces de travail par le régime d'industrialisation, entraîne de l'aval vers l'amont, des désajustements permanents du marché du travail et le chômage inertiel²⁷.

Section 1 : Régimes d'industrialisation, croissance et type de salarisation

La relation entre le taux de croissance de l'économie et celui du chômage ne peut être comprise sans l'analyse de la corrélation des deux variables : la productivité et la durée du travail (El Aoufi, 1992).

L'accroissement de la productivité engendre dans le long terme, un accroissement du taux de croissance, ce qui se traduit par des possibilités accrues d'engagement de la main d'œuvre. Ceci revient aux gains de productivité qui autorisent à leur tour des gains de pouvoir d'achat et déterminent, une compétitivité accrue des produits sur les marchés extérieurs, permettant ainsi au processus d'industrialisation, grâce à une amélioration de la balance commerciale, de s'affranchir de la contrainte extérieure.

²⁷ Ce concept désigne une situation économique durable marquée par l'existence de taux de chômage inertes et par la persistance du processus macroéconomique induisant le chômage de masse. Le chômage inertiel reflète un blocage de la transition de l'accumulation extensive vers l'accumulation intensive et par, conséquent, traduit le déphasage croissant entre mobilisation et salarisation. Autrement dit, le chômage inertiel apparaît lorsque le rapport salarial ne parvient plus à assurer la dynamique du marché du travail faute d'une cohérence macroéconomique monopoliste, c'est-à-dire faute de procédures institutionnelles de régulation favorables à la poursuite d'accumulation et à l'approfondissement du procès de travail.

L'évolution de la durée de travail produit à son tour un impact sur l'emploi. L'allongement de la journée de travail, ou le recours au moyen des heures supplémentaires, entraîne en cas de déficit d'emploi une aggravation du chômage.

Mais cette relation entre la croissance économique et l'emploi diffère selon la nature du régime d'accumulation.

Sous le régime d'accumulation extensive, en raison d'une progression modérée de la productivité, la croissance est davantage obtenue par la mobilisation absolue et la salarisation élargie des forces de travail. Tandis qu'au sein du régime d'accumulation à dominante intensive, le niveau atteint de la productivité du travail et l'étendue du quantum de travail prennent une place importante au cœur du système de relations entre croissance économique et conditions d'emploi.

Le régime d'accumulation, en tant que mode d'adéquation à moyen-long terme entre dynamique de la production (capital engagé, normes de production) et dynamique de la consommation finale (revenu salarial, normes de consommation publique et privée) peut définir des cycles durables d'enchaînements vertueux entre mobilisation (demandes d'emploi émanant de la population active) et salarisation (offre d'emploi par le système productif). C'est ce qui a été observé dans les pays capitalistes développés qui ont connu l'instauration depuis la grande crise des années 30, d'un régime d'accumulation intensive et d'une régulation fordiste du rapport salarial.

Plusieurs travaux (El Aoufi, 1992) ont montré que le modèle fordiste a permis jusqu'en 1973 une croissance économique plus forte que celle de la productivité entraînant ainsi un accroissement de l'emploi.

Cependant, dans les pays sous développés en général, le régime d'accumulation a été souvent caractérisé par une non correspondance entre production et consommation finale déterminant ainsi une scission structurelle entre mécanismes de mobilisation des forces de travail et mécanisme de création d'emplois.

En général, l'évolution des deux variables : productivité et durée du travail, typique de la transformation structurelle du régime d'accumulation et du rapport salarial, n'a d'efficience

sur le processus de création d'emplois qu'en relation avec une dynamique macro-économique de la croissance. En l'absence d'une telle dynamique, ni le partage du travail ni l'élévation de la productivité ne peuvent constituer des dispositifs suffisants pour induire un accroissement des effectifs occupés.

I. Un régime d'industrialisation extensif au Maroc

L'analyse des différents régimes d'industrialisation qui se sont succédés depuis l'indépendance permet de mieux comprendre le processus de croissance au Maroc et son impact sur l'emploi.

La mise en perspective historique du régime d'accumulation marocain montre qu'à un régime d'industrialisation tiré par la substitution aux importations associé dans les années 1960 à une régulation du marché du travail déterminée par l'explosion de l'émigration internationale va succéder à partir de 1973 un régime d'industrialisation centré sur la promotion des exportations. Et c'est enfin, par rapport au « modèle de politique économique du FMI », de ses recommandations en matière d'ajustement et au nouveau cours libéral des années 1980 qu'est analysé désormais le régime d'industrialisation au Maroc.

Le régime d'industrialisation, défini comme étant la modalité d'accumulation qui s'accomplit au sein du processus d'industrialisation en référence à l'enchaînement qu'il instaure entre norme de production et norme de consommation, détermine un type particulier de comportement du marché intérieur et des modalités précises d'insertion dans le régime international d'accumulation .

Deux types de régimes d'industrialisation sont distingués : d'une part un régime d'industrialisation intravertie fondée sur la substitution aux importations (Ominami, 1986) et qui correspond à une dynamique du marché intérieur fondée sur une croissance régulière de la demande interne et ayant pour corollaire un faible degré d'intégration. Et d'autre part un régime d'industrialisation extravertie qui renvoie à la stratégie de promotion des exportations favorisant de ce fait le marché extérieur.

I.1 Une croissance structurée par le « Dutch Disease²⁸ » et le « Booming Sector²⁹ »

Pour ce qui est du Maroc, la croissance est structurée par le « Dutch Disease » (syndrome hollandais) et le « Booming Sector », c'est ce que montre l'évolution depuis 1960 de la valeur ajoutée par secteur qui fait ressortir une nette distorsion de la dynamique sectorielle : d'une part une très faible contribution relative de l'industrie et d'autre part un « boom » du secteur Energie-Mines et une explosion des B.T.P surtout au cours de la période 1969-1978.

Pour ce qui est du secteur industriel, même si sur un plan global, il a vu sa part dans le PIB augmenter passant de 28,8% à 31,6% entre 1965 et 1984, celui-ci recouvre néanmoins des évolutions sectorielles divergentes : En effet, contrairement aux secteurs énergie mines et construction qui ont sensiblement amélioré leurs parts respectives dans le PIB, l'industrie manufacturière a vu sa contribution relative reculer passant de 16,7% à 16,4%.

Mais c'est dans l'agriculture que la croissance a été la plus médiocre (0,6%). Ceci résulte du « choc climatique », plus exactement à la succession d'années de sécheresse, survenu dès le début des années 1980.

Selon le rapport de la Banque Mondiale (1986) : « les sous-secteurs dans lesquels la production a été le plus dynamique ont été celui du phosphate et de ses dérivés, ainsi que ceux des administrations publiques, de la construction, du ciment, et de l'agriculture irriguée ».

Du côté de l'emploi, celui-ci s'est accru au cours de la période 1973-1984, au rythme de 3,2%. La plupart des emplois ont été créés dans l'industrie et aussi dans les services. L'emploi agricole a connu une stagnation qui explique la poursuite de la mobilisation de cette catégorie des forces de travail vers les villes, c'est une caractéristique de l'accumulation extensive. Pour les experts de la Banque Mondiale, le sous emploi et la montée du chômage tient à plusieurs facteurs : Tout d'abord la rigidité des conditions d'engendrement d'emploi

²⁸ Le concept de Dutch Disease (syndrome hollandais) est un terme qui renvoie aux effets négatifs induits sur l'industrie manufacturière néerlandaise par la découverte dans les années 1960 du gaz naturel. Effets qui se sont traduits par une baisse du niveau d'activité de l'emploi, et par une chute des profits des firmes industrielles à l'exception de celles liées à la prospection pétrolière et de Shell notamment.

²⁹ Le terme de Booming Sector désigne un phénomène similaire : certains booms sectoriels fondés sur le développement des ressources naturelles (mines, énergie) entraînent un ralentissement de la croissance, voire un déclin des secteurs productifs, notamment l'industrie manufacturière.

puisque le nombre d'emplois créés a été moindre que prévu par suite de l'intensité de capital des investissements nouveaux puis par l'inefficacité des investissements : le taux annuel moyen de croissance de l'investissement intérieur brut a connu depuis la moitié des années 1960 une chute fulgurante passant de 11% entre 1965 et 1973 à 1,6% sur la période 1973-1984.

Le ralentissement de la croissance observé depuis 1960 est confirmé aussi par d'autres analyses concernant plus directement le secteur industriel (Hanane, 1989) notamment les caractéristiques structurelles et l'évolution du secteur manufacturier. L'étude effectuée par la Banque Mondiale en 1987 a mis en évidence les liens observés entre le freinage de l'expansion de l'industrie manufacturière et le boom des phosphates du milieu des années 70. Ce déclin ou plutôt ce tassement de l'activité manufacturière qui découle du phénomène de « syndrome hollandais », est le résultat de l'effet combiné de deux mécanismes : le niveau élevé du taux de change et surtout l'absorption des ressources par le secteur des phosphates et l'effet d'éviction au détriment de l'activité industrielle.

L'analyse des activités manufacturières dénote une nette déformation en faveur des branches traditionnelles dites « matures » et des biens de consommation non durables au détriment des branches machines (biens d'équipements) et produits chimiques qui constituent l'archétype de la semi industrialisation.

Les conséquences du déclin de la section des biens d'équipement se répercutent sur l'ensemble de l'industrie provoquant à long terme des phénomènes connus de « désindustrialisation » ou de « désagriculturisation » (El Aoufi, 1992).

Par ailleurs, certains experts de la Banque Mondiale (1987) ont effectué des calculs sur les niveaux de la productivité dont les résultats peuvent être résumés en quatre points :

- Entre 1970 et 1985, la croissance de la productivité globale des facteurs (PGF), équivalente à la moyenne pondérée de la croissance de productivité du capital, du travail, et des intrants physiques, a contribué pour une faible part (6,8%) à la croissance de l'industrie manufacturière moderne. La croissance des intrants a fourni la quasi-totalité de l'expansion du secteur (93,2%).

- Cette structure de la croissance industrielle comparable à celle des pays à revenu intermédiaire est dite extensive dans la mesure où la part de la PGF est sensiblement inférieure à la situation normale définie par une contribution de la PGF de 20 à 30 %. Elle s'oppose ainsi à la modalité intensive de la croissance caractéristique des économies industrialisées ou même semi industrialisées.

- L'examen de l'évolution de la PGF depuis 1977 fait ressortir une quasi stagnation du secteur manufacturier (0,5% entre 1977 et 1985).

- Enfin, le rapport souligne en se référant aux variations de croissance de la PGF, une meilleure vitalité des branches exposées à la concurrence internationale qui ont enregistré une plus grande productivité par rapport aux branches protégées.

La relation fondamentale qui existe entre la croissance et la productivité et qui est fondée sur l'idée selon laquelle la croissance de production entraîne des gains de productivité du travail recouvre des situations différentes selon qu'elle se trouve à court terme ou à long terme.

Dans le court terme, l'analyse de l'évolution de la productivité montre qu'elle est sensible aux fluctuations conjoncturelles (Freyssinet, 1984), c'est-à-dire que les phases d'expansion de la production entraînent une progression des gains de productivité et à l'inverse, aux phases de récession correspond une évolution défavorable de la productivité. L'ajustement optimal effectué dans le cadre de l'entreprise entre niveau d'emploi et fluctuations à court terme de l'activité productive implique un processus qui se déroule en deux étapes :

- Le niveau de l'emploi est déterminé par l'entreprise en fonction du niveau de production prévu et compte tenu de ses techniques de production.
- L'entreprise procède à un ajustement entre volume effectif de travail et le niveau souhaité.

Freyssinet précise que la réalisation de l'ajustement, ne peut se contenter du simple calcul de l'entreprise qui consiste à comparer les coûts qui résultent pour elle d'excédents ou de pénuries dans ses effectifs à ceux qui résulteraient de licenciements ou d'embauches, mais dépend des conditions qui règnent sur le marché du travail et qui définissent le cycle de la productivité.

- Dans une phase de récession, l'effet sur la productivité du travail est négatif si et seulement si les salariés, bénéficiant d'une codification de la gestion de l'emploi, de formes d'organisation fordiennes, parviennent par leurs luttes à contrer les licenciements ou à retarder au moins les réductions d'effectifs.
- Dans une phase de reprise, les entreprises auront tendance à maintenir le statu quo, c'est-à-dire elles n'augmenteront pas immédiatement leurs effectifs pour deux raisons : soit qu'elles ne croient guère au caractère durable de la reprise, soit qu'elles considèrent que la conjoncture leur donne l'occasion d'intensifier le travail ou de faire disparaître la situation de sureffectif créée antérieurement lors de la phase d'activité déprimé. Cette position des entreprises induit de ce fait un effet positif sur la productivité du travail.

Pour ce qui est du Maroc, l'analyse du cycle de la productivité fait ressortir dès qu'elle est référée aux structures du marché du travail, un ajustement à court terme largement indexé sur les pulsations de la conjoncture, puisque les effets sur la productivité du travail ont été en dépit de la récession (1981) positifs en moyenne dans l'industrie manufacturière.

En ce qui concerne maintenant la moyenne et la longue période, la relation entre activité productive et productivité du travail renvoie à la loi de Kaldor-Verdoorn³⁰ relatives aux liaisons existant entre croissance et progrès technique. Celle ci met en œuvre plusieurs effets résumés comme suit par Balzé, Mazier et Vidal (1984): « *on peut invoquer l'existence de rendements d'échelle croissants statiques, on peut supposer que l'accroissement de la demande entraîne des innovations accrues sur les produits, que la croissance de la production permet une division accrue du travail ou encore des effets d'apprentissage, que la demande entraîne l'investissement et le rajeunissement du stock du capital* ».

De manière générale, l'évolution de l'industrie manufacturière fait apparaître une grande interdépendance entre capacité de production et productivité : la sous utilisation des capacités de production entraîne une atonie chronique de la productivité. Cette sous-utilisation des capacités de production des entreprises est elle-même due selon l'enquête de la Banque Mondiale (1987) « au marasme de la demande intérieure ». Or le dynamisme industriel ne

³⁰ La loi de Kaldor-verdoorn est la forme la plus simple, très réduite d'un système plus complexe d'équations. Sur ce point voir Boyer, Petit, « Progrès technique, croissance et emploi », *Revue économique*, n°6, novembre 1981.

peut jouer que si une expansion de la demande et transformation de l'offre s'enchaîne de façon synchrone. C'est ce qui se passe au sein des régimes d'accumulation intensive où, les cercles vertueux définissant un enchaînement cumulatif, l'expansion de la demande favorise respectivement une pleine utilisation des moyens de travail et des gains de productivité qui, en retour, stimulent la croissance de la demande.

Confrontées à l'inverse à une demande déprimée par la libéralisation de 1983, la plupart des entreprises marocaines dont la croissance était tirée par le marché intérieur se sont trouvées brusquement lestées d'une capacité de production excédentaire de 60 à 70 %, d'amortissements élevés et de lourds frais financiers.

La contraction de la demande interne et par ricochet la réduction de l'offre des entreprises produisant pour le marché local correspondent aux objectifs macroéconomiques du régime d'industrialisation plutôt structurée par la contrainte extérieure qui sera établi au cours du plan quinquennal 1973-1977. Ces objectifs seront confirmés dès 1978 par le modèle de politique économique mis en œuvre par le FMI en imposant diverses dispositions : dévaluation, dégrèvements fiscaux, détaxation des exportations...).

Les pouvoirs publics, convaincus par le fait que la promotion des exportations constitue une condition du décollage économique pouvant, par l'absorption externe, donner une impulsion à la dynamique industrielle qui ne trouve plus son ressort dans l'absorption interne, ont jugé nécessaire la mise en œuvre au cours du plan 1973-1977 d'un régime d'industrialisation centrée sur la promotion des exportations.

En effet, l'épuisement du régime de croissance centré sur la substitution aux importations (modalité correspondant au plan quinquennal 1968-1972) est l'un des éléments qui ont justifié le décentrement ainsi opéré par rapport au marché intérieur.

Le manque de correspondance, du fait de l'existence d'une répartition régressive des revenus, entre norme de production et norme de consommation a entravé et puis renversé le processus d'intraversion qui fonde les cohérences macroéconomiques du modèle de substitution aux importations.

Au Maroc, la technique de la substitution aux importations, n'ayant pas pu dépasser tout au long des années 60 l'étape dite facile³¹, a été marquée d'un côté par de faibles gains de productivité qui s'expliquent aussi par l'absence d'économies d'échelle associée à la dimension réduite du marché domestique et aux difficultés d'exporter et d'un autre par un faible degré d'intégration sectorielle induisant une structure très inélastique des importations à la fois des biens intermédiaires et biens d'équipement pour l'industrie et des biens de consommation finale.

Par ailleurs, le faible niveau des exportations ne permet pas la progression du taux de couverture (X/M) pour pouvoir couvrir l'essor des importations. L'insuffisance des performances à l'exportation reflète les blocages structurels du processus d'industrialisation, des difficultés d'incorporation de la production industrielle, notamment manufacturière, au marché mondial. Ces blocages internes et ces difficultés externes, même au cours d'un régime d'industrialisation tiré par l'exportation, ne feront que s'aggraver avec les tentatives de stabilisation (1978-1982) et par l'application à partir de 1983 du programme d'ajustement structurel.

Depuis la mise en œuvre, dans le cadre du plan 1973-1977, de la stratégie de promotion des exportations, la polarisation de la structure des exportations sur les produits primaires s'accroîtra notamment pour les produits à base de phosphate qui ont suivi une tendance à la hausse. Mise à part ce « Booming Sector » qui a enregistré entre 1973 et 1977 un taux de croissance de 4%, les exportations des autres produits de base ont plutôt connu une forte tendance à la baisse.

En dépit de l'accélération du processus d'industrialisation par promotion des exportations imprimée par la stabilisation de 1978, la part des exportations dans la production a connu en 1981 un déclin ou une stagnation dans presque 43% des branches de l'industrie manufacturière.

³¹ La substitution facile est le degré zéro du modèle théorique. Nécessitant peu de capital fixe, cette première étape est marquée par une dynamique contrée sur la production de biens de consommation non durables. Or la substitution aux importations ne peut déclencher un enchaînement vertueux (version fordiste) que lorsqu'elle parvient à s'inscrire dans une combinatoire sectorielle plus complexe comprenant à la fois la production des biens de consommation durables (deuxième étape théorique) et la création d'une section de biens d'équipement et d'exportation de biens industriels (deuxième et troisième étapes). Le modèle peut ne déboucher que sur ce que Lipietz a appelé le « fordisme incomplet » (Mirages et miracles (1985 problèmes d'industrialisation dans le Tiers Monde), comme il peut se gripper dès la première phase facile le cas du maroc.

Au total, malgré l'amélioration relative constatée depuis 1980, les exportations de produits manufacturés représentent à peine 20% du volume global des exportations des marchandises et demeurent encore nettement au dessous du seuil définissant l'adhésion à la dynamique de la semi industrialisation et attestant un glissement au plan international, d'une insertion primaire, structurée à l'ancienne par l'exportation des produits agricoles et miniers, à une insertion de type secondaire fondée sur l'exportation d'articles manufacturés.

Certes, le quadruplement brutal des prix des phosphates, a fait bondir en 1974-75 les recettes d'exportations (El Malki, 1995), et a conduit les pouvoirs publics à tabler sur « un Booming phosphate » durable, mais la forte chute de la demande et des cours mondiaux en 1976 a fait voler en éclats leur l'optimisme qui les avait conduit à réviser en hausse les données du plan 1973-1977.

Par ailleurs, l'entrée dans une phase de dépression cumulative du marché mondial et de l'économie mondiale en général et traduisant de ce fait pour la première fois un grippage permanent de l'accumulation intensive et un épuisement structurel du modèle fordiste de régulation, amplifiera la situation des pays sous développés. Puisque ces derniers subiront les conséquences de la crise sur leur propre ajustement. En effet, face à la crise, les pays industrialisés ont resserré leurs stratégies économiques sur des politiques d'offre et de rigueur induisant au plan des échanges internationaux, un rééquilibrage des balances nationales de paiements.

Le régime d'industrialisation tirée par le marché extérieur établi au Maroc au début des années 70, n'a pas pu répondre aux objectifs escomptés par les pouvoirs publics et ce pour deux raisons. D'une part le mode d'organisation de la production qui ne suscite que de faibles gains de productivité se traduisant au plan international par une compétitivité très modérée et un décrochage par rapport à la norme imposée par le régime d'accumulation dominant. D'autre part, les obstacles qui découlent des effets de la récession mondiale.

Le passage d'une industrialisation centrée sur la substitution aux importations, processus entravé par l'exiguïté extrême du marché intérieur, à celle tirée par le marché extérieur avait pour objectif d'obtenir le maximum de plasticité du système productif. Mais la « croissance déficitaire » consécutive au « Phosphate Disease » (forte chute des prix de phosphate), la succession de plusieurs années de sécheresse (1975, 1977, 1979, 1981) et

l'essor de l'économie de crédit international sont autant de facteurs qui ont contribué à mettre en évidence les incohérences du modèle de promotion des exportations, et l'incapacité à promouvoir les industries internationalisables. Le retournement de la conjoncture économique a fait apparaître des déséquilibres au niveau des finances publiques et des comptes extérieurs et a généré un endettement extérieur considérable vers la fin de l'année 1977.

Cette situation a conduit à la mise en œuvre tout d'abord du programme de stabilisation dont l'objectif était d'établir l'équilibre de la balance et puis par la suite des politiques d'ajustements. Deux programmes qui n'ont pas parvenu à faire sortir le régime d'industrialisation de la crise. Leur impact sur le système productif industriel et sur son insertion internationale confirme leur inefficacité à restaurer et à restructurer le système productif et à le rendre plus compétitif c'est-à-dire plus conforme aux normes internationales.

Pour ce qui est du Maroc, deux phases de transformations sont distinguées : une première comprenant les mesures de stabilisation (1978-1982) puis une deuxième qui débute en 1983 et qui correspond plus exactement au programme d'ajustement structurel.

I.2 Les mesures de stabilisation de 1978-1982 : échec des objectifs visés

Suite à l'évolution des équilibres externes et à l'accroissement du déficit budgétaire, un plan de stabilisation intérimaire triennal pour la période 1978-1980 a été adopté avec l'appui du FMI abrogeant ainsi le plan quinquennal d'expansion 1978-1982 (Oualalou, 1980). Dans ce cadre, les dépenses de l'Etat ont subi une chute d'environ un tiers et la croissance des investissements en général a été révisée en baisse afin de réduire le taux de croissance de l'économie.

En plus de la réduction des investissements, ce programme de stabilisation avait aussi pour but de réduire le niveau des importations par la mise en place d'un dispositif qui renforce la protection et restreint l'importation³² : Renforcement des barrières à l'importation par l'institution d'un dépôt préalable à l'importation et par une augmentation de la taxe spéciale à l'importation de 8% à 12%. Les importations ont été réduites en 1978 plutôt par le fait de la forte chute des biens d'équipement dont les importations ont baissé de moitié. Mais cette

³² Plan de développement économique et social, 1978-1980, vol 1, pp 135.

tendance à la baisse s'est vite fait renversée puisque dès 1979 les importations ont commencé à augmenter de nouveau.

Ce programme a visé aussi le blocage des salaires de la fonction publique, et la diminution des subventions à la consommation.

En conséquence à ces mesures, le niveau de l'investissement global a fortement baissé. Le déficit budgétaire global a également diminué de près de 25 % tombant à 11% du PIB en 1978, le déficit des ressources a baissé quant à lui d'un tiers passant de 20% à 14% du PIB en 1978 et à 11% en 1980 (Banque Mondiale).

La politique macroéconomique adoptée par le Maroc en 1978 semble aller à l'encontre du programme de stabilisation. En ce sens, il y a eu une augmentation de 30 % du salaire minimum industriel par rapport au niveau de 1977. De même, les salaires de la fonction publique ont été majorés de 10 %. La masse salariale de l'Etat a connu un accroissement annuel de 19% entre 1978 et 1981. Les subventions à la consommation ont été de leur part multipliées par 5 ce qui a fait que la part des dépenses courantes et celles d'équipement dans le PIB ont connu une progression régulière. Mais l'incompatibilité avec le programme de stabilisation atteint son point culminant en 1981 avec l'adoption d'un plan quinquennal de relance prévoyant un accroissement d'environ 100% des investissements publics de 1981 à 1985 (Banque Mondiale, 1983).

Hormis une réduction du total des dépenses publiques de 40% en 1977 à 30,6% en 1980 (Baraka, Benrida, 2006), ce programme n'a pas atteint les résultats escomptés du fait d'une conjoncture internationale défavorable marquée notamment par le deuxième choc pétrolier en 1979, et par une augmentation des taux d'intérêt étrangers ayant aggravé le poids de la dette extérieure (celui-ci étant passé de 31% du PIB en 1977 à 57% du PIB en 1981). Le Maroc a connu ainsi un épuisement de ces avoirs extérieurs ainsi qu'une nouvelle aggravation de son déficit budgétaire pour se situer à 14% du PIB en 1981. Ce qui s'est répercuté sur le taux de croissance qui a connu à son tour un ralentissement du fait de l'échec du programme d'austérité.

Confronté à des pressions financières aiguës et à une détérioration prononcée des équilibres internes et externes, trouvant leur origine non seulement dans les faiblesses

structurelles de l'économie nationale (forte dépendance de la production vis-à-vis des aléas climatiques, vulnérabilité des exportations à l'égard des cours internationaux..) mais également dans une conjoncture internationale défavorable (cours élevé du pétrole, flambée du dollar, hausse des taux d'intérêt...), les pouvoirs finissent par adhérer en juillet 1983 à la stratégie de l'ajustement structurel.

I.3 L'ajustement structurel : 1983-1993 : le grand écart

Adopté avec l'appui du FMI et de la Banque Mondiale, ce programme reposait essentiellement sur la réduction de l'engagement financier de l'Etat, la maîtrise de la demande interne, la mobilisation de l'épargne locale, l'optimisation de l'allocation des ressources ; la libéralisation du commerce extérieur et du régime de change, la restructuration du secteur public, la déréglementation des prix et la modernisation du secteur financier.

Dans une première phase du programme, structurée par l'objectif d'assainissement des finances publiques et de retour à un niveau soutenable du déficit budgétaire, trois séries de mesures ont été mises en œuvre :

- Le resserrement de la masse monétaire
- Le maintien d'un taux de change flexible
- La réduction du déficit budgétaire de 12 % du PIB en 1982 à 8,7 % en 1983 et à 6 % en 1984.

Afin de réduire le déficit budgétaire, les pouvoirs publics ont dû imposer en 1983 un vaste programme d'austérité comprenant plusieurs modalités et visant à rendre plus flexible et plus concurrentiel le rapport salarial **et** à instaurer les mécanismes autorégulateurs du marché et ce en réduisant de 33% les dépenses d'équipement, en diminuant les recrutements dans la fonction publique, en stoppant toute augmentation des salaires (gel des salaires), en majorant les prix des engrais, de l'électricité, de l'eau et des produits pétroliers puis enfin, en augmentant dans des proportions variant entre 17% et 60 % les prix des produits alimentaires subventionnés.

D'autres mesures (Baraka, Benrida, 2006) ont été prises dès 1983 dont l'objectif était celui de libérer les importations et de promouvoir les exportations.

C'est sur le plan extérieur que les progrès ont été les plus nets : le solde du compte courant est passé d'un déficit de 12,3% du PIB en 1982 à un excédent de 0,9% du PIB en 1987. Une amélioration qui résulte de la contraction des importations d'une part et d'autre part de la hausse notable des transferts courants nets des marocains résidents à l'étranger passant ainsi de 7,4% du PIB en 1984 à 9,2% du PIB en 1987.

Certes, le déficit budgétaire a été ramené de 10,5% en 1982 à moins de 5% déjà à partir de 1984, mais en parallèle il y a eu une contraction de la demande intérieure et un ralentissement de l'activité économique. La croissance économique, affichant un taux de 4,1 % en moyenne annuelle entre 1982 et 1987, n'a pas été en mesure de faire face à la demande d'emploi et de limiter l'aggravation du taux de chômage.

Au cours de la deuxième phase du Programme d'Ajustement Structurel (1988-1995), l'effort de redressement des finances publiques s'est poursuivi pour ramener le déficit budgétaire à 3,7% du PIB en moyenne sur la période 1988-1995 (Baraka, Benrida, 2006). Pour améliorer ses ressources, l'Etat a entrepris une modernisation et une simplification du système fiscal, avec l'introduction de la TVA en 1986, de l'impôt sur les sociétés en 1988 et de l'impôt général sur le revenu en 1990.

Par ailleurs, des économies ont été enregistrées également au niveau des dépenses de fonctionnement de l'Etat, grâce à la réduction des subventions et transferts (3 à 1 % du PIB entre 1982 et 1994) et à la maîtrise de la masse salariale (10,5% du PIB en 1994 contre 11,2% en 1982) suite au gel de salaires et au plafonnement des recrutements au sein de la fonction publique. Toutefois, l'essentiel des économies a été réalisé par le biais de la compression du budget d'équipement ou de l'allègement de la dette suite à son rééchelonnement.

En dépit des résultats atteints, la situation des finances publiques est restée fragile. En effet, le train de vie de l'Etat est demeuré élevé par rapport au niveau de développement économique du pays. La croissance économique au cours de cette période a été marquée par une forte volatilité en raison de plusieurs facteurs : les fréquentes sécheresses, le ralentissement de l'investissement public et privé, la détérioration de la demande étrangère et principalement européenne adressée au Maroc, la baisse de la compétitivité relative des exportations marocaines par rapport aux pays émergents performants etc.

De ces grands programmes, le régime d'industrialisation n'a pu tirer que des résultats peu satisfaisants. « Ce qui témoigne que les difficultés d'incorporation du régime d'industrialisation au sein du marché mondial tiennent beaucoup plus aux distorsions propres au mode de développement qu'au degré plus ou moins élevé d'ouverture sur l'extérieur ou à l'importance prise par le secteur « exposé » par rapport au secteur « abrité » (El Aoufi, 1992).

En guise de conclusion il paraît évident que le taux d'engagement des forces de travail par le régime d'industrialisation est resté et reste faible. Ce qui explique en partie, le type de salarisation au Maroc qu'El Aoufi (1992) qualifie d'une « salarisation restreinte ». L'absence d'impulsion d'emploi salarié par un régime d'industrialisation marquée pourtant par une forte tonalité extensive et se produisant dans un contexte largement favorable à la réalisation d'avantages coûts liés à la force de travail s'explique par l'absence de dynamique fondée sur les relations productives interindustrielles. En effet, la distribution sectionnelle du système productif est caractérisée par une déformation au profit des sections internationalisées (S_3 grande section exportatrice) et ce au détriment des sections nationales (grande section des biens d'équipement S_1 et grande section des bien de consommation S_2).

La section internationalisée affiche pour sa part des limites puisqu'elle possède du côté des exportations des caractéristiques fort peu productives : dominance des produits primaires et du côté des importations, elle se présente à la fois comme substitutive de sections nationales et comme dominée par la part importante des biens de consommation de luxe. Au total, c'est l'absence d'enchaînements séquentiels productifs de type fordiste (de S_1 vers S_2) qui détermine la rigidité du dispositif d'enchaînement économique au travail et commande la vitesse réduite de salarisation. La disjonction des liaisons internes entre production et consommation combinée avec une insertion internationale passive largement structurée par l'exportation des produits primaires (phosphate, produits agricoles) et des biens industriels traditionnels lui permettent de qualifier le régime d'industrialisation au Maroc d'un régime d'industrialisation sous fordienne.

Au Maroc suite à la stabilisation (1978-1983) puis à l'ajustement structurel (à partir de 1983), un bouclage vicieux s'est installé : un ralentissement de la croissance entraînant une évolution défavorable à la mise en œuvre des facteurs de production et à la progression de la productivité et des revenus.

Fondés sur le principe de la contraction de la demande globale (consommation, investissement), ces programmes ont réussi à réduire le déficit de la balance commerciale mais au détriment de la croissance et d'un équilibre sur le plan social

Le programme d'austérité imposé par les pouvoirs publics en 1983 visant le gel des salaires et la diminution des recrutements dans la fonction publique a amplifié les déséquilibres sur le marché du travail. La montée du chômage et le sous-emploi n'ont pas été en faveur d'une extension de la couverture retraite puisque le nombre des actifs cotisants a baissé par rapport à celui des bénéficiaires entraînant ainsi un déséquilibre au niveau des systèmes de retraite.

II. Une salarisation restreinte

Dans l'enchaînement vertueux entre l'offre et la demande de travail qui caractérise le développement du capitalisme en longue période, l'industrialisation a joué un rôle crucial se traduisant par un processus continu de salarisation et de « *fixation généralisée des travailleurs dans le salariat* » (Lautier, 1987). Ce processus atteint son point culminant avec l'instauration du rapport salarial fordiste, de sorte que, les créations d'emploi devenues excédentaires lors des « Trente Glorieuses ». Ce qui n'était pas le cas dans les pays sous développés notamment le Maroc.

Après avoir analysé les déterminations structurelles de la salarisation restreinte en abordant les transformations du régime d'industrialisation et ses limites, il convient d'examiner maintenant comment cette salarisation restreinte exerce une pression sur le marché de travail et produit un faible impact sur la progression du rapport salarial.

Par salarisation restreinte, Mathias (1987) entend « *outré le caractère de lenteur avec laquelle elle transforme les non-salariés en salariés, le mode par lequel le processus de salarisation recrée continuellement des rapports non marchands, en dehors desquels il ne peut pas se poser* ».

Le blocage du sous fordisme (régime d'industrialisation sous Fordienne) se traduit par les difficultés structurelles d'évolution de la salarisation progressive et généralisée vers la

fixation généralisée dans le salariat. La salarisation restreinte ne peut déboucher que sur une fixation restreinte dans le salariat.

Dans les pays sous développés notamment le Maroc, les limites de l'extension de la salarisation résultent du type de régulation du rapport salarial. Celle-ci incorporant comme donnée permanente, la soumission des modes de production traditionnels (rural et artisanal) et informels.

Le marché du travail marocain se caractérise par sa segmentation. Selon les secteurs, on distingue entre l'emploi salarié proprement dit, les autres formes particulières d'emploi salarié et enfin des procédures non salariales d'utilisation de la force de travail.

Dans le secteur moderne de travail, les relations de travail sont généralement typiquement salariales, tandis que dans le secteur des activités non modernes coexistent des activités fondées aussi bien sur des relations salariales de travail que non salariales. Cette segmentation peut aussi correspondre à la segmentation entre secteur formel et secteur informel. Le premier secteur correspond à des emplois fondés sur des relations salariales normalisées et institutionnalisées. Et l'autre fonctionne de façon prévalente dans les interstices de la société salariale.

Par ailleurs, au sein même du secteur moderne où prédominent généralement des formes plus ou moins typiques du rapport salarial, deux modalités contrastées d'emploi sont distinguées : des emplois permanents et relativement stables et des formes d'emplois temporaires et précaires (emploi à durée limitée, emploi saisonnier, et emploi occasionnel correspondant à tout emploi qu'une personne est contrainte d'accepter afin de subsister).

Il y a lieu de préciser qu'au Maroc même si les formes d'emploi se polarisent autour du mode salarial, ceci n'implique pas cependant une salarisation généralisée, c'est-à-dire une extension du mode salarial d'organisation de la production à l'ensemble de la société. Le phénomène de la montée du chômage, associé à un tassement du taux brut d'activité fait apparaître clairement le caractère restreint du procès de salarisation.

« Les distorsions du marché du travail font naître dans les excavations informelles du mode de production salarial de multiples formes particulières d'emploi s'exerçant dans un contexte de précarité extrême en raison non seulement de leur déconnexion juridique mais

encore des limite intrinsèques (étroites) à créer des emplois de tels modes d'organisation sociales : il s'agit, essentiellement, des travailleurs installés à leur compte autres que les professions libérales, des aides familiaux, des domestiques, des salariés liés à des entreprises d'un effectif inférieur à 10 personnes et produisant dans le cadre de l'économie non comptabilisée » (Lopez-Castano, 1987).

Par ailleurs, la salarisation restreinte encourage la possibilité d'extension de la segmentation de l'emploi y compris les secteurs où prédominent d'habitude des modes salariaux stables et protégés. Ceci s'explique tout d'abord par le fait que l'existence d'un chômage massif permanent et sans cesse croissant provoque une déstabilisation générale du système d'emploi, n'épargnant même pas le « noyau dur du salariat ». Dans ce contexte, la précarisation et l'instabilité ne touchent plus uniquement les catégories classiques soumises à une instabilité de fond (les femmes, les jeunes, les paysans, les migrants temporaires) mais aussi de plus en plus de catégories qui jusque là étaient protégées. Et ensuite par le fait que dans un contexte caractérisé par une salarisation restreinte, la flexibilité du travail rend réversible le processus de fixation dans le salariat. Cette réversibilité est pour le cas du Maroc, moins le produit de la subjectivité et des stratégies des travailleurs eux-mêmes, comme le suggère Lautier³³ pour les pays d'Amérique Latine, qu'une conséquence des pratiques des employeurs qui dépendent elles mêmes des limites des régimes d'industrialisation.

En général, la salarisation non institutionnelle domine, les capacités de création des emplois diffèrent d'une branche à l'autre voire d'un secteur à l'autre. L'application de l'approche tri sectorielle de Colin Clark sur le secteur urbain marocain fait apparaître la prédominance du secteur tertiaire qui dépasse largement le secteur industriel en matière d'emploi. (59 % contre 29% de la population active occupée en 1986). Ce qui ne fait que confirmer la faiblesse relative des capacités d'engagement par le secteur industriel des forces de travail. Malgré le poids du secteur tertiaire, l'examen des statistiques montre une déformation de ce secteur qui reste marqué par la prédominance des activités commerciales (29%) et l'administration générale (20%) comparés aux chiffres relatifs à d'autres activités de services suivi par celles des services personnels et domestiques qui représentent 19 % et puis

³³ LAUTIER B, Appréhendées « en termes de fuite hors du salariat », les stratégies des travailleurs dans les pays d'Amérique Latine peuvent selon l'auteur se fonder sur un projet « orienté vers le retour à la terre et le statut de petit exploitant agricole. Plus fréquemment, il s'agit de stratégies d'établissement comme travailleur indépendant, voire micro-entrepreneur du secteur informel », Dans le cas du Maroc, plusieurs données déjà examinées plaident en faveur d'une interprétation différente privilégiant davantage les stratégies des employeurs favorisées par un contexte à la fois réel et institutionnel de flexibilité de la force du travail.

les services rendus aux ménages et les activités de services sociaux fournis par la collectivité qui emploient un peu moins de 17% des effectifs employés dans les services en 1986. Les services aux entreprises et financiers, la restauration et de l'hôtellerie ne dépassent guère les 7%.

« La salarisation restreinte au Maroc combinée à un dispositif de codification à la fois insuffisant et ineffectif ne peut que définir une évolution des salaires vers une régulation plus concurrentielle et, par conséquent, défavorable à une quelconque dynamique de la demande sociale »(El Aoufi,1992).

L'instabilité de l'emploi et la volatilité des salaires réels entravant l'efficacité de création d'emplois notamment par les services aux ménages.

Il convient de noter, que les activités non marchandes occupent une place importante dans les services aux ménages. Du point de vue strict de l'essor du rapport salarial, ces activités sont loin de contribuer au modelage d'une norme de consommation susceptible de jouer un certain rôle dans la dynamique de la demande sociale.

Les services personnels et domestiques sont de leur part beaucoup plus en phase avec une société traditionnelle et informelle qu'avec une société salariale, proprement dite.

Le secteur tertiaire notamment la branche des services malgré son importance en terme d'emploi se caractérise par une salarisation restreinte ce qui le confirme d'une part les forts taux d'engagements dans les services des catégories d'indépendants, d'aides familiales, des apprentis et enfin des travailleurs à domicile qui témoignent la dynamique des relations sous salariales dans la création d'emplois³⁴. Et d'autre part la dominance de la salarisation étatique que traduit le nombre de salariés employés dans les services non marchands c'est-à-dire dans l'administration générale et dans les services fournis par la collectivité représentant 32,5% de l'ensemble des salariés urbains et 52% des salariés du tertiaire.

Caractéristique des sous fordismes, et devant la langueur de la salarisation privée, la salarisation publique était une composante essentielle de la régulation du marché du travail. Or, depuis 1984, et plus précisément suite à l'ajustement structurel, la part de la création

³⁴ Pour plus de détails sur les chiffres voir les données de la Direction de la Statistique

d'emploi par l'administration publique a fortement baissé ce explique la montée du chômage en cette année.

En conclusion, le secteur du tertiaire au Maroc se caractérise par la prédominance des services traditionnels liés à l'Etat sur développé (au sens de Salama-Mathias, 1983) et dont la contrainte d'ajustement structurel tend par ailleurs depuis 1983 à limiter l'effet d'impact sur le système de création d'emplois (blocage des recrutements dans la fonction publiques, refus de remplacement des départs à la retraite) par rapport aux services porteurs d'emplois tels les services aux ménages et les services à l'usage des entreprises. Contrairement aux pays développés où le tertiaire a pu dans une phase de crise afficher des résultats satisfaisants en matière de création d'emploi par rapport aux autres secteurs (Industrie, agriculture...), les conditions spécifiques du sous fordisme au Maroc font que les leviers de la salarisation résident plutôt dans l'industrialisation. En effet, un processus rapide et généralisé de salarisation puis de fixation cumulative dans le salariat suppose pour le cas du Maroc, l'instauration d'un régime d'industrialisation extensive puis intensive, aiguillonnée par une dynamique soutenue et stable de la demande globale. Une telle régularité ne peut être assurée qu'avec les branches industrielles qui sont susceptibles d'arborer d'importants rendements d'échelle conformément aux relations productivité- croissance définies par Kaldor.

Malgré l'importance de ce secteur, la tertiarisation est loin de constituer la condition suffisante du desserrement de la croissance, la panacée contre le chômage et le vecteur de salarisation.

Cette salarisation restreinte dans l'industrie en général et dans l'industrie manufacturière en particulier est liée à la sous industrialisation qui caractérise le modèle sous fordien où la diffusion à l'échelle national des processus et des produits industriels et tertiaires reste trop limitée et ne parvient guère à s'étendre ou encore moins à s'approfondir.

Dans un modèle sous-Fordien d'industrialisation, un épuisement précoce des possibilités de mise au travail offertes par le système productif industriel est remarqué. Ceci est surprenant dans un pays comme le Maroc puisqu'il intervient dans une phase d'accumulation extensive où les mécanismes favorables à l'absorption des forces de travail semblent encore pouvoir jouer pleinement : mobilisation absolue, faibles niveaux de la productivité, excédent d'offre de travail, régulation concurrentielle du rapport salarial....

Une configuration sectionnelle du système productif industriel permet de mieux comprendre ces divergences. En effet, les données³⁵ relatives à la distribution de la population active occupée par branche industrielle agrégée font ressortir le poids des biens de consommation qui participe pour environ 65% de l'emploi industriel.

Certes, conformément à la théorie de régulation interprétée en termes de sections productives, le poids important dans le système d'emploi de la section des biens de consommations est susceptible de jouer un rôle stratégique dans la mise en orbite et l'orchestration de l'enchaînement sectionnel, toutefois ceci n'est possible que sous certaines conditions que Bertrand appelle : la contrainte sectionnelle (Bertrand, 1979) : contrainte liant profits, salaires, emploi et caractéristique de la croissance dans la section 1 (biens d'équipements) et 2 (consommation de masse. Un décrochage durable des deux sections 1 et 2 engendre des blocages qui peuvent selon Billaudot (1976) être une source d'une contradiction insurmontable entre rentabilité et réalisation. En général, il convient de retenir que la section des biens de consommation notamment les biens de consommation durables stimule l'industrialisation et l'emploi.

Mais au Maroc, ce sont surtout les branches travaillant pour la production de biens de consommation non durables (alimentaires, textiles, cuir et chaussures) qui prédominent par rapport aux biens de consommation durables. La faiblesse d'engagement du régime d'industrialisation dans l'industrie des biens de consommations durables s'observe essentiellement dans la norme de consommation de masse. En effet, le champ trop restreint en termes d'emploi industriel sur lequel s'établit le rapport salarial ne favorise pas l'instauration d'une norme de consommation de masse centrée sur les biens durables. C'est plutôt une norme sous fordienne de consommation axée sur un ensemble de besoins de base qui semble prédominer au Maroc. Or seule une extension de la norme de consommation, au-delà des subsistances, en direction des biens de consommations durables est susceptible de permettre à la fois une intégration des salariés dans le mode de développement et de constituer un facteur de stimulation de la section des biens d'équipement.

Au Maroc, le processus de salarisation reste faible et lent. Ceci revient principalement aux multiples inerties structurelles du régime d'industrialisation. L'analyse du régime

³⁵ Direction de la Statistique, la population active urbaine (1986).

d'industrialisation a permis de rendre compte de l'ensemble des relations qui influencent l'emploi. En général, l'inertie de l'appareil productif que traduit l'atonie de la productivité au Maroc se répercute sur le processus de salarisation. Celle-ci étant restreinte entraîne, de l'aval vers l'amont des désajustements permanents du marché du travail mesurés par la montée du chômage et le sous-emploi.

Section 2 : Le marché du travail : situation de déséquilibre depuis l'indépendance

Sous le protectorat, des déséquilibres du marché de travail sont apparus suite aux premières crises du capitalisme dans les années 30. En 1931, le chômage fait son apparition. Il se définit à la fois comme un excès sur le marché du travail de la demande d'emploi et comme un phénomène résultant du rythme et des modalités d'accumulation du capital. En effet, la déformation du marché de travail dans le sens d'un excès de l'offre de travail (demande d'emploi) sur la demande de travail (offre d'emploi) est un phénomène qui a été induit par le double caractère du capitalisme à la fois comme rapport marchand et comme rapport salarial. Cette situation de déséquilibre s'explique par trois mécanismes. Tout d'abord le mécanisme de l'érosion des formes de productions précapitalistes (agriculture familiale, artisanat, petit commerce) qui libère et prolétarise les forces de travail en demandeurs d'un travail salarié, ensuite la faiblesse du salaire réel du chef d'un ménage ouvrier qui renvoie au mode de régulation concurrentielle et qui contraint les femmes et les enfants à se présenter à leur tour sur le marché de travail et enfin les fluctuations de l'activité économiques qui, au cours des crises cycliques ou suite à un mouvement rapide de mécanisation, engendrent des destructions massives d'emploi.

Dans cette section nous allons nous contenter d'analyser le marché du travail depuis l'indépendance. Puisque c'est à partir de cette date que la mobilisation extensive (exode rural) va connaître des rythmes sans précédent provoquant des désajustements chroniques importants sur le marché du travail.

Avant de retracer les déséquilibres du marché du travail mesurés par le sous-emploi et le chômage et les causes apparentes de sa montée et sa persistance depuis les années quatre-vingt, nous présenterons tout d'abord l'évolution de l'offre et de la demande de travail.

I. L'évolution de l'offre et de la demande de travail

I.1 L'offre de travail

Tout d'abord avant de retracer les évolutions des différentes composantes de l'offre de travail, une définition de celle-ci s'impose. L'offre de travail désigne les services de travail offerts par la main-d'œuvre disponible pour la production des biens et services, qu'elle exerce un travail ou cherche un emploi. Cette définition correspond alors à celle de la population active³⁶, laquelle est composée des personnes actives occupées et des personnes en chômage. L'offre de travail globale en 2003 se composait de 10 902 000 personnes, répartie en 73,4% d'hommes et 26,6 % de femmes, dont 53,3 % résident en milieu urbain et 46,7 % en milieu rural. Par rapport à 1960, l'offre de travail s'est accrue trois fois et demi, soit un accroissement annuel moyen de 3,2 %. Ce chiffre peut être comparé à l'accroissement annuel moyen de la population globale de 2,2%. Ce taux met en évidence un constat important de la problématique de l'emploi : l'offre de travail a cru à un rythme nettement plus rapide que celui de la croissance démographique, le premier étant supérieur de 37 % au second. Entre les périodes intercensitaires, l'offre de travail globale a connu une décélération du rythme de croissance de 3,6 % par an entre 1971 et 1982, à 2,8% entre 1982 et 1994.

L'augmentation continue de l'offre de travail urbaine s'explique principalement par la croissance rapide de la population urbaine qui est elle-même liée à la migration rurale – urbaine. En effet, 38 % en 1960-1971 et 42,8% en 1971-1982 de l'accroissement de la population urbaine est due au phénomène de l'exode rural (CERED, 1992). D'une manière globale, entre 1960 et 2003, le poids de la population âgée de 15 à 59 ans est passé de 48,4% à 62,2% et 55,6% et 69,8% respectivement si l'on inclut celle de soixante ans et plus, soit un accroissement de près d'un point de pourcentage tous les trois ans. Ce qui s'est traduit par une poussée considérable de l'offre de travail potentielle.

L'évolution de la population urbaine en âge de travailler s'est accrue s'élevant de 5,2 % à 5,7 % entre les périodes 1960-1971 et 1971-1982, puis décroissant depuis la décennie quatre-vingt, de 4,8% à 4,2% entre les périodes 1982 -1994 et 1994 -2003. En dépit de cette

³⁶ La Direction de la Statistique lors de ses enquêtes sur l'emploi inclut dans sa définition de la population active, la population active au sens étroit et la population active marginale (voir annexe 2).

inflexion à la baisse, l'offre de travail additionnelle annuelle a quasiment triplé entre 1960-1971 et 1994-2003, passant de 53000 à 153 000.

Outre le phénomène de l'exode rural, l'offre de travail a connu durant ces trois dernières décennies un accroissement de la part des femmes, ce qui a contribué à une augmentation du taux d'activité en milieu urbain. Cette évolution structurelle s'explique par l'interaction de plusieurs facteurs socio-économiques, en l'occurrence, l'amélioration du niveau d'instruction, l'expansion des opportunités d'emploi dans le secteur tertiaire, l'augmentation des gains relatifs féminins conférant à la femme un rôle économique accru au sein du ménage, l'amélioration des possibilités de formation, la recherche d'un mieux-être matériel et d'une plus grande autonomie. Ainsi, entre 1960 et 2003, le taux de féminisation de l'offre globale de travail a plus que triplé, passant de 8,5 % à 26,6%. Mais c'est surtout en milieu urbain où l'offre de travail féminine a enregistré un rythme de croissance remarquable dépassant même celui des hommes, notamment pendant la période 1971-1982, atteignant 6,1 % par an, soit presque le double de celui des hommes, suivi d'une décélération significative entre 1982 et 1994 avec 3,4% contre 2,7 % chez les hommes. C'est surtout au niveau des groupes d'âge à forte activité qu'est remarqué un accès accru des femmes au marché du travail contre un rétrécissement aux âges extrêmes. La baisse tendancielle des taux d'activité des jeunes femmes de 15 à 24 ans observée sur la période 1976 à 2002 et passant de 19,5% à 8,2% s'explique par l'effet de rétention scolaire qui a reporté l'âge d'entrée dans la vie active. Comme pour les jeunes femmes, le taux d'activité des femmes de 50 ans ou plus connaît une baisse continue, passant de 12,9 % à 3,3 % entre 1976 et 2003 chez celles âgées de 60 ans et plus puis de 23,2% à 10,5 % chez ceux des tranches 55-59 ans et de 22,9 % à 14,1% pour les 50 -54 ans entre 1971-2002.

En général, l'inflexion à la baisse de l'offre de travail féminine depuis le milieu des années 90 est liée en partie à la baisse des taux d'activités des classes d'âges extrêmes et au retrait vers l'inactivité des femmes découragées par le manque d'opportunités d'emploi.

Les taux d'activité de la population rurale âgée de 15 ans et plus n'ont connu qu'une légère augmentation entre 1960 et 1982 passant de 47 % à 48,2 %. En raison de l'exode rural, l'offre de travail dans les campagnes a cru à un taux faible de l'ordre de 1,6% entre 1960 et 1982 et de 2,1 % entre 1982 et 1994. Toutefois, le taux de féminisation de la population active a augmenté de 8,5% en 1960 à 14,5% en 1994. La part des actifs de moins de 15 ans en

milieu rural a baissé entre 1971 et 1994 passant de 7,3% à 5,7% suite à l'amélioration de la fréquentation scolaire alors que la part des actifs âgés de 15 à 24 ans a augmenté de 26,4 % à 30,9 % au cours de la même période. L'évolution de l'offre de travail a été marquée de nouveau par une décélération du rythme de croissance passant de 1,9 % de 1971 à 1982 et à 1 % de 1982 à 1994. Comme dans les villes, le développement de la scolarisation dans les campagnes a influé sur la structure de l'activité féminine qui a connu une baisse tendancielle de la part des jeunes filles actives de moins de 15 ans passant de 16,4% en 1971 à 13,5% en 1994.

En général, l'expansion scolaire a eu des conséquences importantes sur l'offre de travail durant ces deux dernières décennies. Entre 1977 et 1997, la proportion des actifs ayant accompli le premier cycle fondamental et plus, a fortement augmenté, passant de 43,8 % à 72,3% soit 28,5 points en l'espace de 20 ans correspondant à 1,4 point de % par an. Durant la même période, la proportion des personnes actives ayant accompli les niveaux secondaire et supérieur ont cru respectivement de 17,6 % à 32,8% et de 2,4% à 11,1%.

I.2 La demande de travail

Emanant des entreprises, la demande de travail correspond au concept de l'offre d'emploi utilisé par les services d'intermédiation sur le marché du travail. Celle-ci dépend de la valeur de la production résultant de l'interaction entre l'offre et la demande des biens et services. La règle générale est la suivante : sur le marché du travail, les employeurs n'embaucheraient de nouveaux travailleurs, aux salaires en vigueur, que s'ils anticipent une amélioration de la productivité par rapport à l'évolution du coût du travail, ou une extension des capacités de production rentables. En plus de ces deux critères, l'embauche suppose l'existence des compétences requises.

Toutefois une forte liaison existe entre la croissance économique et la structure sectorielle et professionnelle de la demande de travail. En effet, l'évolution de la croissance économique entraîne des changements qui affectent la composition de la demande, l'évolution du processus de production, et de la pression du commerce extérieur. Ce qui explique à leur tour les modifications progressives de la structure sectorielle et socioprofessionnelle de l'emploi. De l'examen de la demande de travail, il ressort une forte diminution de la part de l'emploi des activités primaires, compensée par une augmentation remarquable de l'emploi tertiaire et un accroissement modéré de l'emploi secondaire. D'après les recensements de

1960, presque les deux tiers (64,5 %) des travailleurs étaient occupés dans les activités primaires, contre un tiers (22,5 %) dans le secteur tertiaire et seulement 13 % dans le secteur secondaire. Depuis cette date, la part des activités primaires dans l'emploi total a accusé une régression assez sensible en passant de 57,5 % en 1971 à 43,7% en 1982 ; mais c'est vers la deuxième moitié de la décennie soixante-dix qu'elle était descendue sous le seuil de 50 %. La croissance de l'emploi dans le secteur secondaire a évolué à un rythme élevé durant la décennie 70, et plus particulièrement pendant le quinquennat 1973-1977, où la croissance avait atteint 9,2% par an contre 2 % pendant la période 1960-1971. La part du secteur secondaire dans l'emploi total a quasiment doublé entre 1960 et 1982, passant de 13% à 25,8 %, suivi cependant d'une baisse sensible durant la décennie 90 en passant de 23,3 % en 1994 à 20,1 % en 2003. Cette croissance revient principalement à la branche bâtiment et travaux publics. Mais en général, ce sont les activités tertiaires qui ont contribué le plus à la croissance de la demande de travail, dans la mesure où leur part dans l'emploi total a plus que triplé entre 1960 et 1994 atteignant 36,6 %.

Par ailleurs, la répartition de la demande de travail entre les secteurs public et privé a également subi une modification importante. Depuis l'indépendance jusqu'au début des années 90, l'emploi dans le secteur public a connu une croissance soutenue. La part de l'administration dans l'emploi total est passée de 7 % en 1960 à 9 % en 1982 pour atteindre 12,9% en 1994 et baisser à 9,2% en 2002 suite aux restrictions des postes budgétaires.

Depuis les années 80, l'emploi en milieu urbain a cru à un rythme soutenu de 3,9 % atteignant un niveau élevé de 5,4 % sur la période 1984-1993, suivi d'un ralentissement 2,5 % pendant la période 1995-2003.

L'évolution de la répartition de l'emploi selon les grands secteurs fait ressortir une nette prédominance du secteur tertiaire dans l'emploi urbain. Entre 1971 et 2002, la part de ce secteur dans l'emploi urbain est passée de 58,7 % à 62,2%. Cependant entre 1971 et 1983, Cette évolution s'est accompagnée d'une augmentation de la part du secteur secondaire de 36 % à 40,8 % pour connaître une inflexion à la baisse passant de 35 % à 32 % entre 1994 et 2002.

Les évolutions de l'emploi selon les branches d'activité montrent que ce sont le bâtiment et les travaux publics (5,8%) qui ont enregistré les taux de croissance d'emploi les

plus élevés sur la période 1984-2003, suivis des transports et communications 5,6%, du commerce 5,1% et des services 3,7 %. Dans le secteur industriel, le taux de croissance moyen de l'emploi a été inférieur à 3 % sur la même période, remontant à un taux sensiblement plus élevé de 5,3% durant la période 1984-1993 pour connaître une forte baisse de 1,1 % depuis mi-quatre-vingt-dix jusqu'à 2003. Le secteur des services a enregistré quant à lui un taux élevé de croissance de l'emploi 4,9% pendant la première période pour baisser à 2,3% après 1995 au cours de la seconde période.

Le milieu urbain a aussi été marqué par une augmentation du rythme de croissance de l'emploi dans le secteur privé depuis le début de la mi-quatre-vingt dix en passant de 2,4% à 5,7% entre 1996-1999 et 1999-2003. Cette évolution s'est accompagnée d'une baisse du taux d'accroissement de l'emploi dans le secteur public de 0,5% à 0,3 % pendant ces périodes respectives. Ce rythme de croissance contraste avec l'augmentation importante du nombre d'emplois recensés dans la fonction publique civile durant les années auparavant, ayant atteint 4,4% entre 1970 et 1975 et 6,5 % au cours de la période 1975-1980 pour baisser à 2,8 % entre 1980 et 1989.

Parallèlement à cette évolution de l'emploi dans le milieu urbain, en milieu rural, les créations d'emplois non agricoles ont fortement baissé durant la décennie quatre-vingt-dix après avoir connu une augmentation importante durant la décennie soixante-dix, notamment dans les activités liées à l'artisanat et aux services et dans une moindre mesure le commerce. En dépit des efforts déployés pour améliorer l'infrastructure socio-éducative, il convient de noter que la part des services administratifs et sociaux dans l'emploi total a baissé dans les campagnes passant de 24 % à 13,5% entre 1971 et 1994. Ce qui reflète le faible encadrement de la population rurale en la matière comme en témoigne le nombre exerçant dans ces services pour cent habitants qui n'a pas dépassé l'unité alors que ce ratio est passé de 3,6 à 5,9 au cours de la période considérée.

Par ailleurs, l'évolution de l'emploi selon le statut dans l'emploi entre les périodes 1984-1987 et 2000-2003, a été marquée par une baisse sensible du taux de salariat urbain passant de 65,8 % à 60,7 % compensée cependant par une augmentation tendancielle observée depuis 1987 de la part des travailleurs indépendants, passant de 15,3 % à 25 % soit dix points en l'espace de 17 ans. La part des employeurs dans l'emploi total a connu une augmentation modérée entre les périodes 1984-1987 et 2000-2003, en passant respectivement de 3 % à 3,8

% ce qui explique la baisse sensible du ratio salariés/ employeur en milieu urbain en ces deux périodes.

Le milieu rural reste quant à lui prédominé par les aides familiales et les travailleurs indépendants. En effet, malgré le doublement des créations annuelles d'emplois entre la période 1971-1982 et 1982-1994, passant de 15 500 à 38 000, la part du secteur agricole et des pêches dans l'emploi rural a cependant régressé de 81,6 % en 1971 à 77,3 % en 1994.

En 2002, plus des trois quarts des salariés étant concentrés dans les villes, ce qui explique le faible taux de salariat (17 % en 2002) de l'emploi rural. Ce taux a même diminué de plus de 10 points par rapport au taux observé en 1971 (28 %). Ce sont les aides familiales qui constituaient la masse des travailleurs ruraux puisqu'ils représentaient 53 % de la population rurale active occupée avec 84,1 % de l'emploi féminin, contre 36,3 % en 1971, soit une hausse de 17 points en 41 ans. Cette évolution importante reflète en partie la substitution intervenue au niveau du statut du travail indépendant dont la part dans l'emploi rural a baissé de 33,7 % à 27,3 %.

De l'analyse du marché du travail, il ressort que l'offre de travail a augmenté sans cesse, alors que les capacités d'absorption des employeurs (demande de travail) sont restées limitées du fait d'une croissance modeste. En effet, le rythme de création d'entreprise est resté extrêmement limité depuis l'Indépendance, privant l'économie nationale d'un levier important pour l'emploi. Ainsi, le nombre de nouvelles entreprises créées par an est demeuré à un niveau extrêmement faible. La proportion de celles qui dépassent 5 ans de survie est encore plus faible. En cause, vient en premier lieu le climat d'investissement peu propice à toute création d'entreprise et ce malgré les efforts entrepris depuis l'indépendance pour améliorer l'environnement juridique des affaires et pour alléger la lourdeur des procédures administratives. Les barrières à l'entrée insurmontables sur certains marchés dominés par les monopoles et la difficulté de lever des fonds à des taux d'intérêts intéressants auprès des banques marocaines découragent les entrepreneurs. Un tel climat a empêché le secteur privé de prendre le relais de l'Etat qui après l'application de l'austérité budgétaire, a ralenti son rythme d'embauches dans les années 1980.

D'autre part, la conjugaison de l'importance de l'Etat en tant qu'employeur depuis l'indépendance et des niveaux des salaires pratiqués ont longtemps détourné les talents du

secteur privé et de la création d'entreprises au détriment de l'offre de travail. S'ajoute à cela la rigidité des régulations et du code de Travail marocains qui compliquent le recours au licenciement des employés en cas de faute ou de difficultés de l'entreprise et donc réduit des possibilités d'emploi. Les employeurs suite à cette rigidité sont peu incités dès le départ à embaucher. Enfin, les monopoles étatiques ayant prévalu jusqu'au début des années 90 ont freiné le développement d'un secteur privé qui embauche.

Ce déséquilibre permanent entre l'offre et la demande de travail s'est traduit par une précarité d'emploi et par un chômage de masse caractérisé par sa perdurabilité et prenant racine dans la faiblesse structurelle des taux d'engagement des forces de travail et de leur incorporation dans la production industrielle.

II. Chômage, précarisation et sous-emploi

II.1 Chômage : Evolution et caractéristiques

En général, le chômage est resté constamment élevé depuis l'indépendance. Il a augmenté à un rythme plus rapide que celui de la population urbaine avec un taux presque quadratique par rapport à celui de la croissance démographique. A partir de 1978, celui-ci s'est aggravé pour atteindre un niveau sans précédent en 1983 puis il a légèrement baissé par la suite tout en restant important. En effet, en 1960 le taux de chômage s'établit pour l'ensemble du Maroc à 9,4 % pour baisser légèrement ensuite au courant de la décennie. Il accuse une hausse durant les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix s'élevant à deux chiffres, en passant en 1982 à 10,7 % pour atteindre 16 % en 1994. Ce qui correspond à un doublement de la population en chômage, passant de 643 000 à 1332 000, avec une augmentation du stock de 57 000 chômeurs par an. Depuis cette date l'effectif des chômeurs a légèrement baissé, avec un taux de chômage de 11, 2 %. Cette diminution revient principalement à la baisse du taux de chômage en milieu rural. Le taux de chômage étant toujours important en milieu urbain, 18, 8 % en 2004.

Ces chiffres méritent néanmoins d'être nuancés car ils s'inscrivent dans des normes conventionnelles statistiques qui camouflent certaines catégories de chômeurs ayant déclaré leur situation dans le registre d'« inactivité » (El Aoufi, 1992). En effet, partant de la normalisation internationale relative à la définition du chômage suggérée par le bureau

International du Travail (BIT)³⁷, le Haut commissariat au Plan (HCP) incorpore dans les actifs occupés ceux qui sont dépourvus d'emploi, mais déclarent avoir exercé occasionnellement une activité ou cherché un travail pendant la période de référence précédant l'enquête ou le recensement (population active occupée marginale)³⁸.

L'excédent de main-d'œuvre potentielle - indicateur utilisé lors du recensement de la population de 1971)- permet de confirmer l'importance prise au cours des deux décennies 1960 et 1970 par le volume de main-d'œuvre en situation objective d'exode rural.

Tableau 18 : L'excédent de la main-d'œuvre potentielle en %, 1960-1971

	1960			1970		
	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total
Milieu	35.0	87.6	61.5	33.8	84.4	60.1
Milieu rural	101	91.7	52.0	16.1	88.9	52.8
Ensemble	17	90.6	54.6	22.4	87.2	55.5

Source : Cherkaoui, (1980)

Depuis l'indépendance, le mouvement de mobilisation absolue des forces de travail s'est accéléré. Certaines études évaluent, entre 100 000 et 120 000 déplacements par an, les transferts de population des campagnes vers les villes (Cherkaoui, 1980). Cette mobilisation se poursuit au cours des années 1970 entraînant un accroissement de 4.5 % de la population urbaine. Le taux d'urbanisation est passé de 35 % en 1971 à 42,7 % en 1982. La faiblesse des rendements dans le secteur agricole avec une croissance déprimée de 0,7 % entre 1960 et 1982 et de 1.1 % entre 1971 et 1982 (Benrida, 1985) explique ce mouvement massif d'exode rural. L'emploi demeure la principale motivation de la migration rurale-urbaine surtout pendant les années de sécheresse.

Parallèlement à cet accroissement de la population urbaine, le chômage augmente, en moyenne annuelle, à un rythme plus rapide avec un taux de 6% entre 1971 et 1982. L'exode rural contribue à provoquer l'abondance de main-d'oeuvre sur le marché du travail. L'existence d'une corrélation négative entre le chômage en milieu urbain et la production

³⁷ Voir annexe 2

³⁸ Voir annexe 2

agricole signifie que le sous-emploi dans les campagnes alimente en quelque sorte le chômage conjoncturel dans les villes.

Par ailleurs, l'infléchissement des taux d'activité constaté durant la période 1978-1980, correspondant au plan triennal a provoqué une augmentation du taux de chômage. L'examen des données relatives à l'évolution en longue période de la population active et du chômage révèle que l'effet de rebond est particulièrement puissant à partir de 1982-1983. Le rapport entre augmentation du chômage et augmentation de la population active est ainsi passé de 5,6 % entre 1960 et 1971 à 15 % de 1971 à 1982 pour atteindre près de 20 % en 1987. De même, l'évolution de la structure de l'emploi montre qu'à partir de 1983 et parallèlement à la poursuite du rétrécissement du secteur primaire, il y a eu un changement de tendance du secteur secondaire, celui-ci enregistrant d'abord un ralentissement puis une baisse de sa part relative dans l'emploi total.

Sur un plan structurel, il convient de rappeler que la distorsion en faveur de l'emploi tertiaire s'explique par l'involution du système productif à la fois primaire et secondaire propre à une économie sous-développée (Benetti, 1973) et de l'émergence de « l'économie non officielle » et de modes de régulation du marché du travail reposant sur des activités économiques « anormales, inusuelles, irrégulières, illégales ou illégitimes » (Hugon, 1984). Autrement dit, des activités qui se trouvent, en général, exécutées en dehors des rapports sociaux institutionnalisés, excentrées par rapport au champ d'établissement du « lien salarial ferme » (Puel, 1979) et rendant ainsi possibles des ajustements informels ou précaires entre mobilisation et salarisation.

Certes les phénomènes démographiques (expansion démographique et exode rural) expliquent en partie, le nouveau seuil du taux de chômage, franchi depuis 1983 par l'excédent structurel de main d'œuvre mais ceux-ci ne doivent pas conduire à récuser l'action déterminante des dysfonctionnements tenant au régime d'accumulation et aux procédures de régulation du marché du travail.

Pour ce qui est des caractéristiques du chômage, il s'agit d'un phénomène plutôt urbain, affectant relativement plus les femmes que les hommes, les jeunes plus que les adultes et les diplômés plus que les non diplômés. En effet, l'emploi en milieu rural reste davantage caractérisé par le sous-emploi que par le chômage, en raison de la saisonnalité des activités

rurales. Concernant l'incidence du chômage sur le genre, c'est parmi les femmes qu'il est le plus répandu surtout en villes où son taux avoisine les 25 %.

Par ailleurs, le chômage continue d'affecter durement les jeunes mais relativement de moins en moins par rapport aux adultes. Ainsi en 2004, le taux de chômage des jeunes (15 - 24 ans) est de 15,4% au niveau national avec 33.2 % en milieu urbain. Enfin, le taux de chômage augmente avec le niveau d'études. Celui des diplômés représente dans l'ensemble du pays 22.6 %. Ce taux s'élève à 25.6 % en villes. Ce sont les diplômés supérieurs qui sont les plus touchés par ce phénomène avec un taux qui dépasse les 27 % en ville. Chez les diplômés de l'enseignement supérieur, le taux de chômage urbain a plus que triplé entre 1985 et 2003, reflétant l'inadaptation du système éducatif aux attentes du secteur privé, ainsi que l'insuffisance du taux d'encadrement dans ce secteur. Ce taux s'explique aussi par la réduction de l'embauche dans la fonction publique. Il faut rappeler que l'Administration publique a depuis l'indépendance été un pôle attractif pour les diplômés de tous niveaux associé à la fois à la sécurité de l'emploi et à certains avantages sociaux (retraite, allocations familiales, mutuelles..).

Depuis le milieu des années 1980, le phénomène de chômage devient un problème majeur dans la mesure où il est de plus en plus de longue durée comme en témoigne l'augmentation considérable de la part des chômeurs de plus de 12 mois passée de 54.4 % en 1984 à 74.8% en 2003. L'acuité de ce problème confirme l'existence d'un chômage structurel au Maroc qui est d'une part, imputé aux rigidités liées au marché du travail, au niveau des salaires, au poids relatifs des charges sociales, aux conditions de licenciement et d'autre part qui s'explique par la nature des structures productives, des formes institutionnelles du rapport salarial, des limites de l'esprit d'entreprise et enfin des modalités d'organisation du travail, de gestion des ressources humaines et de régulation des relations professionnelles (El Aoufi et Alii, 2003).

L'évolution dans le temps et dans l'espace du chômage au Maroc révèle deux remarques :

- La première est relative aux comportements de l'offre et la demande de travail. D'une part l'hypothèse de la flexion du taux d'activité met en lumière un mouvement de découragement chez une partie de la population des demandeurs d'emploi notamment les femmes, les jeunes

et les diplômés supérieurs. D'autre part, le flux de création d'emplois montre que ces dits groupes d'actifs sont mal servis ou totalement oubliés des intentions des offreurs d'emploi.

De la lecture des données, il ressort que pour ces trois groupes, les nouveaux demandeurs d'emplois restent généralement au chômage pour une durée plus longue que ceux ayant déjà travaillés. Certaines statistiques relatives aux causes du chômage (année 2004) indiquent en effet que le motif le plus important reste « la fin des études ou de formation » avec 39,2% des chômeurs. D'autres observations confirment les difficultés pour les « primo-entrants » à accéder au marché du travail :

- 47,3% des femmes chômeuses n'ayant jamais travaillées sont au chômage depuis plus de 60 mois.
- 59,7 % des personnes en situation de chômage depuis plus de 60 mois ont un âge compris entre 25 à 34 ans.
- 40,5% des chômeurs diplômés de l'enseignement supérieur sont au chômage depuis plus de 60 mois.

- La deuxième remarque concerne le caractère persistant du chômage dans une économie qui peine à décoller. L'évolution de ses formes et le basculement de celui-ci depuis les années 70 dans un chômage de masse sans précédent poussent certains auteurs (El Aoufi, 1992) à le qualifier de « chômage inertiel » dans le sens où son évolution s'inscrit dans la durabilité. Ainsi, les chômeurs deviennent au fil du temps des chômeurs découragés ou des chômeurs qui acceptent des conditions de sous-emploi affirmées ou même des formes non salariales d'emploi. « Associé au régime d'accumulation, le chômage inertiel reflète un blocage de la transition de l'accumulation extensive vers l'accumulation intensive et par conséquent, traduit un déphasage croissant entre mobilisation et salarisation. En d'autres termes, le chômage inertiel apparaît lorsque le rapport salarial ne parvient plus à assurer la dynamique du marché du travail faute d'une cohérence macro-économique monopoliste, c'est-à-dire faute de procédures institutionnelles de régulation- le partage du revenu entre les profits et les salaires-favorables à la poursuite de l'accumulation et à l'approfondissement du procès de travail » (El Aoufi, 1992). C'est cette inaptitude pour le régime d'accumulation et pour la régulation qui lui est associé, de parvenir à articuler, en une cohérence structurelle (économique, technique et sociale), une production de masse sur une consommation de masse, qui se trouve à l'origine

de la discordance entre mobilisation des forces de travail et leur salarisation et donne en fin de compte ce type de chômage dit inertiel.

La pression sur le marché d'emploi n'est pas liée uniquement à l'offre des nouveaux entrants, mais aussi à celle des personnes qui en sont déjà retirées suite soit à un licenciement ou arrêt de l'activité de l'établissement (31.4 % des effectifs de chômeurs au niveau national en 2004), soit à une démission ou une cause d'invalidité physique ou morale. Face alors à cette mobilisation accrue de la force de travail, se profilent des tentatives de mise au travail et de salarisation timides et inefficaces. Ce qui encourage la segmentation de l'emploi et l'émergence de procédures informelles et sous salariales.

II.2 Formes atypiques d'emploi : formes sous salariales et informelles

L'incapacité de l'économie à générer une offre d'emploi suffisante s'est traduite aussi par une désalarisation et une précarisation continues du travail. En effet, l'évolution de la part du salariat, en longue période, met en évidence une tendance nette à la désalarisation du travail au Maroc. La part des salariés, urbains et ruraux, est ainsi passée de 45.4 % en 1982 à 38 % en 2001. En milieu urbain, elle a baissé de plus de six points depuis 1982.

La poursuite lente mais sûre de cette évolution traduit la perte d'efficacité des dispositifs traditionnels de création d'emplois et l'émergence de procédures informelles et sous salariales : travail intérimaire, contrats à durée déterminée, travail partiel, etc. La part des indépendants augmente atteignant 28 % en 2003) et aussi celle des aides familiales avec 26.95 % en 2003. Les employeurs, quant à eux, représentent à peine 2.4 % de l'ensemble de la population active occupée (El Aoufi et Alii, 2003).

Cependant, la précarisation du travail touche surtout les femmes rurales. En milieu rural la part des femmes salariées a connu un recul passant de 13.4 % en 1982 à 4.2 % en 2001. Plusieurs activités féminines ne sont guère comptabilisées et rémunérées comme en témoigne la catégorie « d'Aide familiale » prépondérante en milieu rural (83.9 % de l'emploi féminin contre 5,3 % en milieu urbain).

Par ailleurs, l'analyse de la tendance de renouvellement de la population active du régime de sécurité sociale confirme cette situation de précarisation. En effet, l'analyse faite

par la CNSS sur les assurés de son régime général sur la période 1990-2001 montre une détérioration du rapport entrées/ sorties³⁹ de 1.31 en 1999 à 1.14 en 2001.

Le flux des Sorties du régime a enregistré une croissance annuelle moyenne de 5,6% sur la période 1999-2001, passant de 158 293 en 1999 à 176 355 en 2001, soit un taux de sortie du régime de 14,3% en 1999 à 15% en 2001. En revanche, le flux des *Entrées* a accusé une baisse moyenne de -1,6% l'an, passant de 206 812 en 1999 à 200 433 en 2001, soit un taux d'entrée au régime de 18,7% en 1999 à 17% en 2001. Il en résulte une détérioration du rapport entrées/sorties (de 1,31 en 1999 à 1,14 en 2001) et la dépréciation du flux démographique de plus de 50% sur la période, soit un flux n'excédant pas 24 078 en 2001 contre 48 519 en 1999. Dégradation du taux de renouvellement de 50% sur la période, soit un ratio de 4,4% en 1999, 3,1% en 2000 et 2% en 2001. Le mouvement des Sorties et des Entrées au regard de l'âge, du salaire moyen et du nombre de jours déclarés concerne une population d'assurés sociaux constituée en majorité de jeunes, déclarés à de faibles salaires, et pour une courte durée d'emploi (CNSS, 2002).

L'évolution de la structure des sorties selon le revenu se caractérise par une forte concentration dans les faibles revenus. Le renouvellement concerne ainsi, à près de 65%, les tranches de salaires comprises entre 1 500 dirhams et 2000 dirhams par mois. Près du quart des sorties déclarent moins de 1000 dhs et environ 80% se situent en dessous du seuil de 2000 dhs. Globalement, le salaire mensuel moyen déclaré par les sorties du régime en 2001 avoisinait 2100 dhs.

³⁹ Dans cette étude, est considérée comme sortie du régime l'assuré, qui sans pouvoir prétendre à une pension, cesse d'être déclaré à la CNSS durant l'année d'observation (n) après avoir été déclaré une fois au moins durant l'année précédente (n-1). Le taux de sortie en résultant au titre de l'année (n) est défini en rapportant le flux des sorties de l'année (n) à la population active en début d'année (n).

Les Entrées au régime sont définies par la mesure de l'effectif des assurés qui, déclarés à la CNSS au cours d'un exercice de référence (n), n'ont fait l'objet d'aucune déclaration au cours de l'année précédente (n-1). Le taux d'entrée en résultant au titre de l'année (n) est obtenu en rapportant le flux des entrées de l'année (n) à la population active en début d'année (n).

Le flux démographique de l'année (n) est égal à la différence entre le flux des entrées et le flux des sorties de l'année (n). Le taux de renouvellement de l'année (n) est égal au rapport entre le flux démographique de l'année (n) et la population active en début d'année (n).

Tableau 19 : Flux de sortie selon le salaire mensuel moyen déclaré 1999-2000

Salaire mensuel	1999		2000	
	Effectif	%	Effectif	%
moins de	13	8,8%	14	8,3%
500 - 1000	27	17,7	31	18,8
1000 - 1500	34	21,8	37	22,4
1500 - 2000	51	32,4	52	31,1
2000 - 2500	11	7,5%	12	7,4%
2500 - 3000	5 453	3,4%	5 360	3,2%
3000 - 4000	5 328	3,4%	5 703	3,4%
4000 - 5000	2 271	1,4%	2 591	1,5%
5000 - 6000	1 533	1,0%	1 716	1,0%
6000 - 8000	1 495	0,9%	1 727	1,0%
8000 -	719	0,5%	809	0,5%
10000 -	476	0,3%	554	0,3%
12000 et plus	1 621	1,0%	1 801	1,1%
Total	158 293	100,0%	168 791	100,0%

Source : CNSS

L'examen des données concernant les taux de sortie montre que la série des taux de sortie enregistre une décroissance par rapport au niveau de la rémunération.

Tableau 20 : Taux de sortie selon le salaire mensuel moyen déclaré Année 2001

Salaire mensuel	Assurés actifs au 01/01	Sorties	Taux de
moins de 500	34 963	14 322	41,0%
500 - 1000	110 945	30 794	27,8%
1000 - 1500	173 339	38 255	22,1%
1500 - 2000	354 678	55 428	15,6%
2000 - 2500	165 029	15 141	9,2%
2500 - 3000	76 746	6 091	7,9%
3000 - 4000	82 280	5 999	7,3%
4000 - 5000	44 285	2 856	6,4%
5000 - 6000	32 841	2 094	6,4%
6000 - 8000	37 140	1 828	4,9%
8000 - 10000	19 621	901	4,6%
10000 - 12000	11 924	555	4,7%
12000 et plus	33 693	2 091	6,2%
Total	1 177 484	176 355	15,0%

Source : CNSS

Il en résulte une vulnérabilité, par rapport au phénomène de sortie, des assurés percevant les rémunérations les plus faibles.

Ce constat suggère que l'éviction du marché formel de l'emploi est moins liée au coût du travail, ou à celui de la protection sociale, qu'aux fluctuations de la demande en travail peu qualifié. Cette indication se confirme à l'examen des secteurs d'activité les plus concernés par les *Sorties* du régime (CNSS, 2002).

Par ailleurs, les résultats de l'enquête sur l'emploi montrent, que la durée de travail mensuelle a connu une baisse significative depuis 1993. Celle-ci est passée de 23 jours durant la période 1978-1994 à 22 jours en 2002, soit une réduction équivalente à une journée de travail. Certes, cette diminution a été compensée par une augmentation de la durée hebdomadaire du travail en milieu urbain passant de 44 heures 25 minutes à 47h heures 55 minutes entre 1988 et 1996, néanmoins l'examen de la distribution de la population active occupée selon la durée de travail hebdomadaire montre que la durée de travail en milieu urbain, qui varie fortement d'une année à l'autre en fonction de la conjoncture économique, reste en moyenne inférieure aux quarante-huit heures réglementaires, ce qui révèle l'existence d'un sous-emploi chronique important.

Tableau 21 : Répartition de la population active occupée selon la durée hebdomadaire

Durée hebdomadaire de travail	1988	1990	1992	1996
Moins de 24 heures	34.3	23.3	14.5	16.2
De 25 à 31 moins de 32 heures	10.1	8.9	8.6	16.2
32 à moins de 48 heures	41.5	36.9	45.3	32.1
48 à moins de 57 heures	12.4	20.2	20.7	24.4
57 heures et plus	11.7	10.7	10.9	17.3
Ensemble	100	100	100	100

Source : Enquête sur l'emploi – Direction de la statistique

Comme il ressort du tableau, la proportion des personnes travaillant moins de trente-deux heures par semaine a atteint 44 % en 1988, passant à 23 % en 1992 pour remonter à 48 % en 1996. Toutefois ce sous-emploi du facteur travail coexiste avec une activité intense d'une partie de la main d'œuvre au-delà de la durée hebdomadaire de travail réglementaire, dans la mesure où la proportion des personnes travaillant de 48h à 57 heures varie de 12 à 24 % au cours de la période 1988-1996.

Enfin, il convient de noter que l'économie marocaine reste marquée par l'importance du secteur informel notamment en matière d'emploi. Ce secteur, au sens de l'enquête nationale sur le secteur informel auprès des ménages 1999/2000 (Direction de la statistique, 2003), contribue pour 46,8% à l'emploi non agricole hors Administration et Collectivités locales, 39% à l'emploi non agricole total et 20,3% à l'emploi total.

Les activités informelles occupent plus les hommes que les femmes, puisque 82,9% des travailleurs informels sont des hommes. Par ailleurs, si les actifs occupés du secteur informel sont plus nombreux en zones urbaines qu'en zones rurales (72,7% contre 27,3%), la part de l'activité informelle dans l'emploi non agricole est plus prépondérante en zones rurales : 54,9% des actifs occupés non agricoles en milieu rural sont dans l'informel contre 35,1% dans les villes.

Si le secteur informel constitue un offreur important d'emploi, il représente aussi une sorte de « refuge » de ses employés contre certains risques par les solidarités qui s'y réalisent. Ainsi, les personnes âgées de 60 ans et plus constituent 8,1% de la population occupée dans le secteur informel. L'examen du lien de parenté avec les chefs d'unités de production informelles révèle la prédominance du caractère familial de l'emploi. En effet, la main-d'œuvre ayant un lien de parenté direct ou indirect avec les chefs d'unités informelles (conjoint, enfants, frères et sœurs ou personnes avec lien) forme 81,4% des actifs occupés informels au niveau national (Direction de la statistique, 2003).

La durée moyenne de travail est estimée à 46,6 heures par semaine et de 21,7 jours par mois pour un travailleur dans le secteur informel (Direction de la statistique, 2003, p.144). Cette durée varie selon le statut professionnel : les salariés informels se distinguent par un temps de travail plus long que celui des autres catégories de travailleurs informels. Ils travaillent, en moyenne, près de 7,2 heures de plus par semaine que les indépendants, 7,9 heures que les non-salariés et 1,8 heures de plus que les employeurs.

Si l'on considère comme actif occupé en situation de « sur-emploi apparent ou visible », toute personne travaillant plus de 48 heures par semaine, force est de constater que 46,4% des travailleurs dans le secteur informel sont touchés par le « sur-emploi apparent ». Le phénomène de « sous-emploi apparent ou visible » quant à lui est estimé à 26,8% (Direction de la statistique, 2003).

Par son mode d'organisation, ce secteur fait employer des travailleurs sans respecter les dispositions légales conséquentes. 69% des emplois informels sont constitués de « travailleurs pour compte propre » et les salariés constituent 16,8% de ces emplois.

L'emploi salarié informel se caractérise par son extrême précarité. A peine 2,0% de salariés informels disposent d'un contrat écrit. La plupart d'entre eux (66,1%) sont embauchés suite à un accord verbal avec les patrons d'unités informelles. De même, près de 31,8% des salariés informels travaillent sans accord préalable en laissant la fixation de leur rémunération salariale à l'appréciation de l'employeur. Par ailleurs, les unités de production informelles ne se soucient guère du droit de travail en matière de sécurité sociale (salariés déclarés à la CNSS, horaires de travail et niveaux de salaires). En effet, seuls 5,8% des salariés informels sont déclarés à la CNSS (Direction de la statistique, 2003).

Tableau 22 : Salariés des établissements informels selon la déclaration à la CNSS et le milieu de résidence des chefs d'unités informelles

Affiliation à la	Milieu de résidence		
	Urbain	Rural	Total
Oui	7.06	0.52	5.84
Non	80.37	62.03	76.93
Non déclaré	12.56	37.45	17.23
Total	100.00	100.00	100.00

Source : Direction de la Statistique (2003)

Selon l'enquête nationale sur le secteur informel non agricole 1999/2000 (2003), presque l'ensemble des unités de production informelles (99,2%), opérant sur le territoire national, ne sont pas affiliées à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale contre uniquement 0,8% d'unités affiliées (Direction de la statistique, 2003).

Conclusion

L'accès à la pension de retraite est conditionné par l'accès préalable à l'emploi formel et ne pourrait alors s'étendre qu'au rythme de l'insertion dans la vie active. Or l'accès à l'emploi dépend des conditions du marché du travail. L'équilibre du marché de travail est intimement lié à la croissance économique et à la nature du régime d'accumulation ainsi qu'à l'accroissement démographique et à l'équilibre entre offre et demande de travail. Au Maroc, le processus de salarisation reste faible d'où le faible taux de couverture. Le chômage compromet le développement du secteur de la retraite puisqu'il participe au rétrécissement de la base des cotisants potentiels aux régimes de retraite. L'entrée tardive des jeunes à la vie active entraîne la baisse de la durée de vie passée au travail. Cette durée de travail est aussi caractérisée souvent par des ruptures dues à la nature des contrats de travail (CDD, intérim) ou bien à l'organisation flexible du temps (temps partiel, temps réduit, travail de fin de semaine...). L'entrée tardive à la vie professionnelle ajoutée à la flexibilité des carrières réduit le montant global des cotisations, ce qui se répercute sur les recettes des régimes.

Les entreprises pour leur part recourent souvent à l'externalisation et à la sous-traitance. De telles stratégies de gestion favorisent les emplois non salariés et l'informel échappant à la couverture.

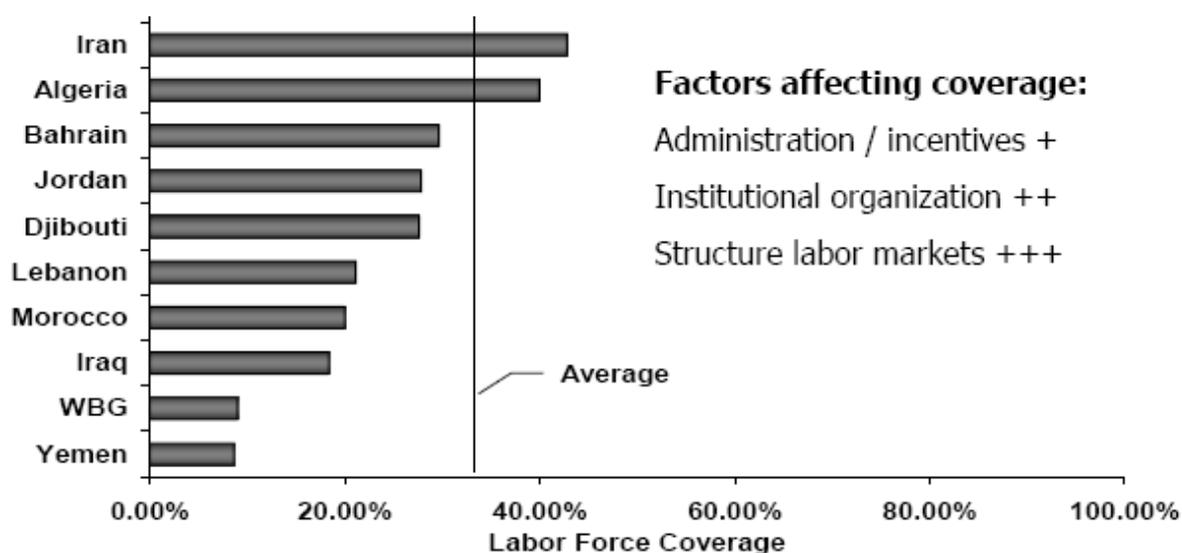
La faiblesse de la couverture des actifs occupés s'explique dans une large mesure par le fait que 55% de la population active travaille dans le secteur agricole. Or l'emploi salarié est très minoritaire dans le secteur agricole ce qui explique l'exclusion du monde rural de toute couverture en matière de retraite.

Le secteur informel, les emplois à temps partiels, le travail temporaire, occasionnel, intérimaire ou saisonnier et d'une manière générale les formes d'emplois à rémunération horaire constituent une autre source de la faiblesse de la couverture sociale.

C'est l'ensemble de ces facteurs qui expliquent le blocage du Maroc en matière d'extension de la couverture. Il convient de souligner que les divers régimes obligatoires de retraite couvrent près de 2,4 millions de travailleurs, soit 21 % de la population active, pourcentage qui reste parmi les plus faibles de la Région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord (MENA).

Les résultats de l'étude faite par la Banque Mondiale (2005) illustrent bien ce retard pour le Maroc en matière de couverture. En effet, les taux de couverture dans la Région MENA atteignent en moyenne 37 % de la population active. Ces taux dépassent les 60 % pour la Libye et l'Egypte. L'Algérie et la Tunisie ont même des taux qui dépassent largement les 50 %.

Graphique 4 : Le taux de couverture de divers régimes de retraite dans la région Moyen Orient et Afrique du Nord



Source : Banque Mondiale 2005

Partie III

Réforme des systèmes de retraite au Maroc : Nécessité d'une prise de conscience collective

Dans l'ensemble, le système de retraite marocain paraît en situation financière favorable avec d'une part des réserves qui se chiffrent en 2005 à 105 062,14 millions de DH et d'autre part un ratio de dépendance qui se situe en 2005 à 3,13 cotisants pour un bénéficiaire (retraité ou ayant droit).

Cette réalité doit être néanmoins, et indépendamment de l'introduction des perspectives à venir, relativisée et nuancée. Les réserves sont d'abord portées pour l'essentiel par le RCAR qui représente plus de 41% du total des réserves. En revanche les réserves de la CIMR ne représentent que 8,8% du total des réserves.

Si le rapport démographique global relatif aux principaux régimes de retraite est de 3,3 actifs pour un bénéficiaire, celui de la CMR n'est que de 1,93.

Il convient aussi de noter que le taux de couverture des engagements des régimes par les réserves constituées reste faible. Le taux de couverture des engagements de la CMR ne dépasse pas les 31% (DAPS).

La dette implicite de la CNSS (engagements vis-à-vis de l'ensemble des assurés) est estimée à fin 2003 à 243 milliards de dirhams, soit l'équivalent de 58,04% du PIB de la même année. Les engagements du régime RCAR sont couverts à hauteur de 86% de leur montant. De ce fait, le déficit actuariel est de 8,09 milliards de dirhams, soit 1,93% du PIB 2003(DAPS).

Par ailleurs, les évolutions futures de la population marocaine sous l'incidence des évolutions des espérances de vie et de l'indice synthétique de fécondité auront des conséquences importantes sur la démographie du système de retraite marocain et sur son équilibre. L'évolution du vieillissement de la population est largement plus rapide que celle qu'a connue par exemple la France. En l'espace de 40 ans, la proportion des personnes âgées de 60 ans et plus va pratiquement tripler en passant de 7,3 % à 20% (Rapport National sur la Politique de Population, 2005). Ces mutations démographiques coïncideront avec les mutations économiques et sociales qui limitent de plus en plus le champ d'action des systèmes traditionnels d'entraide sociale (solidarité familiale, tribale...).

La forte dégradation de l'environnement démographique des régimes de retraite dans les 40 années à venir conduira à un triplement du ratio de dépendance⁴⁰ passant de 20 % à plus de 60 % traduisant une évolution 6 fois plus rapide du nombre des retraités par rapport à celles des cotisants.⁴¹ A cela, il faut ajouter la forte augmentation des taux de remplacement pour des bénéficiaires accumulant des carrières complètes et donc des pensions à taux plein.

La dérive démographique, conjuguée à la maturation des pensions, conduirait à une augmentation prévisible 4 fois plus rapide des prestations par rapport aux cotisations et aurait pour corollaire l'aggravation du déficit consolidé des régimes de retraite. Un déficit qui, à législation inchangée, atteindra 7 milliards de dirhams en 2010 et 113,6 milliards en 2040⁴².

Certes, les réserves actuelles permettent de reculer l'échéance du déséquilibre, mais elles ne permettront pas de résoudre le problème de la pérennité et de la viabilité du régime consolidé. Ainsi dès 2010, la CMR passera au rouge avec l'apparition de soldes déficitaires pour 0,51 milliards de dirhams qui ne cesseront d'augmenter pour atteindre 15,35 milliards de dirhams en 2050 (DAPS, rapport interne). Les réserves constituées ne pourront reporter l'apparition du déficit qu'à 2016 l'année où le régime serait en cessation de paiement.

La CNSS verra l'apparition du premier déficit à compter de 2011, ses réserves s'épuiseront en 2018 (DAPS, rapport interne).

Même les régimes fonctionnant aujourd'hui, en semi-capitalisation (RCAR et CIMR) verront leurs réserves effacées par les déficits cumulés. Le total des fonds du RCAR s'épuisera à l'horizon de 2045. Le fonds de réserve de la CIMR connaîtrait une évolution croissante pour s'établir à plus de 70 milliards de dirhams en 2060. Toutefois, le régime ne couvre que 46,9% du total de ses engagements. De ce fait, le déficit actuariel est estimé à 43,2 milliards de dirhams, soit 10,32% du PIB (DAPS, rapport interne).

Les régimes de retraite au Maroc souffrent alors de plusieurs problèmes. La réforme de ce secteur est indispensable d'abord pour que les régimes puissent honorer leurs engagements dans le long terme et aussi pour pouvoir élargir la couverture aux catégories jusque là exclues.

⁴⁰ Rapport entre population de 60 ans et plus et celle en âge d'activité.

⁴¹ Les assises du colloque national sur la réforme des régimes de retraite au Maroc tenu le 16-17 Décembre 2003

⁴² Ibid

Chapitre 5 : Analyse et évaluation actuarielle du système de retraite marocain et fondements explicatifs de crise

Pour déterminer l'ampleur des difficultés financières auxquelles se heurte le système de retraite, nous examinerons dans la première section l'évolution tendancielle sur les 15 dernières années des indicateurs de santé démographiques et financiers des principaux régimes de retraite. Nous présenterons aussi un aperçu sur la transition démographique pour mettre la lumière sur l'évolution insoutenable des déficits des caisses à législation inchangée. Pour cela, nous exploiterons les résultats du rapport élaboré par le Comité de Suivi des Etudes Actuarielles (CSEA) réalisé en 2001 et ceux du rapport synthétique sur les projections de l'équilibre financier des différents régimes qu'a élaboré la Banque Mondiale en Mars 2005.

Dans la deuxième section, nous présenterons les principaux problèmes qui entravent le développement de ce secteur et qui sont dûs à deux types de facteurs : ceux inhérents aux organismes de prévoyance et de retraite que l'on peut qualifier d'endogènes au secteur et ceux qui ont un caractère exogène relevant du contexte économique et démographique.

Pour compléter notre analyse, une évaluation des performances internes des régimes à travers les trois paramètres suivants : l'étude du niveau de vie des retraités, celle de l'égalité des traitements des affiliés et la redistribution intra et intergénérationnelle, fera l'objet d'une troisième section.

Section 1 : Structures démographiques et financières des principaux régimes de retraite au Maroc

I. Evolution passée des principaux indicateurs démographiques et financiers des régimes de retraite

I.1 Dégradation du rapport démographique

Durant ces dernières années, le nombre des actifs cotisants a évolué à un rythme moins rapide que celui des bénéficiaires. En effet, si la population cotisante aux principaux régimes de retraite (CMR, CNSS, RCAR, CIMR), a enregistré, au cours des 13 dernières années (1993-2005), un accroissement annuel moyen d'environ 2,05%, l'effectif des bénéficiaires a crû en moyenne pendant la même période de près de 6,82 %.

**Tableau 23 : L'évolution moyenne annuelle des actifs cotisants et des bénéficiaires
1993-2005**

	CMR	CNSS	RCAR	CIMR
Actifs cotisants	1,08	4,28	2,18	0,67
Bénéficiaires	6,68	7,31	7,42	5,89

Source : Calcul fait par l'auteur à partir des données de la DAPS (1993-2005)

Cette évolution déséquilibrée des actifs cotisants et des bénéficiaires (graphique 5) explique la dégradation du rapport démographique des principaux régimes de retraite (Graphique 7).

Ainsi, en 2005, 3,13 personnes en moyenne contribuaient au revenu d'un seul retraité alors que ce rapport était de 5,80 en 1993 et de 15 actifs pour un retraité en 1980 (Les données de la DAPS).

Graphique 5: Evolution des actifs cotisants des principaux régimes de retraite 1990-2005



Années

Source : Graphique fait par l'auteur à partir des données de la DAPS

Graphique 6 : Evolution des bénéficiaires des principaux régimes de retraite 1990-2005



Source : Graphique fait par l'auteur à partir des données de la DAPS

Graphique 7 : Evolution du rapport démographique des principaux régimes de retraite 1993-2005



5
4
3
2
1
0

Années

Source : Graphique fait par l'auteur à partir des données de la DAPS

I.2 Augmentation du taux de charge

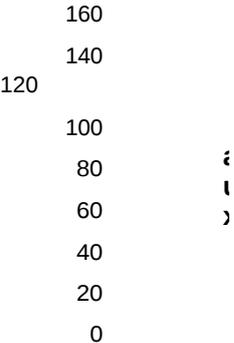
L'examen du taux de charge⁴³ ou du taux de rentabilité financière met en évidence la situation déséquilibrée entre les prestations servies et les cotisations perçues. Avec un taux

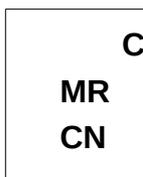
⁴³Taux de charge : le total des prestations engagées rapporté au total des cotisations

dépassant les 100 %, le RCAR se trouve à la tête de ce déséquilibre suivi par la CNSS et la CIMR.

Graphique 8 : Evolution du taux de charge des principaux régimes de retraite 1990-2005

L'évolution du taux de charge des principaux régimes de retraite 1990-2005





1990 1991 1992 1993 1994 1995 1996 1997 1998 1999 2000 2001 2002 2003
2004 2005

Années

Source : Graphique fait par l'auteur à partir des données de la DAPS

Cet examen rétrospectif nous renseigne déjà sur la situation critique dans laquelle se trouve l'ensemble des régimes de retraite. Mais il n'a d'intérêt que s'il s'inscrit dans une démarche d'anticipation et de prospection de l'avenir. Donc et pour mieux visualiser l'ampleur des difficultés qui s'annoncent face aux régimes de retraite à long terme, nous allons examiner l'évolution de la démographie marocaine en général puis celle du système de retraite marocain pour en déduire les conséquences sur les équilibres des régimes.

II. Le poids de la démographie

S'il est difficile d'établir des prévisions à long terme en ce qui concerne l'évolution sociale et la situation économique, le facteur démographique reste relativement prévisible. Ce facteur, comme nous l'avons déjà vu auparavant, a une influence importante sur l'équilibre financier des régimes de retraite et mérite alors une analyse fine. Pour étudier l'ampleur de ce facteur, deux approches de l'évolution démographique seront adoptées. Une approche globale ou nationale dans laquelle nous allons passer en revue l'évolution des paramètres clefs qui expliquent la transition démographique au Maroc : l'indice synthétique de fécondité, la mortalité et l'espérance de vie et une approche des régimes de retraite.

II.1 L'évolution de la démographie du Maroc

Le Maroc, à l'instar des autres pays en développement, est en pleine transition démographique. Depuis longtemps déjà, la baisse de la fécondité s'est confirmée avec une allure accélérée, précédée par une baisse régulière de la mortalité. Ceci a conduit, bien évidemment, au déclenchement du processus du vieillissement démographique de la population. En effet, en moins d'un quart d'un siècle, la femme marocaine a vu sa fécondité moyenne reculer de plus de la moitié, passant de plus de 5,5 enfants en 1982 à près de 2,5 enfants en 2004 (Rapport National sur la politique de Population, 2005). Une baisse très rapide par rapport à celles qu'ont connues les pays du Nord.

Quant au recul de la mortalité, son effet sur le vieillissement démographique de la population marocaine est de moindre ampleur, car il intervient plutôt, dans un premier temps, à la base de la pyramide par sa composante infanto-juvénile⁴⁴ qui est passée de plus de 102 pour mille aux environs de 1982 à près de 42 pour mille en 2003 (Rapport National sur la Politique de Population, 2005). Dans un deuxième temps, l'effet de la mortalité devient apparent aux âges supérieurs par l'amélioration de l'espérance de vie des personnes âgées. Donc si de nos jours, la proportion des personnes âgées (60 ans et plus) ne dépasse guère 8% (2004), il n'en demeure pas moins que le recours à des indicateurs sur le vieillissement révèle que le processus de vieillissement est déjà entamé. C'est ce dont témoigne l'évolution sans précédent de l'indice du vieillissement qui est passé, durant les deux dernières décennies, de 15 personnes âgées pour 100 jeunes de moins de 15 ans en 1982, à près de 26 pour 100 en 2004 (soit une progression de plus de 70 %) (Rapport National sur la Politique de Population, 2005).

Cependant, du fait de la baisse soutenue de la fécondité, et de l'amélioration de l'espérance de vie, le phénomène du vieillissement connaîtrait une croissance spectaculaire dans les décennies à venir.

⁴⁴ Les mesures de la mortalité aux bas âges

II.1.1 La baisse du taux de fécondité

D'après les projections du Centre d'Etude et de Recherche Démographique (CERED), cet indice va enregistrer une forte baisse entre 2004 et 2024 en passant de 2,47 à 1,85. Par la suite, l'indice synthétique de fécondité se stabilisera aux alentours de 1,8 enfant par femme.

Tableau 24 : L'évolution de l'indice synthétique de fécondité : 1994-2034 (variante moyenne)

Années	ISF
1994	3,28
2004	2,47
2009	2,23
2014	2
2019	1,93
2024	1,85
2029	1,83
2034	1,8

Source : Projections actualisées par le CERED (2005)

Ce recul accéléré de la fécondité revient à plusieurs facteurs : l'élévation de l'âge au premier mariage, le recours à la contraception et l'amélioration de la condition de la femme.

II.1.2 L'amélioration de l'espérance de vie

Au Maroc, le recul de la mortalité, surtout aux bas âges pour lesquels elle est plus virulente, a conduit à l'allongement de l'espérance de vie à la naissance de la population. Celle-ci est passée d'environ 50 ans, au début des années 70, à près de 69 ans en 1997. Selon les récentes prévisions du CERED, l'espérance de vie à la naissance ne va cesser de s'améliorer puisqu'elle s'établira en 2034 à 77,5 ans (75,8 ans pour les hommes et 79,2 ans pour les femmes) contre 71,8 ans en 2004 et seulement 65,04 ans en 1987. Autrement dit, en moins de 50 ans les marocains gagnent 12 ans de vie supplémentaire.

Tableau 25 : L'évolution de l'espérance de vie à la naissance 1987-2034 (variante moyenne)

Années	Hommes	Femmes	Ensemble
1987	63,7	66,4	65
1994	66,3	69,5	67,9
2004	70,6	73	71,8
2009	71,6	74,2	72,9
2014	72,6	75,4	74
2019	73,4	76,4	74,9
2024	74,2	77,4	75,8
2029	75	78,4	76,7
2034	75,8	79,2	77,5

Source : Projections actualisées par le CERED (2005)

Plus significative pour les régimes de retraite est l'espérance de vie à l'âge de départ à la retraite.

Tableau 26 : L'évolution de l'espérance de vie à 60 ans 1980-1994 (milieu urbain)

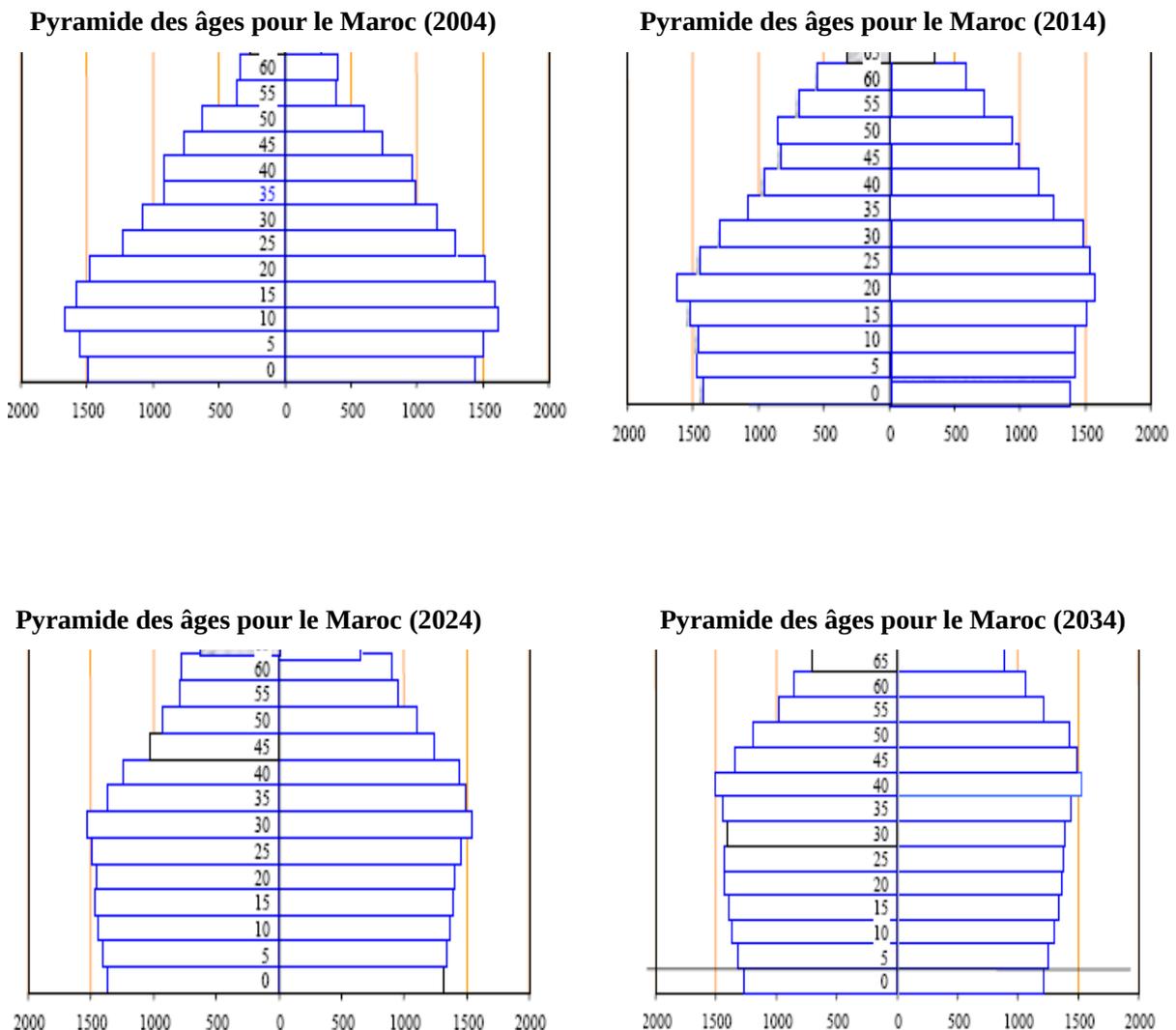
Années	Hommes	Femmes
1980	17,72	18,33
1987	17,67	19,82
1990	19,90	20,70
1994	18,04	20

Source : CERED : situation et perspectives démographiques du Maroc 1997

Les statistiques établies de 1980 à 1994 montrent en effet qu'en milieu urbain, cette espérance de vie s'est sensiblement améliorée : en l'espace de 10 ans elle a enregistré un gain de 2,18 années pour les hommes et de 2,37 années pour les femmes, soit une année tous les quatre à Cinq ans. Cette espérance de vie enregistrera certainement des améliorations dans le futur puisque les gains en espérance de vie s'enregistrent en général aux âges les plus bas et aux âges les plus élevés.

Le ralentissement de la croissance démographique induirait des mutations au niveau de la structure de la population. C'est ce que reflètent les pyramides ci-après.

Graphique 9 : Les pyramides des âges 2004-2014, 2024-2034



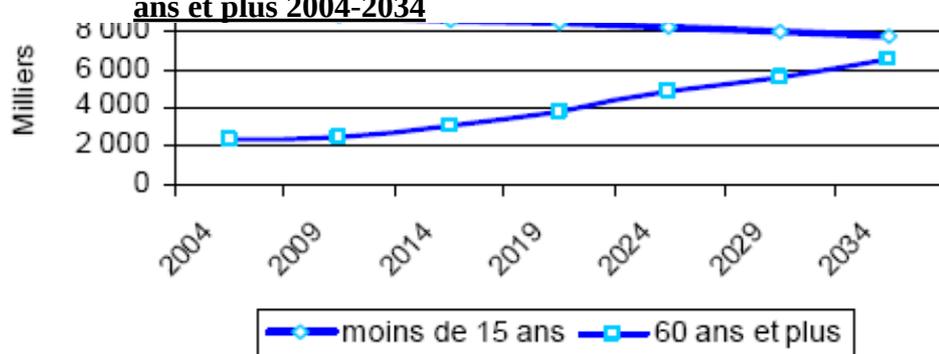
Source : Projections actualisées par le CERED, (2005)

Ces quatre pyramides d'âge illustrent bien l'évolution de la population du Maroc d'ici à 2034. En effet, celle du début de la période reflète une situation qui se caractérise par une forte natalité : En 2004 près de 31 % de la population est âgée de moins de 15 ans. Par la suite, l'allongement de l'espérance de vie se traduira par « un grossissement » du sommet de la pyramide. Ainsi de 2004 à 2034, la part des 65 ans et plus dans la population totale du Maroc passera de 5,5% à 11,8%, soit un doublement en 30 années alors que la tranche des moins de 15 ans ne représenterait plus que 19,8% de la population totale ce qui se traduira par un rétrécissement du bas de la pyramide.

En raison de l'effondrement de la fécondité, la part des jeunes de moins de 15 ans dans la population totale ne cesserait de diminuer entre 2004-2034. A l'opposé, c'est-à-dire à l'autre extrémité des groupes d'âges, le poids relatif de la tranche d'âges des plus de 60 ans, se mettrait à croître, amorçant ainsi le processus de vieillissement démographique séculaire.

Ainsi, non seulement il faudra payer la retraite à un nombre plus grand de bénéficiaires mais il faudra surtout la payer plus longtemps. Ce qui creusera davantage les déséquilibres potentiels aussi bien des régimes de retraite fonctionnant en répartition qu'en capitalisation.

Graphique 10 : L'évolution des effectifs des moins de 15 ans et des personnes âgées de 60 ans et plus 2004-2034



Source : CERED

Par ailleurs, le calcul de l'indice du vieillissement démographique⁴⁵, calculé sur la base des projections réalisées par le CERED en 1997, met en évidence l'ampleur du vieillissement en comparant les effectifs des personnes âgées à ceux des jeunes. Cet indicateur (rapport âgés-jeunes) révèle que l'on aurait en 2024 près de 60 personnes âgées de 60 et plus pour 100 jeunes de moins de 15 ans, rapport qui évoluerait selon les estimations du CERED à 80 personnes de 60 ans et plus pour 100 jeunes en 2034 voire même plus de 100 personnes âgées de 60 ans à plus long terme.

⁴⁵ Rapport des personnes âgées de 60 ans et plus et des jeunes de moins de 15 ans

II.1.3 La diminution du rapport de prise en charge des personnes âgées

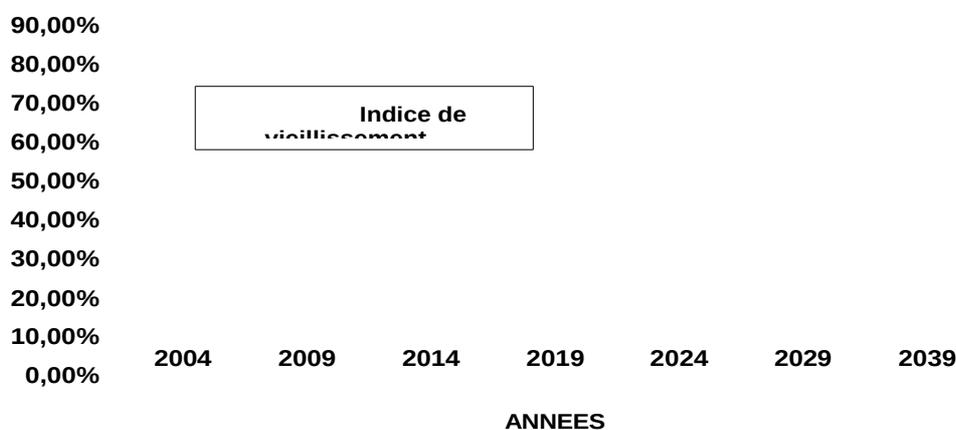
A l'instar de l'indice de vieillissement, le rapport de prise en charge des personnes âgées (ratio de dépendance) va connaître, dans l'ensemble, une croissance passant de 13 personnes âgées pour 100 en âge d'activité, en 2004, à près de 21 pour 100 aux environs de 2009, puis se situerait à plus de 26% au milieu de l'année 2034.

Tableau 27 : Indicateurs projetés de vieillissement et de prise en charge économique des personnes âgées

	2004	2009	2014	2019	2024	2029	2039
60 ans et plus /moins de 15 ans	25,7	28,9	36,4	45,7	58,7	70,7	84,5
60 ans et plus /15-59 ans (taux de dépendance)	13,1	12,7	14,5	17,1	20,7	23,4	26,4

Source : CERED

Graphique 11 : L'évolution de l'indice de vieillissement et du ratio de dépendance en %



Source : Graphique fait par l'auteur à partir des données du CERED

La prise en charge économique par la population en âge d'activité (rapport de dépendance démographique de l'ensemble de la population), se multipliera par 2 en trois décennies. Cet indicateur est pertinent pour tout système de retraite par répartition.

II.2 Les régimes de retraite face à l'évolution de la démographie marocaine

En 2004, le Maroc ne compte que 453 112 (DAPS, 2004) retraités pour 2 281 000 âgés de 60 ans et plus (Direction de la Statistique, 2004), soit une couverture de cette tranche de population de 19,9 % et pour 18 030 300 millions de marocains en 2004 en âge d'activité (Direction de la statistique, 2004) seuls 2 754 553 millions cotisent (DAPS, 2004), soit un taux de couverture des 15-59 ans de 15.27%. Ces faibles taux de couverture risquent d'engendrer une forte distorsion entre démographie marocaine et démographie du système de retraite.

Sans changement de couverture, le ratio des cotisants sur la population 15-59 ans restera constant, alors que le ratio des retraités sur la population de plus de 60 ans augmentera du fait qu'au sein de la population de plus de 60 ans, les plus vieux, ayant peu cotisé, sont progressivement remplacés par des jeunes retraités ayant cotisé sur des périodes plus longues (arrivée de cohortes de 1950 à 1980). Ce qui traduit une forte évolution du taux de dépendance démographique du régime de retraite. Dans ce cas, c'est à dire à couverture inchangée, l'évolution du taux de dépendance ou du rapport démographique des régimes de retraite sera similaire à celle du taux de dépendance national.

Avec un accroissement de la couverture des 15-59 ans, à un rythme linéaire pour atteindre par exemple les 50 %, en 2050, ces deux ratios vont croître mais de manière décalée : d'abord une hausse du ratio des cotisants sur les 15-60 ans correspondant à de nouveaux cotisants pour le système de retraite suivie par la suite d'une hausse de ratio des retraités sur les plus de 60 ans.

Dans ce cas, les deux taux de dépendance (régime et national) vont évoluer de manière différente.

L'impact de l'évolution socio-démographique sur les régimes de retraite est important. On peut aussi l'évaluer à travers le taux de remplacement qui exprime le rapport entre pension moyenne et salaire moyen. L'indice du taux de remplacement (base 100 en 1998) s'établira à 65% en 2024 pour baisser à 29% en 2049 (CERED, 2000). Il ressort donc une dégradation significative du pouvoir d'achat des retraités. Mais l'effet le plus important reste le taux de dépendance.

En effet, dans chaque régime de retraite par répartition, l'évolution du rapport de prise en charge (taux de dépendance) des personnes âgées influence sur l'évolution des taux de cotisation. Un doublement du ratio de dépendance implique toute chose étant égale par ailleurs, un doublement du taux de cotisation d'équilibre

Les taux de cotisation risquent de croître à des niveaux insupportables pour assurer l'équilibre du système de retraite.

L'examen des résultats du rapport du Comité de Suivi des Etudes Actuarielle (CSEA)⁴⁶ réalisé en 2001 confirme la dégradation des équilibres financiers des régimes sous l'hypothèse du statu quo c'est-à-dire à législation inchangée et la nécessité d'augmenter les taux de cotisation à des niveaux élevés pour ajuster les recettes sur le niveau des dépenses.

III. Analyses actuarielles et conditions d'équilibre du système de retraite marocain

Certes la situation financière des différents régimes de retraite n'est pas identique, mais elle présente néanmoins en elle-même les indices d'une évolution vers un destin similaire : dégradation des équilibres financiers des régimes confirmée par les résultats du rapport du CSEA et par la Banque Mondiale.

III.1 Le rapport du (CSEA) 2001

De l'examen de l'évolution des régimes de retraite marocain selon les dispositions actuelles c'est-à-dire à législation inchangée, le comité de suivi des études actuarielles, met en exergue l'importance et l'ampleur de la dette implicite⁴⁷ des principaux régimes qui s'appuient sur la répartition pour financer les pensions des futures générations de retraités.

En effet, afin d'analyser l'évolution du système actuel, il a procédé à l'étude :

⁴⁶ En s'engageant dans un processus d'analyse et d'évaluation du système de retraite, le ministère de l'économie et des finances en collaboration avec la Banque Mondiale et la Banque Africaine de Développement, a lancé à partir de 1997, un plan d'action visant à entreprendre des études actuarielles et des audits financiers pour chacun des régimes de retraite. Dans ce cadre, il a été créé en 1997 un comité de suivi des études actuarielles (CSEA) regroupant les représentants des différents départements ministériels. Le (CSEA) présente cinq ans plus tard un rapport au Premier ministre intitulé « Scénario de réforme pour le système de retraite marocain » Version définitive 3 décembre 2001.

⁴⁷ La dette implicite d'un régime mesure, à une date donnée, les engagements pris par ce régime aussi bien vis-à-vis des bénéficiaires de pension (retraités, invalides, conjoints, orphelins) que vis-à-vis des actifs ayant déjà acquis des droits.

- d'une part de l'évolution des taux de cotisation, en ajustant ces taux de manière à ajuster les recettes sur le niveau des dépenses ;
- et d'autre part de l'évolution des déficits annuels, en les mesurant à taux de cotisation inchangés.

Ces deux approches complémentaires ont apporté des indicateurs révélateurs de l'ampleur des difficultés des régimes.

III.1.1 Les déficits de long terme

A long terme, sous l'hypothèse d'un statu quo, c'est-à-dire, à législation inchangée, les déficits annuels des régimes généraux dépasseront une centaine de milliards de dirhams. C'est ce que présente le tableau suivant.

Tableau 28 : La valeur actuelle des déficits des régimes généraux

Valeur actuelle des déficits (en millions de	CNSS	CMR	RCAR
Horizon 2050	217 806	153 172	49 763
Horizon 2100	784 283	834 331	106 965

Source : CSEA, (2001)

Notons que la valeur actuelle des déficits correspond à l'actualisation de l'ensemble des engagements pris par le régime dans l'avenir.

Valeur actuelle des déficits = Somme des valeurs actuelles du déficit de l'année i

- (i) variant de la date de réalisation de l'évaluation jusqu'à l'infini

Au total, la valeur actuelle des déficits des régimes généraux est de l'ordre de grandeur du PIB à l'horizon 2050 voire même 5 fois le PIB à l'horizon 2100 (CSEA, 2001).

Pour une année donnée, il faudra prélever chaque année, et uniquement pour les régimes généraux, entre 6 et 8% du PIB pour éponger les déficits annuels.

Tableau 29 : La valeur actuelle des déficits/PIB

Déficit/PIB	CNSS	CMR	RCAR	Total
2050	2,97%	3,29%	0,40%	6,6%
2100	3,17%	3,91%	0,58%	7,6%

Source : CSEA, (2001)

En cas d'absence de réforme, les déficits annuels vont s'aggraver de plus en plus au fil du temps, c'est ce que montrent les courbes des déficits annuels (en Dirhams courants et rapportés au PIB) ci-dessous.

Graphique 12: L'évolution des déficits annuels (en millions de Dirhams courants)

Source : CSEA, (2001)

Graphique 13 : L'évolution des déficits annuels (rapportés au PIB)

Source : CSEA, (2001)

Dans ce cas, il faudra dans le long terme, consacrer tous les ans autour de 7% du PIB pour éponger les déficits annuels des 3 caisses, alors même qu'elles ne couvrent qu'un actif occupé sur quatre.

III.1.2 Les taux de cotisation de long terme

La baisse continue du rapport actifs/retraité observée depuis plusieurs années, et qui va certainement se poursuivre dans les années à venir, et les déséquilibres que les régimes vont enregistrer imposent entre autres solutions l'augmentation des taux de cotisation en vue de ramener ces régimes à des situations d'équilibre sur des périodes plus ou moins longues.

L'étude de l'évolution des taux de cotisation assurant l'équilibre financier dans le long terme sous l'hypothèse du statu quo présente des résultats alarmants.

Tableau 30 : L'évolution des taux de cotisation d'équilibre de long terme

Taux de cotisation	CNSS	CMR	RCAR
Taux de cotisation en 2001	9,12%	14,00%	17,35%
Taux d'équilibre en 2100	47,1%	51,4%	46,8%
Rapport	5,2	3,7	2,7

Source : CSEA, (2001)

Dans le long terme, pour équilibrer les différents régimes, il faudrait multiplier les taux de cotisation par une valeur se situant entre 2,7 (cas du RCAR) et 5,2 (Cas de la CNSS). Ces taux se situeraient dans ce cas entre 47% (RCAR et CNSS) et 51% (CMR).

Graphique 14 : L'évolution des taux de cotisation



CNSS

CMR

RCAR

Les régimes

Source : Graphique fait par l'auteur à partir des données du CSEA (2001)

La progression des taux de cotisation est donc spectaculaire comme le représente le graphique ci- dessous.

Graphique 15 : Le taux de cotisation d'équilibre annuel des principaux régimes de retraite au Maroc

Source : CSEA, (2001)

Certes, l'utilisation des réserves constituées par les différents régimes de retraite pourrait combler les premiers déficits durant les prochaines années à venir mais vu l'importance des taux de cotisation et le montant insoutenable des déficits, ce recours aux réserves ne constituera qu'une solution provisoire puisque celles-ci finiront par s'épuiser et ce à un horizon bien proche pour la CNSS comme le montre le tableau ci-dessous.

Tableau 31 : Les dates d'épuisement des réserves (à législation inchangé)

	CNSS	CMR	RCAR
Date du 1 ^{er} déficit	1999	2019	2028
Date d'épuisement des réserves	2008	2030	2039

Source : CSEA, (2001)

La dégradation des équilibres financiers est bien réelle, il faudrait alors profiter des marges de manœuvre et procéder à la mise en place progressive des ajustements et des réformes nécessaires à l'équilibre des régimes de retraite.

III.2 Le rapport de la Banque Mondiale

Selon le rapport de la Banque Mondiale (2005), la CNSS et la CMR ont accumulé une importante dette implicite de retraite. Les estimations indiquent que les engagements accumulés⁴⁸ s'élèvent respectivement à 72,47% et 64,04% du PIB. Le niveau des réserves des deux caisses ne dépasse guère les 6% du PIB.

La position financière du RCAR est meilleure, les engagements accumulés à ce jour (10,32% du PIB) sont approximativement couverts par les réserves (8,49% du PIB).

Tableau 32 : Les engagements accumulés et les réserves accumulées :

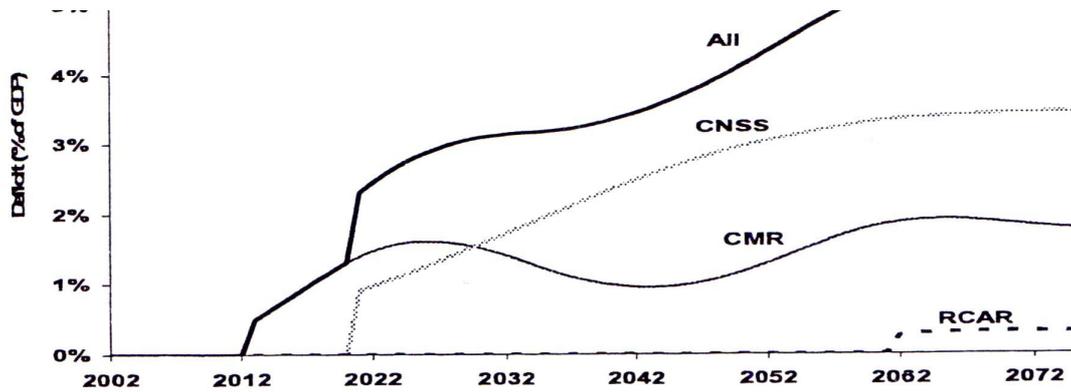
	CNSS	CMR	RCAR	CIMR	Total
Réserves (millions de DH)	13 052	11 721	35 688	6 800	67 261
Part du PIB	3,10%	2,78 %	8,49%	1,61%	16,00%
Engagements accumulés à ce jour	304 520	269 009	43 386	54 800	671 715
Part u PIB	72,47%	64,04%	10,32%	13,04%	160%

Source : Banque Mondiale, (2005)

D'ici 2015, le soutien budgétaire requis pour la CMR et la CNSS pourrait excéder 3% du PIB. Comme le montre le graphique ci-dessous, les subventions publiques au système de retraite obligatoire pourraient rapidement dépasser les dépenses publiques actuelles dans l'éducation et la santé, estimées à 5% et 3% du PIB respectivement.

⁴⁸ Les engagements accumulés sont la valeur actualisée des paiements de retraite aux retraités actuels et les droits à la pension acquis à ce jour par les cotisants actuels. Autrement le chiffre peut être interprété comme les ressources qu'il faudrait payer de nos jours si une liquidation du système a lieu.

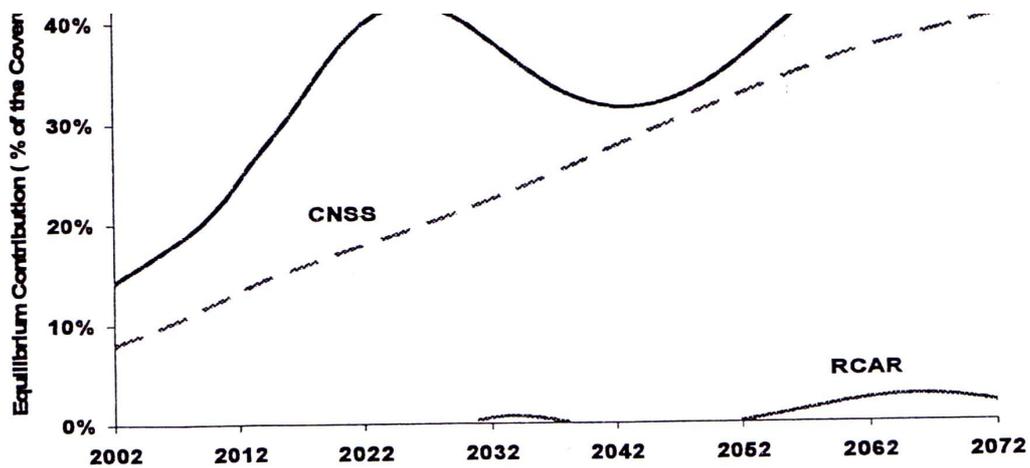
Graphique 16 : La demande de soutien budgétaire des principaux régimes de retraite



Source : Banque mondiale, (2005)

En terme de taux de cotisation, le niveau requis pour maintenir les systèmes à flot dépasserait 40% de la masse salariale sur le long terme.

Graphique 17 : Le taux de cotisation d'équilibre des principaux régimes de retraite



Source : Banque Mondiale, (2005)

En conclusion, le rapport de la Banque Mondiale (2005) ne fait que confirmer la situation déséquilibrée des régimes de retraite annoncée au niveau du rapport du CSEA (2001). Certes le facteur démographique reste l'un des principaux facteurs de déséquilibre du système de retraite au Maroc mais il ne peut expliquer à lui seul la faiblesse du système. D'autres facteurs liés au fonctionnement des organismes gestionnaires des régimes de protection sociale et à l'environnement peu favorable à son développement participent à la situation de crise. L'examen de ces facteurs fera l'objet de la section suivante.

Section 2 : Variables exogènes et endogènes influant sur le fonctionnement des systèmes de retraite

Le système de retraite est confronté à plusieurs problèmes qui compromettent à terme son efficacité et sa viabilité. Ces différents problèmes peuvent être résumés dans deux points : des problèmes généraux liés à des facteurs exogènes au système de retraite et des problèmes spécifiques aux régimes de retraite.

I. Les difficultés d'ordre général

I.1 Le pluralisme institutionnel

I.1.1 L'absence d'une loi cadre portant organisation du secteur

Il convient de signaler que le secteur de la retraite au Maroc n'est régi par aucune loi générale qui organise l'ensemble du secteur.

De ce fait, ce secteur se caractérise plutôt par la coexistence d'une multitude de régimes de retraite soumis à des dispositions aussi différentes les uns des autres quant à leur cadre juridique, leur champ d'application, leurs ressources, la nature de leurs prestations, leur mode de gestion, ainsi qu'aux règles de contrôle les régissant.

Cette pluralité s'expliquait depuis longtemps par la spécificité des secteurs d'activités et par la faiblesse du pouvoir contributif.

Sur le plan des statuts juridiques, on peut citer à titre d'illustration le cas des régimes internes qui à l'heure actuelle, n'ont pas encore été soumis à l'examen de la commission de

l'article 2 du Dahir créant le RCAR, comme la loi l'exige et continuent à fonctionner sans cadre juridique précis.

De même, bien que la CIMR soit parmi les premières caisses créées au Maroc (1949), elle continue à être gérée par une association patronale, régie uniquement par le Dahir du 15 Novembre 1958, sans aucune assise juridique en matière de retraite.

1.1.2 La dispersion de la tutelle

La diversité des cadres juridiques régissant les régimes des retraites participe à la multiplicité des intervenants au niveau administratif dont les actions se limitent principalement au contrôle des budgets de fonctionnement, sans se préoccuper de celui largement primordial des cotisations et des prestations et de viabilité de ces régimes.

- La CNSS relève théoriquement du ministère de l'emploi pour la tutelle administrative et du ministère des finances pour le contrôle financier.
- La CMR relève du ministère des finances pour la tutelle et le contrôle financier.
- Le RCAR ne dispose d'aucune forme de tutelle. Son conseil d'administration comprend cependant des représentants de plusieurs ministères.

C'est ainsi que cette tutelle s'est trouvée et reste encore dispersée entre différents départements ministériels (Ministère de l'emploi, Ministère de l'économie et des finances, Ministère de la modernisation des secteurs publics etc), voire au sein d'un même ministère (DAPS direction du budget, direction du trésor, ce qui ne permet pas d'avoir une vision globale des régimes.

1.1.3 Les lacunes de coordination entre les régimes de retraite

L'existence d'une mosaïque de régimes fait en sorte que les populations assujetties n'ont pas droit aux mêmes prestations. Chacun de ces régimes obéit à des règles différentes en matière de cotisation, de calcul des droits et de placements de fonds. Une cohésion et une coordination entre ces différents régimes sont nécessaires.

Certes, la loi de coordination des régimes de prévoyance sociale, adoptée en 1993, constitue incontestablement une avancée importante en matière de sauvegarde des droits des

affiliés dans la mesure où l'ensemble des périodes d'affiliation passées auprès des différents régimes est pris en considération pour l'ouverture de droit à pension. Toutefois, compte tenu de l'incohérence des réglementations régissant les régimes de retraites, l'application de cette loi se trouve limitée uniquement à une loi de totalisation des durées d'affiliation passées auprès des différents régimes au lieu de son objectif majeur qui est la coordination des régimes de retraite.

Cette loi nécessite d'être complétée afin d'assurer une meilleure articulation entre les régimes pour la prise en charge du risque invalidité-décès et pour trancher sur les transferts entre le RCAR et la CMR en cas de titularisation d'une part et par la prise des textes d'application d'autre part. En effet, les transferts des droits du RCAR à la CMR, en cas de titularisation, constituent l'essentiel des passages d'un régime à l'autre.

La mise en place d'un guichet unique qui prendrait en charge la liquidation de l'ensemble des droits constitués auprès des différents régimes, le paiement de cette pension ainsi que le suivi du dossier pour la réversion ne pourra que contribuer à une harmonisation meilleure des dispositions régissant chacun des régimes.

Par ailleurs, le Maroc se distingue des autres pays par l'absence d'une autorité de supervision et de contrôle.

I.2L'insuffisance du contrôle financier

Actuellement, l'Etat n'exerce son contrôle que sur les régimes de retraite érigés en établissement publics par l'intermédiaire des contrôleurs financiers et des agents comptables relevant de la Direction des entreprises publiques et de la privatisation (Ministère des finances) : contrôle qui a été inscrit dans une vision administrative plutôt que technique pourtant indispensable pour juger de la viabilité de ces régimes.

Bien plus, certains choix à caractère budgétaire ont été effectués au détriment de cette viabilité tels que le refus d'adhésion de certains établissements publics au RCAR en raison de la charge qu'auraient dû supporter ces établissements pour la couverture des engagements du régime interne des montants largement plus importants.

La nature de ce contrôle nécessite une modernisation pour bien prendre en considération la spécificité des engagements des régimes de retraite qui par essence portent sur des opérations à long terme.

A l'inadéquation du contrôle constatée au niveau des régimes obligatoires de base s'ajoute l'absence d'un plan comptable uniforme.

I.3 L'absence d'un plan comptable spécifique au secteur de la retraite

L'absence d'un plan comptable conforme aux règles de régularité, de sécurité et de transparence communément admises constitue aussi l'un des problèmes dont souffre ce secteur.

A ce propos, deux arrêtés du Ministre de l'économie et des finances relatifs à l'organisation comptable et financière de la CMR et de la CNSS (établissements publics) déterminent les règles que ces deux institutions doivent respecter en adoptant un nouveau plan comptable et en recourant à des audits externes.

Le RCAR et la CIMR ont mis en place des plans comptables inspirés du nouveau plan qui prennent en considération les spécificités des régimes que ces deux organismes ont la charge de gérer.

Il est vrai que chacun de ces régimes a mis en place de son côté son propre plan comptable, mais l'absence d'un cadre commun constitue un handicap à tous les travaux de consolidation ou de comparaison entre régime.

Toutefois, l'existence de ce dispositif comptable doit en outre comporter une obligation des études et des bilans actuariels périodiques et inclure aussi un dispositif statistique homogène.

La mise en place d'un plan comptable propre à l'activité de la retraite est une nécessité pour la réglementation de ce secteur.

I.4 La dépendance par rapport à l'Etat et aux employeurs

Dans le cadre de sa politique sociale, le Gouvernement peut prendre plusieurs décisions auxquelles doivent se soumettre les régimes de retraite.

Il en est ainsi des récentes dispositions visant la reliquidation par la CMR des pensions des anciens retraités d'avant 1990 et ceux d'avant 1997 sur la base de la totalité du dernier salaire d'activité à l'instar des pensions liquidées à partir de 1997.

Cette décision, si elle peut se justifier sur le plan social, pose néanmoins des problèmes d'ordre financier qui peuvent fragiliser encore davantage les équilibres de la CMR. En effet, le financement de cette opération n'aurait t'il pas dû être assuré par l'ensemble de la collectivité nationale et non être mis à la charge des seuls affiliés de la CMR ?

L'apurement des arriérés de l'Etat, envers cette caisse pour 11 milliards de dirhams sans intérêts de retard, relève aussi de ce manque d'indépendance des régimes de retraite vis-à-vis de l'Etat et qui subissent le contrecoup des contraintes qui pèsent sur le budget général.

Pour ce qui concerne la CNSS, une disposition particulière de ce régime qui mérite d'être relevée stipule que les affiliés de ce régime acquièrent des droits dès lors qu'ils sont simplement déclarés et qu'ils figurent sur les relevés transmis à la caisse et ce indépendamment du paiement effectif des cotisations (Rapport National sur la Politique de Population, 2005). Cette disposition, conjuguée à d'autres facteurs, a incité certains employeurs à se soustraire à leurs obligations de verser à la CNSS les cotisations et contributions mises à leur charge.

Face à cette situation, trois textes « d'amnistie » ont été pris en 1980, 1990 et 1999 qui visent à exonérer les entreprises du paiement des amendes, pénalités de retard, astreintes, etc., voire même parfois d'une partie du principal. Il convient de signaler aussi qu'une modification récente du texte, régissant la CNSS, a même donné pouvoir au Directeur général de cette caisse d'accorder certains allègements de ces frais.

Dans ce cadre, la réglementation du régime de la CNSS doit être alignée sur celles des autres régimes qui, pour préserver leurs équilibres, n'inscrivent de droits qu'après paiement effectif des cotisations et contributions.

I.5 L'insuffisance des cotisations pour le financement des prestations

La majorité des régimes de retraite au Maroc fonctionnent selon le principe de la répartition. Ce mode de fonctionnement suppose une solidarité entre les générations des actifs et celles des retraités dans la mesure où les pensions de retraite servies sont financées à partir des cotisations des actifs. Si les régimes marocains étaient excédentaires pendant les premières années de leur existence, elles se trouvent actuellement dans une phase de maturité qui se caractérise essentiellement par une situation financière déficitaire à moyen terme, voire même à court terme pour certaines caisses. Cette situation s'explique principalement par l'accroissement rapide de la population des retraités et une diminution de celles des actifs cotisants. Chose qui entraîne une augmentation des dépenses au titre des pensions de retraite et une baisse des cotisations.

En effet, le nombre des cotisants est influencé par plusieurs facteurs, le vieillissement démographique, la stagnation des recrutements, le chômage et aussi par la faiblesse de la couverture des actifs occupés.

A ce propos, il y a lieu de rappeler que les régimes obligatoires mis en place n'ont été institués qu'au profit des seuls travailleurs salariés qu'ils soient fonctionnaires civils et militaires de l'Etat, des collectivités locales ou des établissements publics, ou employés du secteur privé. Aucun dispositif obligatoire n'existe pour les autres catégories de la population actives (indépendants, professions libérales...). La population non salariée se voit privée de la couverture sociale sous toutes ses formes.

Le secteur informel, les emplois à temps partiels, le travail temporaire, occasionnel, intérimaire ou saisonnier et d'une manière générale les formes d'emplois à rémunération horaire constituent une autre source de la faiblesse de la couverture sociale.

II. Les difficultés spécifiques endogènes aux régimes de retraite

Les problèmes financiers des régimes de retraite dérivent également de causes internes : la générosité des régimes et aussi la gestion des fonds de réserves.

II.1 Rendements excessifs

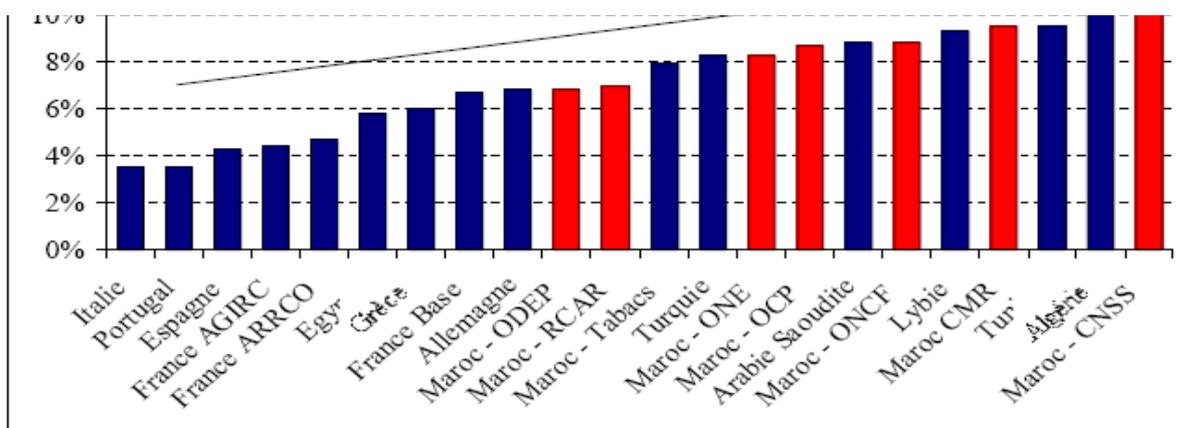
La générosité des régimes de retraite marocains constitue l'une des sources de difficultés liée au mode de financement. Elle se manifeste à travers plusieurs indicateurs qui vont des taux d'annuité élevés aux conditions de liquidation des pensions plus qu'avantageuses.

Une comparaison du Maroc aux pays méditerranéens montre que : mis à part le RCAR, les régimes de retraite au Maroc se classent parmi les plus généreux.

Il peut sembler parfois que les pensions offertes par certains régimes soient faibles tant qu'on ne prend pas en considération les cotisations qui ont été payées pour l'acquisition de ces droits.

Pour apprécier le degré de générosité des régimes de retraite en mettant en parallèle cotisations et prestations, il convient de recourir à la méthode universellement reconnue : le calcul des rendements des régimes à travers d'une part le rapport entre taux d'annuité et le taux de cotisation pour les régimes en annuités et d'autres part le rapport entre la valeur de liquidation et la valeur d'acquisition pour les régimes en points.

Graphique 18 : L'indice de générosité des régimes aux pays méditerranées/ Taux de rendement interne



Source : CESA, (2001)

Tableau 33 : Le rendement des régimes de retraite : année 2005

		Taux d'annuité/ valeur de liquidation	Taux de cotisation/	Rendement
Régime des pensions civiles		2,5 %	18 %	13,89 %
Régime de la CNS	18 jours d'assurance	3,50 %	11,89 %	29,44 %
	26 jours d'assurance	5,06 %	11,89 %	42,52 %
RCAR – régime général		2 %	18 %	11,11 %
Régime de la CIMR		11,64 dhs	15,92 dhs	12,19 %

Source : Rapport National sur la politique de population (2005) : Haut commissariat aux comptes

A l'évidence, ces rendements se montrent particulièrement élevés en comparaison avec les taux de retour sur investissement, les rendements des marchés financiers et les taux de croissance de l'économie nationale.

Le système le plus généreux est la CNSS qui présente le rendement le plus élevé même si la pension maximum qui peut être octroyée à un retraité paraît faible en valeur absolue (4200 dirhams par mois) comparativement à celles allouées par les autres régimes.

Plusieurs facteurs expliquent cette générosité des régimes de retraite :

II.1.1 Des taux de cotisations faibles

Les régimes marocains sont généreux car ils octroient des prestations qui sont excessives par rapport au niveau des cotisations dont les taux sont faibles comparés aux standards mondiaux. Par exemple 28,3% en Espagne, 26 % en Grèce.

Tableau 34 : Le taux de cotisation des principaux régimes de retraites au Maroc

Régime	Cotisations patronales	Cotisations salariales	Total
CMR	10 %	10 %	20 %
CNSS	7,93%	3,96%	11,89
RCAR	6% + 6%	6%	18%
CIMR	3% à 6%	3% à 6%	6% à 12%

Source : A partir des données de la CMR, CNSS, RCAR, CIMR

II.1.2 Des modes de liquidations favorables

Pour déterminer le montant des pensions à allouer aux retraités, certains régimes prennent en considération le dernier ou les huit derniers salaires d'activité. Il en résulte ainsi des prestations largement supérieures à l'effort contributif des affiliés.

Ainsi, la CMR, qui se base pour le calcul de la pension sur le dernier salaire, n'établit pas de corrélation entre l'effort de cotisation fourni et la prestation octroyée. Ceci favorise les « promotions de dernière minute » et introduit une certaine iniquité entre des affiliés ayant eu des profils de carrière différents mais qui arrivent à l'âge de la retraite avec le même niveau de rémunération.

Certaines personnes sous-déclarent leurs salaires d'activité pendant longtemps avant de gonfler leurs déclarations à quelques années de la retraite. D'autres font de l'évasion avant de retourner au système quand ils sont près de la retraite.

Tableau 35 : Le salaire de référence des principaux régimes de retraite au Maroc

Régime	Salaire de référence
CMR	Le salaire global de la dernière année
CNSS	La moyenne des salaires perçus pendant les 8 dernières années
RCAR	Le salaire annuel moyen de carrière
CIMR	Retraite par points

Source : A partir des données CMR, CNSS, RCAR, CIMR

Par ailleurs, la générosité du système se retrouve également au niveau du rythme d'acquisition des droits surtout pour la CNSS où un affilié qui travaille à plein temps se voit crédité de 26 jours d'assurance par mois. A ce rythme, l'acquisition de 50 % des droits à pension ne nécessite qu'un peu plus de 10 années (ou 3240 jours) alors que pour des taux équivalents, le RCAR requiert 25 ans et la CMR 20 ans.

La générosité s'explique aussi par l'importance des taux d'annuité au Maroc. (Le taux d'annuité élevé 2% pour la CNSS, 2,5 % pour la CMR et 2% pour le RCAR tandis qu'en France ce taux se limite à 1,33%).

A ces deux points, il faut rajouter aussi la validation des services passés. En effet, certains régimes avaient pris en charge à titre gratuit les services passés de certains affiliés sans donner lieu au paiement des charges de validations, ce qui a aggravé le déséquilibre structurel entre les cotisations et les prestations. C'est le cas de la CMR qui prend en charge gratuitement la validation des services rendus dans l'armée de libération et dans la résistance ainsi que les périodes accomplies au titre du service militaire ou du service civil.

La CIMR demeure toutefois le régime où la politique des validations gratuites a été plus largement utilisée. Mais la réforme de 1993 a cependant mis fin à ces validations gratuites au profit du paiement des cotisations adéquates eu égard à l'importance de cette pratique et à ses répercussions négatives sur la pérennité de la caisse.

Enfin, pour les enfants élevés jusqu'à l'âge de 16 ans, certains régimes accordaient des majorations⁴⁹ de pensions qui peuvent représenter jusqu'à 30 % de la pension. D'autres régimes (régimes des pensions militaires, régime interne de l'OCP) allouent des bonifications qui peuvent atteindre 20 % : une année de travail est décomptée dans le calcul de la pension pour 1,20 année (Rapport National sur la Politique de population, 2005).

II.1.3 La revalorisation des pensions

Maintenir constant le pouvoir d'achat des pensions servies reste l'un des objectifs des régimes de retraite. Néanmoins la politique suivie par certains régimes dans ce domaine a été plutôt excessive.

En effet, la revalorisation des pensions est généreuse. C'est le cas notamment de la CIMR qui a pratiqué durant de nombreuses années des revalorisations annuelles à deux chiffres dépassant de loin le rythme d'évolution de l'indice du coût de la vie. Sur la période allant de 1974 à 1999, le pouvoir d'achat de ses pensions a augmenté de plus de 500%.

Pour sa part, le RCAR répercute automatiquement et annuellement sur les pensions qu'il sert toute augmentation du salaire moyen du régime. Pour un régime qui fonctionne aux 2/3 en capitalisation, ce mécanisme de revalorisation, inspiré de la répartition, demeure toutefois complètement déconnecté des rendements financiers que les placements des réserves permettent de réaliser.

⁴⁹ Il faut relever que dans la plupart des cas, ces majorations ont été fortement réduites sinon totalement supprimées.

La baisse continue des rendements financiers observée depuis plusieurs années risque de peser lourdement sur les équilibres à long terme du régime.

Tableau 36 : L'indice de revalorisation des principaux régimes de retraite au Maroc

Régime	Indice de revalorisation
CMR	1/3 inflation
CNSS	1/3 inflation
RCAR	Salaire moyen du Régime
CIMR	Salaire moyen du régime

Source : A partir des données de la CMR, CNSS, RCAR, CIMR

Malgré la générosité des différents régimes, il est important de préciser que la pension moyenne par pensionné reste faible.

Tableau 37 : La pension moyenne mensuelle/retraité en dirhams

	CNSS	CMR				Total	Total
		Civil	F.A.R	Forces auxiliaires	total		
2005	1375,8	4062	2211	1491	3050	2067,2	2969,0
2004	-	3389	2175	1409	2613	2039,5	2893,3
2003	1360,00	-	-	-	-	2019,3	2476,2
2002	1351,86	3455,61	2127,22	1672,73	2659,84	2382,9	2096,9
2001	1217,35	3112,37	2051,97	1643,87	2465,43	2324,9	1591,6
2000	1165,90	2995,89	1977,45	1583,28	2390,22	769,33	1498,4
1999	1166,80	2828,31	1864,52	1606,68	2270,45	713,64	1401,2
1998	1176,26	2447,55	1741,15	1530,81	2045,84	705,65	1299,1
1997	1121,78	2252,17	1673,23	1493,42	1924,08	711,12	1207,6
1996	1108,76	1992,49	1486,54	1277,67	1694,90	709,42	864,01

Source : A partir des données de la CNSS, CMR, RCAR, CIMR

Une large couche de la population parvenue au terme de son parcours actif se retrouve totalement démunie avec de maigres pensions largement insuffisantes pour couvrir leurs

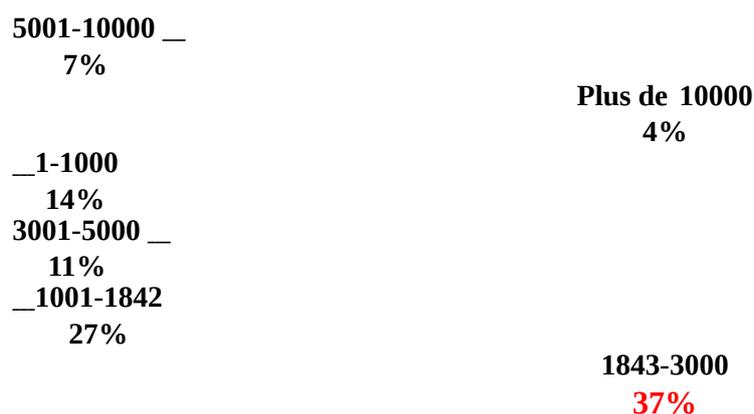
besoins fondamentaux. 73 % des pensionnés de la CNSS perçoivent une pension égale ou inférieure au SMIG⁵⁰, et environ 35% pour la CMR et 40 % pour le RCAR.

La faiblesse des pensions s'explique aussi par les niveaux des salaires et les périodes d'activité déclarées.

En effet, près de 37 % des salariés déclarés à la CNSS en 2005 perçoivent un salaire compris entre le SMIG c'est-à-dire 1873 dhs et 3000 Dhs.

En 2003, 44 % des salariés déclarés totalisent moins de 1079 jours de cotisation, or pour bénéficier d'une retraite, le nombre minimum de jours cotisés exigé par la caisse est de 3240 jours.

Graphique 19 : La répartition des salariés par tranche de salaire mensuel moyen déclaré en 2005 (en dirhams)



Source : CNSS, (2005)

⁵⁰ SMIG en 2005 = 1842 Dh

Graphique 20 : Les salariés déclarés à la CNSS selon le cumul du nombre de jours cotisés en 2003

3240 à 7559
20%
7560 jours et plus
4%
Moins de 1079
jours 44%
1080 à 3239
32%

Source : CNSS, (2003)

II.2 La gestion des fonds de réserves

En matière de politiques de placement et de couverture des réserves, il convient de préciser qu'en absence de dispositions communes fixant les modalités de couverture des réserves techniques constituées à l'instar de ce qui est pratiqué dans le secteur des assurances, les régimes de retraite effectuent des placements des réserves sur la base soit :

- D'une libre décision du conseil d'administration (CIMR).
- En application d'une obligation de dépôt auprès d'un organisme financier spécialisé (CNSS).
- D'une simple énumération d'une liste de placements autorisés (RCAR) sans quotas précis.
- En conformité d'une spécification précise de quotas par type de placements (CMR) qui prend en considération les règles de sécurité admises en la matière.

En absence d'un modèle réglementant le placement des fonds de réserve, les principes de prudence, de répartition des risques, et de rentabilité ne sont pas tout à fait respectés par les caisses de retraite.

Outre l'absence d'une politique qui encadre le placement des fonds, la baisse du niveau des réserves techniques constitue aussi un élément de défaillance. En effet, les réserves devaient générer des produits financiers importants et alléger de ce fait la charge des régimes de retraite. Néanmoins, la rentabilité financière des régimes de retraite s'est effritée au fil des ans surtout pour la CNSS et le RCAR comme le montre le tableau 38.

Ainsi, le taux de rendement de la CNSS a été divisé en deux passant de 8,93 % en 1996 à 4,02 en 2002. Pour le RCAR, ce ratio est passé de 9,86% à 5,52%

Cette dégradation de la rentabilité financière s'explique, en partie, par la baisse du taux d'intérêt que connaît le marché financier depuis 1993 et aussi par la fiscalisation des intérêts générés par les placements financiers depuis 1992.

Signalons par ailleurs, que la CNSS n'a pas la maîtrise de la gestion de ses réserves sur lesquelles elle se voit servir un taux réglementaire.

Tableau 38 : Le taux de rendement des placements des principaux régimes de retraite au Maroc

	CNSS	CMR	CIMR	RCAR
2005	-	7,66	-	5,52
2004	5,27	7,78	14,93	5,76
2003	3,30	6,80	10,87	6,24
2002	4,06	6,15	10,12	7,14
2001	4,36	6,64	8,99	7,49
2000	4,28	6,13	7,1	7,68
1999	6,54	7,09	9,75	8,28
1998	7,15	4,5	14,08	9,03
1997	8,55	4,5	11,9	9,43
1996	8,93	-	9,75	9,86

Source : A partir des données de la DAPS

Le résultat global de cette démarche de constitution de réserves n'a été concluant que pour le RCAR qui bénéficie d'une gouvernance propre de son régime et ne se limite nullement à la collecte des cotisations et à servir les prestations. Mais il maîtrise aussi la gestion de ses ressources financières, ses réserves et ses placements et ce dans une synergie avec la CDG dont il fait partie. Alors que pour la CNSS, l'obligation de dépôt des excédents auprès de la CDG, place la rentabilité de ces excédents dans une logique de dépôts et non dans une optique d'accès au marché financier. Cela revient à déresponsabiliser la CNSS de la gestion de ses réserves et explique la différence de rentabilité des réserves entre les deux organismes.

La CMR, récemment engagée dans la voie du renforcement de son équilibre financier par le placement de ses excédents, a pris quant à elle l'exemple du RCAR en se dotant de structure propre pour la gestion de son portefeuille. Comme le montre le tableau ci-dessus, la CMR enregistre des résultats meilleurs que ceux de la CNSS.

Tous les organismes de retraite devraient être responsables de la gestion de leurs réserves. Le bon fonctionnement des régimes de retraite reste une condition nécessaire pour la garantie d'un revenu de remplacement aux personnes âgées et inactives.

II.3 Les régimes de caisses internes de retraite

L'analyse de la situation des régimes internes c'est-à-dire ceux des six organismes publics: OCP, ONE, ONCF, ODEP, Bank AL Maghreb et la Régie des Tabacs est difficile du fait qu'il n'y a pas de distinction entre patrimoine de l'entreprise et celui de la caisse de retraite. Cependant plusieurs indicateurs négatifs ont confirmé l'impossibilité pour les entreprises concernées de continuer à gérer leur caisse interne.

II.3.1 Dégradation du rapport démographique

Les régimes spéciaux disposent d'une base démographique trop faible. Ceci s'explique par la baisse continue du total des cotisations qui est passé de 71 686 en 1996 à 59 260 en 2001 alors que le nombre des retraités est en hausse passant de 25 063 en 1996 à 26 635 en 2001. Le rapport démographique global s'est détérioré passant de 2,71 % en 1996 pour s'établir à 2,22% en 2001.

Tableau 39 : Le rapport démographique des régimes internes : Actifs/ Bénéficiaires 1960-2002

	ODEP	OCP	ONE	ONCF	RT
1996	1,54	1,51	4,64	1,45	1,20
1997	1,46	1,17	4,24	1,22	1,19
1998	1,40	1,16	4,14	1,09	1,15
1999	1,39	1,28	3,18	1,13	1,15
2000	1,39	1,13	3,03	1,05	1,11
2001	1,34	1,02	2,88	1,00	1,11
2002	1,33	0,91	3,18	*	1,07

Source : A partir des données de la DAPS

La caisse interne de la Régie des Tabacs par exemple gère moins de 2166 cotisants pour 2030 bénéficiaires. Soit un rapport démographique très faible de l'ordre de 1,07 actifs pour un pensionné en 2002.

II.3.2 Augmentation du taux de charge

Le deuxième indicateur apparaît dans le rapport entre cotisations et prestations (taux de charge). Les premières sont passées de 924,38 millions à 1098,78 millions en 2001. Alors que les prestations sont passées de 897,7 millions en 1996 à 1469,07 millions en 2001. Donc d'une situation globale excédentaire on est passé à une situation déficitaire et le taux de charge est passé de 61,66% à 133,70%.

Tableau 40 : Le taux de charge des régimes internes : 1996-2002

	ODEP	OCP	ONE	ONCF	RT
1996	114,02	73,32	86,79	192,65	227,99
1997	94,31	78,76	80,31	225,49	238,86
1998	92,92	76,04	96,35	252,74	234,02
1999	94,00	88,83	106,78	279,74	237,80
2000	84,77	99,54	93,55	278,90	213,69
2001	82,48	129,83	98,57	305,25	239,11
2002	84,24	190,57	91,57	-	236,57

Source : A partir des données de la DAPS

Seule l'ODEP reste excédentaire en 2001 avec un taux de charge de 82,48 % alors que la pire situation était celle de l'ONCF avec un taux de charge dépassant les 300 % ce qui explique son externalisation en premier lieu et sa prise en charge dès 2002 par le RCAR. Les pouvoirs publics se sont préoccupés d'abord de cette caisse avant de se tourner vers les autres.

L'explication de cette situation précaire se trouve dans la générosité des différentes caisses, notamment le taux d'annuité pour l'OCP, 3% et le dernier salaire comme assiette pour la pension qui est revalorisée par rapport au salaire.

Les régimes internes de retraite présentaient donc le cas le plus critique du système marocain de retraite du fait de l'inexorable dégradation du rapport cotisants/retraités. Ils ne pouvaient continuer qu'en élevant les taux de cotisations.

Face à cette situation, les pouvoirs publics ont donc opté pour l'externalisation de l'ensemble des caisses internes. Leur intégration dans le RCAR s'est faite progressivement et ce dans le respect du principe de la neutralité actuarielle. L'externalisation de l'ONCF en 2001 était suivie par celle de la Régie des Tabacs en 2003 puis de l'ODEP en 2004.

Tableau 41 : L'intégration des régimes internes dans le RCAR

Caisses internes	Année	Coût du transfert
ONCF	2002	5,8
Régis des Tabacs	2003	3,4
ODEP	2004	2,3
OCP	2007	31,3
ONE	2007	12,0
TOTAL	-	54,9

Source : DAPS

Le problème essentiel de cette opération était le coût des régimes internes en groupe fermé. Le poids du passif net pour chacun des régimes se chiffre en milliards de dirhams. Les calculs sont fait sur la base d'une hypothèse de fermeture des régimes : il n'y a pas de cotisations versées mais les pensions sont versées en fonction des droits acquis aux retraités actuels et aux cotisants actuels.

Toutefois, le coût des déficits devait être supporté par les entreprises à régimes internes et non les réserves du RCAR. Chaque entreprise devait elle-même financer le transfert de sa caisse interne au RCAR.

Certes, l'absorption de ces nouveaux cotisants s'est traduite par une augmentation de couverture de 40 %. Mais cet accroissement de couverture n'aura d'impact positif que dans le court terme. Comme nous l'avons vu, dans le long terme les taux de cotisation d'équilibre sont inchangés et les déficits augmenteront et seront proportionnels à l'accroissement de la couverture.

Section 3 : Inégalités sociales et remise en cause des fonctions des systèmes de retraite

L'évaluation des régimes de retraite au Maroc ne peut pas être appréhendée sous le seul angle financier de leur pérennité et de leur viabilité même si ces critères sont déterminants pour assurer la confiance des affiliés. Elle nécessite également la prise en compte d'autres critères afin de s'assurer de leur capacité de tenir leurs engagements et d'atteindre les objectifs qu'ils se sont assignés. C'est la raison pour laquelle nous allons compléter notre analyse par une évaluation des performances internes des régimes à travers trois paramètres : l'étude du niveau de vie des retraités, celle de l'égalité des traitements des affiliés et la redistribution intra et intergénérationnelle.

Comme nous l'avons vu auparavant, tout régime de retraite est censé garantir un niveau de vie suffisant. Or certains retraités vivent dans des conditions de vie défavorables compte tenu de la faiblesse de leurs pensions.

I. Le niveau de vie décroissant des retraités

Une vue d'ensemble de la situation des retraités fait apparaître un décrochage total du retraité et sa paupérisation surtout pour les deux principales caisses de retraite au Maroc : la CNSS et la CMR.

En effet, l'examen du taux de remplacement qui mesure la différence entre la pension et le salaire montre que celui-ci ne cesse de se dégrader au cours de la vie du retraité.

Pour la CMR, ce rapport au départ, est très élevé puisqu'il atteint les 100% alors qu'à la CNSS, il se caractérise par un faible taux dès la liquidation de la retraite. Néanmoins, du fait

de l'indexation des pensions à l'inflation et non au salaire, ce ratio évolue dans le même sens de détérioration progressive.

Cette évolution est le résultat de deux facteurs interdépendants. Le premier facteur concerne la politique salariale poursuivie dans la fonction publique, qui se base sur une revalorisation des salaires par bonds irréguliers et catégoriels, sans aucune corrélation avec l'évolution de l'inflation et de la croissance économique. Quant au deuxième facteur, il s'agit de l'indexation qui relève du domaine des pouvoirs publics. Ces derniers sont moins sollicités pour intervenir sur les pensions qu'ils ne le sont pour la révision des salaires. Comme nous l'avons déjà signalé, cette indexation se limite au tiers du taux d'inflation réel. Il convient de relever l'écart grandissant entre l'évolution des salaires qui tient compte de l'inflation et de la croissance économique même si elle se fait d'une manière irrégulière et l'évolution des pensions de retraite qui ne dépasse pas le tiers du taux d'inflation.

Quant au RCAR, il cherche à établir une certaine équité entre les actifs cotisants et les retraités et calcule plutôt la pension sur la base des salaires.

Par ailleurs, l'analyse de la répartition des retraites fait ressortir de fortes disparités entre les retraités.

II. Les inégalités entre les retraités

Une première inégalité apparaît lorsque l'on compare la pension octroyée par le secteur public et celle du secteur privé. Le rapport entre la retraite moyenne de salariés du privé et celle des agents de l'Etat est de 1 à 3 (Dupuis, El Moudden, 2007).

Tableau 42 : Retraites et salaires en 2005

	Pension mensuelle moyenne	Salaire mensuel moyen des cotisants	Pension/salaire des
CMR	4063	5228	70 %
RCA R	2969	4285	69%
CNSS	1375	2430	55%

Source : A partir des données de la CNSS, RCAR, CMR

Cette différence tient à la fois aux montants des salaires, à la législation et aux durées de carrière. Trois facteurs qui favorisent le secteur public. Pour une carrière complète, les taux de pension seront respectivement de 100% du dernier salaire à la CMR, 90% du salaire moyen de carrière à la CNSS et 75% à la CIMR. De plus, les taux de remplacement effectifs sont inférieurs compte tenu de la durée effective de carrière. Selon des calculs faits en 1997 par Dupuis et El Moudden à partir des données de la CNSS, le taux moyen de remplacement effectif s'élevait à 81% à la CNSS et correspond à celui de 2005 à la CMR. Mais il convient de préciser que ce taux élevé de la CNSS cache de grandes disparités. Il est certes élevé pour les petites pensions qui bénéficient du minimum de retraite mais pour la majorité des retraités le taux se situe autour de 68%. En 2005, le taux moyen effectif de remplacement du dernier salaire atteint 81% pour les fonctionnaires de la CMR, mais seulement 36% pour les agents du RCAR. Cette différence s'explique par : les durées de carrière qui sont plus élevées à la CMR, 33 ans contre seulement 21,5 ans au RCAR, une valeur d'annuité de 2,5% à la CMR contre 2% au RCAR et enfin, le taux de pension qui s'applique au dernier salaire pour la CMR et au salaire moyen de carrière au RCAR.

Au total, les retraites sont plus élevées dans le secteur public que dans le secteur privé. Les écarts entre les niveaux de pension sont de 1 à 3 entre privé et public mais seulement de 1 à 2,4 lorsqu'il s'agit des salaires moyens.

De plus, le système marocain étant contributif, et en l'absence de tout mécanisme redistributif, il reproduit sur la répartition des pensions des retraités les inégalités observées entre les assurés pendant leur carrière professionnelle. Ainsi, la pension moyenne des fonctionnaires masculins est supérieure de 17% à celle des femmes. Cet écart ne reflète que les écarts de salaires observés en fin de carrière. Les durées de carrière ne sont pas identiques pour les hommes et les femmes. En 2005 ils correspondaient à 32,6 années pour les hommes, et 33 pour les femmes. Ce qui explique le rapprochement des taux de pension qui étaient de l'ordre de 81,15% pour les hommes et 82,10% pour les femmes en 2005 (Dupuis, El Moudden, 2007).

Enfin, les vieux retraités bénéficient d'une retraite moins importante que les jeunes nouveaux retraités, du fait que l'indexation ne porte que sur l'inflation et que les pensions sont calculées sur la base des salaires précédents la liquidation. A la CMR, un retraité de 60 ans dispose d'une retraite 5 fois plus élevée que celle du retraité de 75 ans ou plus (Dupuis, El

Moudden, 2007). Cet écart tient aussi à la mise en œuvre du programme des départs volontaires qui a conduit les fonctionnaires à revenus élevés à liquider précocement leur retraite. La décroissance de la pension avec l'âge s'explique aussi par le fait que les durées de carrière sont plus courtes pour les classes d'âge précédentes et que la revalorisation des pensions est au mieux équivalente à celle du coût de la vie et reste inférieure à celle de l'évolution salariale.

III. La faible redistribution intra et intergénérationnelle

Le système de retraite est loin d'être considéré comme un système optimal du point de vue de la collectivité dans son ensemble. Certes la CMR et la CNSS ont introduit le principe de la pension minimale qui ne peut être inférieure à 500 dh. Mais celle-ci reste trop réduite et n'atteint pas un minimum convenable et acceptable pour les anciens cotisants et encore moins pour les ayants droit. On ne peut dire alors que ces deux régimes ont un effet redistributif convenable au sein de leurs groupes socioprofessionnels.

Par ailleurs, une étude menée par la CNSS en 1999 estime à 12,4% le nombre de pensionnés qui avaient en 1999 un salaire inférieur à la pension minimale et qui bénéficiaient ainsi d'un taux de remplacement en moyenne de 139%. Les salariés de tranches supérieures bénéficiaient également des taux de remplacement élevés entre 80 et 90%. A l'autre extrémité, 10% des salariés voient leur salaire mensuel plafonné au-delà de 6000 dirhams pour le calcul de la pension. Et puisque les cotisations sont également plafonnées, ce mécanisme ne produit pas d'effets redistributifs.

L'objectif de la redistribution intergénérationnelle n'est pas vraiment assuré. Il ne le sera pas à législation inchangée, par aucun des trois grands régimes à long terme. Si à la liquidation, le taux de remplacement (Retraite moyenne / salaire moyen) du RCAR, compte tenu des bases de calculs de chacun des régimes pour la détermination de la prestation, est inférieur à ceux de la CMR et la CNSS, à terme, ils seront tous similaires du fait que ceux de ces dernières ne cesseront de décroître. Le taux de pension sera ainsi différent de celui de remplacement du dernier salaire

L'analyse que nous avons menée précédemment confirme que le Maroc est déjà engagé dans sa transition démographique. Ce processus s'accompagnera de diverses transformations notamment celles qui touchent la pyramide des âges. On assiste ainsi au recul de la part de la population jeune et par la suite à une progression spectaculaire de celle des personnes âgées. Ce vieillissement démographique ne manquera pas d'avoir des répercussions négatives sur la viabilité et la pérennité des régimes de retraites.

En effet, les conclusions des différentes études d'évaluation effectuées par les régimes et notamment celles faites par le CSEA et la Banque Mondiale soulignent la fragilité des équilibres démographiques et financiers de la majorité des régimes de retraite et l'importance de la dette implicite envers les affiliés à ces régimes :

- Les estimations indiquent que les engagements accumulés s'élèvent à 160 % du PIB. Alors que le niveau de réserves est inférieur à 16 %.
- L'ensemble des régimes de retraite afficheront des soldes déficitaires et ne seront plus en mesure de couvrir la totalité de leurs engagements dès l'épuisement de leurs réserves. Ainsi la CNSS sera en faillite en 2016 et la CMR deux ans plus tard.
- D'ici 2015, le soutien budgétaire requis pour la CMR et la CNSS pourrait excéder 3% du PIB. Les subventions publiques au système de retraite obligatoire pourraient rapidement dépasser les dépenses publiques actuelles dans l'éducation et la santé, estimées respectivement à 5% et 3% du PIB.
- En ce qui concerne les taux de cotisation, le niveau nécessaire pour assurer l'équilibre dépasserait 40 % de la masse salariale recouvrée sur le long terme. En 2025 le taux de cotisation d'équilibre de la CMR et de la CNSS atteindrait 45%.

Par ailleurs, il convient de rappeler que le système obligatoire de retraite ne couvre encore que le 1/5 de la population et concerne presque exclusivement les travailleurs des secteurs public et privé. Il exclue non seulement les indépendants, et les salariés du secteur privé du secteur agricole mais également ceux restés invisibles du fait de leur travail dans l'informel ou des sous-déclarations des employeurs.

Cette exclusion explique le taux élevé d'activité des personnes âgées de 60 ans et plus. En effet, en l'absence d'un système approprié et généralisé de retraite, plusieurs personnes qui sont déjà arrivées à l'âge légal de se retirer de la vie active continuent d'exercer une activité économique. En 2004, sur 2,4 millions de marocains, ayant l'âge de la retraite, 540 000 ont déclaré continuer de travailler, soit un taux d'activité de l'ordre de 22%. Ce taux d'activité est cependant beaucoup plus marqué par l'activité des ruraux qui constituent près de 65% de la population active âgée de 60 ans et plus et qui travaillent majoritairement dans le secteur de « l'agriculture, forêt et pêche ». Sur les 540 000 actifs que compte cette frange de la population, près de 70 % travaillent pour leur propre compte. Enfin, 21% continuent de travailler comme salariés en l'absence ou l'insuffisance d'une pension de retraite. Il convient de noter aussi que selon l'enquête nationale sur le secteur informel⁵¹ non agricole (ENSI-NA, 1999-2000), on compte plus de 154 000 emplois informels occupés par des personnes âgées de 60 ans et plus soit 77% de l'emploi non agricole.

Mis à part son effet négatif sur le maintien des équilibres financiers des différents régimes, cette faible couverture compromet la cohésion sociale, principe fondateur de tout système de protection sociale. Celui-ci au lieu de jouer le rôle d'intégrateur, marginalise de larges couches de la population.

Heureusement dans notre pays, la solidarité familiale a toujours atténué cette marginalisation en protégeant surtout les personnes âgées au nom des valeurs d'entraide et de solidarité prescrite par l'islam mais elle commence à accuser un certain recul surtout dans le milieu urbain du fait de la nucléarisation des familles marocaines, de la plus grande mobilité de ses membres, du morcellement du patrimoine...

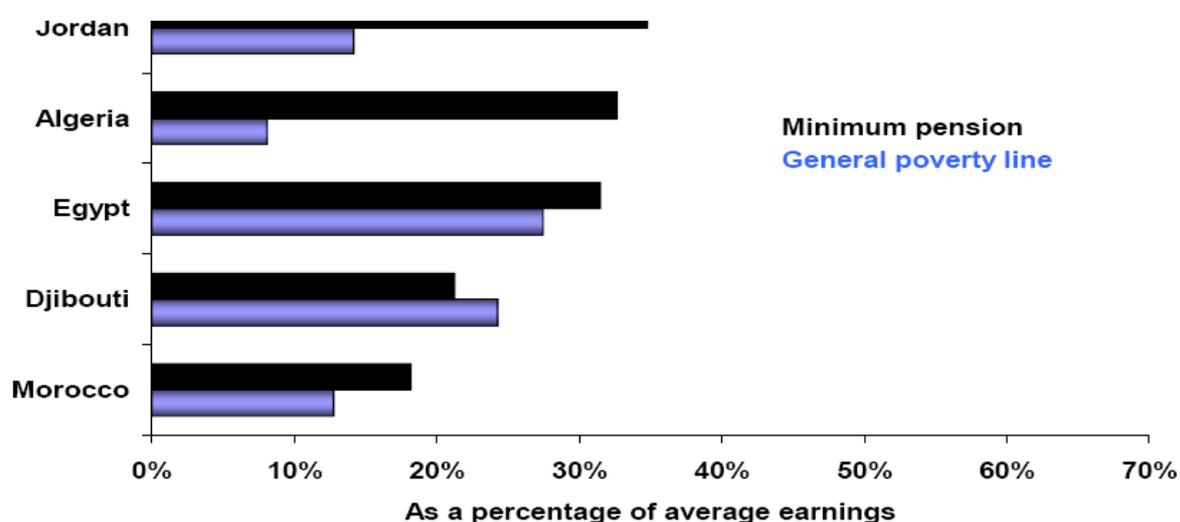
La solidarité intergénérationnelle est bien évidemment nécessaire au maintien du lien social, et à sa consolidation. Cependant elle ne pourra se focaliser sur la seule aide familiale. Celle-ci n'est pas un droit acquis et reste alors aléatoire surtout dans un contexte de récessions

⁵¹ Le « secteur informel », ou « non structuré » est défini comme étant la partie de l'économie qui n'est pas (ou peu) réglementée par des dispositions légales ou contractuelles. La 15^{ème} Conférence Internationale des Statisticiens du Travail de 1993 considère le secteur informel comme étant un ensemble d'unités de production qui constituent un élément, au sein du Système de Comptabilité National (SCN), du secteur institutionnel des ménages en tant qu'entreprises individuelles. Ces entreprises ne disposent pas de comptabilité complète permettant une distinction entre les activités de production de l'entreprise et les autres activités du prioritaire (charmes 2003).

économiques. Face à l'allongement de la durée de vie, et à l'augmentation du nombre des personnes âgées, la solidarité familiale risque de s'amenuiser.

Il convient alors de pallier au plus vite à cette faiblesse en étendant la couverture sociale à toute la population, et résoudre la pauvreté et la marginalisation notamment dans les milieux urbains. L'enquête nationale sur le niveau de vie des ménages (2002) montre que le taux de vulnérabilité des personnes âgées s'élève à 51% contre uniquement 20,6% pour les retraités. Ce qui confirme le rôle majeur des systèmes de retraite quant à la diminution du taux de pauvreté.

Graphique 21: Pension minimum liée aux standards de vie de la population et le seuil de pauvreté



Source : Banque Mondiale, (2005)

En plus de l'insuffisance de la couverture, plusieurs facteurs font des régimes de retraite au Maroc, des systèmes peu viables et limités. La diversité et la multiplicité des régimes, chacun ayant ses propres règles sans aucune base de référence, rendent le système complexe surtout en l'absence presque totale de toute coordination entre les caisses.

Pour ce qui est de la CNSS les défaillances ne se limitent pas aux seuls problèmes de gestion des réserves, elles relèveraient aussi du gaspillage et de l'inefficacité dans le

recouvrement des cotisants et des cotisations. L'essentiel doit être recherché d'abord dans une meilleure couverture des assujettis légalement au régime et un meilleur recouvrement.

Pour des raisons historiques, la CIMR joue le rôle d'un régime de base pour certains travailleurs du secteur parapublic : Caisse Nationale du Crédit Agricole, Bureau de Recherches Pétrolières et Mines etc. Mais pour la plupart des autres entreprises elle reste un régime facultatif auquel l'adhésion en vue d'une retraite complémentaire n'est pas obligatoire. Sur les 1 524 393 affiliés à la CNSS en 2005, la CIMR n'en compte que 231 644 soit 15% et sur les 163 026 entreprises adhérentes à la CNSS, seules 3879 d'entre elles adhéraient à la même période à la CIMR. Malgré ces tentatives de s'octroyer le principe d'universalité en s'ouvrant à toutes les entreprises affiliées à la CNSS, la CIMR n'est pas parvenue à atteindre la généralisation souhaitée du fait de son caractère facultatif.

Il ressort de ce qui précède que le champ de la retraite complémentaire est fragmenté. Aucun des régimes complémentaires n'a pu couvrir une proportion satisfaisante de la population ciblée.

La nécessité d'une réforme du système de retraite marocain apparaît clairement en raison d'une part du taux de couverture sociale et d'autre part des résultats des projections effectuées dans le cadre du statu quo. Cette situation de fragilité qui pèse sur le secteur de la retraite ne fera que s'aggraver avec le temps et remettrait en cause les droits acquis par les bénéficiaires. C'est dans ce sens qu'a été engagée une réflexion sur le devenir des régimes de retraite et sur les scénarios de réformes. La difficulté de toute réforme de retraite réside dans le fait qu'elle doit en même temps préserver les droits acquis par les bénéficiaires de pension et ceux acquis par les actifs actuels présent dans le système à la date de la réforme.

La définition de la population cible constitue le deuxième angle de la problématique sur laquelle toute réforme ne peut faire d'impasse. La réforme doit s'orienter vers l'unification et l'extension de la couverture sociale à l'ensemble des salariés plutôt que de se limiter à la recherche de solutions aux problèmes spécifiques de chacun des régimes.

Chapitre 6 : Politiques, propositions et voies de réforme des systèmes de retraite au Maroc

Après avoir passé en revue les difficultés que rencontrent les systèmes marocains de retraite, il est nécessaire d'examiner le processus de réforme. Dans de nombreux pays, le débat sur la réforme des systèmes de retraite remonte déjà à deux décennies, et le Maroc s'inscrit à son tour, dans cette dynamique quasi-universelle.

Cette décision se justifie par la prise de conscience de prémunir les générations actuelles et futures des retraités contre les menaces de déséquilibres financiers qui se profilent à l'ombre de la transition démographique et des mutations économiques dans lesquelles le Maroc s'est engagé.

Il convient de rappeler que jusqu'à la fin de l'année 1996, la problématique de l'équilibre financier des régimes ne se posait pas. Le seul souci des différentes caisses était celui d'écourter les délais des paiements des pensions des retraités qui parfois dépassaient une année.

Dans les années 90, face aux menaces des déséquilibres financiers, un processus de réforme des régimes est lancé par les différentes caisses. La première phase de ce processus a commencé en 1997 lorsque le Ministère de l'Economie et des Finances conjointement avec la Banque Mondiale et la Banque Africaine, a lancé des études actuarielles et des audits financiers pour l'ensemble des régimes de retraite. Un comité de suivi a été mis en place. Ces études, ayant révélé l'ampleur de la problématique de la dette implicite des principaux régimes, une volonté de sensibilisation et de changement est née chez tous les acteurs concernés. Des assises nationales sur la réforme des régimes de retraite sont alors organisées à Rabat les 16 et 17 décembre 2003. Elles ont confirmé la nécessité d'engager rapidement le processus de réforme du système marocain des retraites.

Certes, les pouvoirs publics et les responsables des régimes ont recouru à certains réaménagements et réajustements mais ils se sont focalisés surtout sur l'aspect technique des problèmes sans avoir défini au préalable de véritable politique globale des retraites.

A travers ce chapitre, nous analyserons donc ce processus de réforme qui à notre avis, demeure ancré sur la seule viabilité financière des régimes sans étudier d'une façon plus approfondie les possibilités d'élargissement de la couverture sociale, un droit humain qui, pour la majorité de la population marocaine, reste un luxe inaccessible.

Etant en général l'un des piliers fondamentaux de la protection sociale, le système actuel marocain des retraites est toujours parcellaire, inégalitaire et non universel. Tel qu'il est, il participe peu à la réduction de la pauvreté et à la préservation de la cohésion sociale. La réforme doit être plus globale et doit s'inscrire dans des politiques plus vastes de promotion du travail et de l'emploi, du financement de la sécurité sociale, des âges...

Les réformes des systèmes de retraite changent d'un pays à l'autre. Certains recourent simplement à des modifications des paramètres de fonctionnement du régime. D'autres privilégient des réformes plus approfondies en introduisant par exemple la capitalisation. Enfin, certains plus radicaux, vont même jusqu'à la refonte du système existant et la mise en place d'un nouveau.

Nous commençons d'abord par présenter un panorama de réformes entreprises à l'échelle mondiale. Nous prendrons connaissance des solutions mises en œuvre dans certains pays et avoir un meilleur éclairage sur les différentes possibilités de réforme. Nous pourrons aussi nous en inspirer, retenir les bonnes pratiques, examiner les résultats obtenus par les autres pays et éviter les erreurs.

Nous exposerons ensuite les diverses orientations et tentatives d'amélioration des régimes marocains en rappelant les mesures paramétriques et institutionnelles prises par les différentes caisses. Nous analyserons également les différents scénarios de réforme envisagés par les pouvoirs publics.

Enfin, nous tenterons de préciser les conditions de réussite du processus de réforme en examinant les possibilités d'élargissement de la couverture sociale, qui reste à notre sens, l'objectif principal à atteindre.

Section 1 : Les politiques de réforme des systèmes de retraite

Depuis plus d'une décennie, la réforme des régimes de retraite est partout à l'ordre du jour. Elle s'est imposée dans de nombreux pays pour des raisons diverses. En premier lieu, la maturité de ces régimes institués pour la plupart au lendemain de la seconde guerre mondiale. En second lieu, cette réforme est devenue une nécessité par rapport aux effets du choc démographique résultant de l'allongement de l'espérance de vie et de la baisse de la fécondité qu'a connu ou commence à connaître l'ensemble des pays. Enfin la prise en considération des effets de la mondialisation. A ce propos, les régimes de retraite ont deux effets étroitement liés. D'une part, ils sont un élément qui détermine la position compétitive d'un pays au regard de l'ensemble du processus de mondialisation. D'autre part, ils sont un facteur fondamental du bien-être, revendiqué et légitimé comme tel par les citoyens. Ces deux dimensions sont inséparables l'une de l'autre.

Des études récentes distinguent « trois modes de réformes de la protection sociale (Palier, 2006) ». Se fondant sur l'examen de plusieurs politiques sociales, Pierson (2001) souligne que, si l'on fait abstraction de la volonté de maîtriser les coûts, un type de réforme spécifique prédomine dans chaque modèle :

- la « re-marchandisation » dans le modèle libéral (en d'autres termes, un recours accru au marché pour fournir de la protection sociale),
- la « reconfiguration rationalisante » (rationalising re-calibration) dans les pays nordiques.
- la « reconfiguration actualisante » (up-dating re-calibration) dans les systèmes continentaux.

Scharp et Schmidt, 2000, Pierson, 2001b, associent à chaque monde de l'Etat providence (typologie d'Esping-Anderson), un mode d'adaptation spécifique. Les trois voies empruntées pour réformer l'Etat providence reflètent les trois types de contraintes historiques et institutionnelles propres à chaque modèle.

Les régimes bismarckiens de protection sociale (en d'autres termes ceux du monde « conservateur-corporatiste » d'Etat providence) ont fait l'objet de divers types d'ajustements tendant à s'enchaîner, ce qui témoigne d'une trajectoire de réforme spécifique caractérisée par quatre séquences (Palier, 2006) (Visser et Hemerijck, 1997; Palier, 2002 ; Ferrera, Gualimini

2002, Blese, Seeleib-Kayser, 2004). Durant ces vingt-cinq dernières années, les gouvernements d'Europe continentale ont mis en œuvre différents types de réformes en réponse aux difficultés rencontrées par leurs systèmes de protection sociale. Ils ont introduit des mesures de *retrenchment*⁵² essayant de réduire de ce fait les prestations sociales en particulier au début des années quatre-vingt-dix. Mais auparavant, en particulier entre le milieu des années soixante-dix et la fin des années quatre-vingt, ils ont emprunté une autre voie, augmentant à la fois les dépenses et les cotisations sociales pour répondre à des besoins sociaux croissants. Il s'agit de la période de *l'avant retrenchment*. Depuis le début des années quatre-vingt-dix, les pouvoirs publics ont également cherché à introduire des politiques visant à restructurer le système de protection sociale dans son ensemble. Ces politiques vont « *au-delà du retrenchment* » et introduisent des réformes institutionnelles. Et récemment, une seconde vague de réformes sectorielles est intervenue dans tous les pays, visant non seulement à faire reculer les prestations publiques d'assurance sociale, mais aussi à restructurer les systèmes en diversifiant les types de prestations et les prestataires⁵³.

Les expériences de réforme se sont multipliées et changent selon la nature du régime à rénover.

Mais de manière générale, on distingue entre trois principales sortes de réformes :

- Les réformes paramétriques qui visent le rééquilibrage financier des régimes en répartition.
- Les réformes qui introduisent les principes de la capitalisation pour la gestion des régimes en répartition (répartition provisionnée et comptes notionnels).
- Les réformes structurelles (les systèmes à piliers multiples).

I. Les réformes paramétriques

La modification des paramètres constitue l'une des solutions qui permet de ramener un régime de retraite financé par la répartition à une situation d'équilibre à long terme. Sans remettre en cause la structure du système, ces réformes permettent de rapprocher les prestations des recettes et donc de consolider l'équilibre financier et ce, soit en agissant sur les cotisations pour les augmenter, soit en réduisant les prestations.

⁵² Retrenchment = Retrait de l'Etat providence

⁵³ Annexe 3 (les quatre séquences des réformes des régimes bismarckiens)

Toute réforme se traduit fondamentalement par un délicat arbitrage entre taux de cotisation et taux de remplacement : les taux de cotisation doivent être contenus dans des limites compatibles avec les possibilités contributives des salariés et des employeurs et les taux de remplacement doivent être suffisants pour assurer une retraite en rapport acceptable avec les salaires d'activité.

Dans le cadre d'une réforme paramétrique, l'accent peut être mis sur un seul paramètre comme elle peut comporter un bouquet de mesures à mettre en œuvre.

I.1 L'augmentation du taux de cotisation

Dans les régimes à prestations définies gérés en répartition, le relèvement du taux de cotisation est la première voie possible qui permet de couvrir le besoin de financement en cas de montée en charge du régime.

Dans ce sens, selon les contraintes démographiques et économiques, un taux de cotisation est défini de manière à tenir stable les autres paramètres du régime. Cependant l'augmentation doit tenir compte, d'une part des possibilités des salariés et de leur pouvoir d'achat et des autres charges sociales payées par les employeurs et d'autre part, de la compétitivité de leurs entreprises.

Toutefois, l'augmentation des taux de cotisations se fait souvent au détriment de la compétitivité de l'économie.

Plusieurs pays préfèrent alors recourir à d'autres mesures plutôt que de se limiter à la seule augmentation des taux de cotisation.

I.2 L'augmentation de l'âge légal de mise à la retraite

L'allongement des espérances de vie a conduit plusieurs pays à relever l'âge légal de départ en retraite. Cette mesure se différencie des autres dans le sens où elle produit plusieurs effets positifs pour les régimes :

- Elle permet de diminuer les prestations versées par les régimes du fait qu'elles commencent plus tard.

- Elle permet, par ailleurs, d'augmenter la durée de cotisation et faire face ainsi à la baisse de la durée de vie active.
- Enfin, les individus cotisent plus et ceci entraîne une augmentation des droits distribués

Plusieurs pays dans le cadre de la réforme de leur régime de base ont recouru à cette mesure. Certains procèdent à un relèvement de l'âge de la retraite en une seule fois (passage par exemple de 60 à 65 ans), et d'autres le font d'une manière étalée dans le temps (relèvement par exemple de un an tous les deux ans jusqu'atteindre l'âge maximum voulu).

Les USA, suite à une anticipation précoce du vieillissement de la population, ont décidé dès 1983 d'augmenter l'âge légal de départ à la retraite de 65 ans à 67 ans. La Nouvelle Zélande a de sa part porté progressivement l'âge légal de départ à la retraite de 60 ans à 65 ans. L'Italie et la Hongrie sont passées respectivement de 60 ans à 65 ans et de 60 ans à 62 ans. La Corée, quant à elle, a relevé aussi l'âge de versement de la pension d'Etat de 60 ans à 65 ans

Néanmoins, il convient de préciser que l'âge effectif de départ à la retraite est différent de l'âge légal de départ à la retraite, puisque les cessations précoces d'activité sont toujours répandues. Malgré l'augmentation de l'âge légal de départ à la retraite, dans de nombreux pays, les salariés préfèrent se retirer de la vie active faisant baisser ainsi le pourcentage des personnes âgées entre 55 ans et 64 ans sur le marché de travail.

Tableau 43 : Age légal, âge effectif de départ en retraite et taux d'emploi des 55-64 ans dans certains pays:

	Age légal		Age effectif		Taux d'emploi des travailleurs âgés de (55-64) %	
	1970	2000	1970	2000	1970	2000
France	65	60	63,5	59,3	74	38,5
Espagne	65	65	64,7	61,1	82,7	55,2
Italie	60	65	62,3	59,3	47,8	40,9
Etats- Unis	65	65	64,2	65,1	80,7	65,6
Norvège	70	67	67,6	64,2	82,7	73,1
Suède	67	65	64,7	63,3	84,1	67,8
Japon	65	65	70,1	69,1	84,8	78,4

Source : OCDE

Les cessations d'activités précoces, souvent pratiquées, ont aussi des effets extrêmement négatifs sur les régimes de retraites. Elles amoindrissent les recettes attendues des régimes et conduisent, dans le secteur privé, à un écart entre l'âge moyen de cessation d'activité et l'âge d'ouverture des droits à pension et ceci pèse lourdement dans les débats sur l'âge de la retraite. Actuellement, en France, plus de deux ans séparent en moyenne le moment où les salariés du secteur privé quittent leur emploi et le moment où ils font liquider leur pension. La crise du système de retraite peut être évitée dans certains pays juste par un prolongement de la vie active. D'où la nécessité d'un système de protection sociale plus attractif et incitatif au travail, décourageant le recours aux préretraites.

Le Japon par exemple récompense les salariés qui prolongent leur durée de travail au-delà de l'âge normal de départ à la retraite (65 ans). Leur pension est presque doublée en cas d'une prorogation de 5 ans. A l'opposé c'est-à-dire une anticipation de 5 ans est extrêmement pénalisante et entraîne une baisse importante de la pension (42% de la pension de 65 ans).

En revanche, l'augmentation de l'âge de mise à la retraite pose un certain nombre de problèmes liés au marché du travail. Il s'agit en effet de savoir comment absorber en même temps l'augmentation de la population active et assurer des emplois aux jeunes et relever les taux d'activité pour les tranches d'âge les plus élevées.

I.3L'allongement de la durée de cotisation

Certains régimes de retraite poussent les salariés à retarder leur cessation d'activité en allongeant la durée de cotisation exigée. Cette mesure est avantageuse surtout pour ceux qui commencent tardivement leur activité. Du point de vue de l'équilibre financier, les régimes utilisant l'ajustement du paramètre « durée de cotisation » auront les mêmes effets que l'augmentation de l'âge légal de départ à la retraite. Cette mesure n'est en fait qu'une façon détournée de retarder l'âge de départ à la retraite

Par ailleurs, certains régimes laissent aux individus l'opportunité de choisir librement leur âge de départ à la retraite. Ces régimes recourent plutôt aux mécanismes de la neutralité actuarielle (Dupuis, El Moudden, Legros, Guren, 2002). Il s'agit de fixer un coefficient de décote pour un départ précoce et un coefficient de surcote pour un départ reporté de manière à

laisser indifférent l'équilibre financier des régimes de retraites. Cette méthode est bénéfique pour les régimes qui l'adoptent.

En effet, avec un barème de décote ou de surcote neutre actuariellement, les décisions individuelles de cessation d'activité ne se répercuteraient pas négativement sur l'équilibre financier des régimes de retraite.

La neutralité actuarielle est aussi une alternative à l'augmentation de l'âge légal de départ à la retraite. Elle permet à la fois de satisfaire le principe de la liberté individuelle de fixation de l'âge de départ à la retraite et de garantir l'équilibre financier des régimes.

I.4 La baisse du taux d'annuité

Il s'agit de la mesure la plus efficace pour réduire les prestations et faire baisser les taux de cotisations d'équilibre. Ses conséquences sont directes puisque la baisse des taux d'annuité (taux de remplacement/durée de cotisation exigée) se traduit automatiquement par une réduction équivalente des taux de remplacement. Le passage par exemple, d'un taux d'annuité de 3% à 1,5% implique une division automatique par deux du taux de remplacement d'où l'augmentation des économies.

La plupart des pays modifient le taux d'annuité qui fait baisser automatiquement la valeur des pensions afin d'encourager les régimes complémentaires. L'Allemagne par exemple a prévu, lors de la réforme de son régime de base GRV en 2001, une baisse du taux d'annuité en contrepartie d'un renforcement du rôle des régimes complémentaires AVmG.

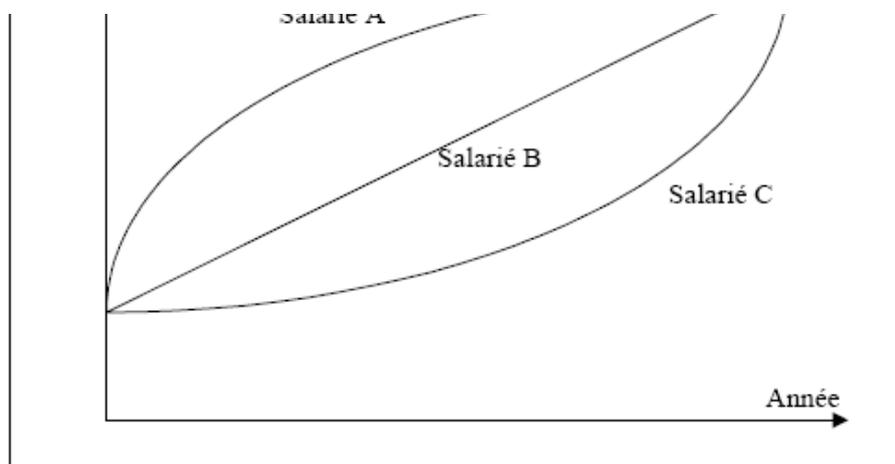
1.5 La modification du salaire de référence

Le nombre d'années de salaire pris en compte dans le calcul du salaire de référence agit sur le niveau de la pension (CSEA, 2001, Blanchet, 2002). Donc la modification de ce paramètre peut aussi conduire au rééquilibrage des régimes. Mais lorsque le nombre d'années est faible, et le calcul de la pension se faisant sur la base des dernières années de salaire, de nombreux effets pervers apparaissent :

- L'encouragement des promotions de dernière année rendant l'octroi des pensions excessivement cher.

- Les sous-déclarations des revenus pour le reste de la carrière dégradent sensiblement les recettes du régime.
- L'apparition de très fortes iniquités entre des personnes qui auraient le même salaire final et donc la même pension mais qui n'ont pas la même contribution au système, du fait des courbes des salaires de progression différente.

Le graphique suivant montre ainsi que, pour un système basé sur la dernière année de salaire, les trois salariés A,B,C, ci-dessous, disposeront de la même base de calcul, alors que le salarié A aura contribué beaucoup plus au système que son collègue C.



Source : CSEA

Les profils de salaire étant en moyenne croissants avec l'âge, et l'augmentation du nombre d'années déterminant le salaire de référence, entraînera la baisse du salaire de référence et conduira par conséquent à une diminution des prestations versées. De même cette mesure renforcera le caractère contributif des régimes ce qui permet d'ajuster le niveau de la pension avec le niveau des cotisations de chaque assuré.

La France et le Royaume Uni ont procédé dans le cadre de la réforme de leur système de retraite à l'accroissement du nombre d'années de salaire pris en compte dans le calcul du salaire de référence. Celui-ci est passé en 1993 de 10 ans à 25 années pour la France et à 20 ans pour le Strate Earning Pension Schemes britannique. La Finlande a également décidé en

1996 d'élargir le nombre d'années de salaire pris en compte passant ainsi de 4 ans à 10 ans. Enfin l'Espagne suite à la réforme de 1995, le nombre d'années de salaire pris en compte est passé de 8 à 15 années.

Cette redéfinition des assiettes de liquidation des pensions sur de longues périodes voire sur la totalité des carrières, réduit les dépenses mais surtout introduit une certaine équité entre les différents affiliés et établit un lien direct entre cotisations et prestations.

I.6 La modification des règles de revalorisation et d'indexation des pensions

L'étude réalisée par Lechevalier (2002) sur le régime de base en France confirme que les méthodes d'indexation agissent sur l'évolution du montant de la pension et sur le taux de remplacement.

En effet, dans le cadre de son étude, cet auteur a examiné l'effet des méthodes d'indexation d'abord sur l'évolution du montant de la pension après 20 ans de versement puis sur la valeur du taux de remplacement. L'indexation sur les prix est choisie comme référence et les autres modes sont présentés en ratio par rapport à cette référence.

Comme le montre le tableau ci-dessous qui résume les résultats de cette étude, l'indexation sur le salaire net conduit en 2040, après 20 ans de retraite, à une pension supérieure de 60% par rapport à celle perçue en indexation sur le prix. Alors qu'une indexation sur le salaire brut assure, après 20 ans de retraite, une pension dont la valeur est presque le double de la valeur d'une pension indexée sur les prix. De ce fait, l'indexation sur les prix reste la méthode la plus économe.

Tableau 44 : L'incidence de la méthode d'indexation sur le taux de remplacement

	Méthode d'indexation			
	Salaire brut	Salaire net	Espérance de vie à 60 ans	Prix
Montant en 2040 d'une pension liquidée en 2020	1,9	1,6	1,6	1
Taux de remplacement en 2020	1,3	1,2	1,2	1

Source : Lechevalier, Pele (2002)

Pour assurer le pouvoir d'achat des retraités, plusieurs pays ont adopté le principe d'une indexation sur le prix. C'est le cas de la France, qui pratique ce mode d'indexation depuis une quinzaine d'année. Il en est de même au Royaume-Uni, où l'indexation était basée précédemment sur le meilleur des prix et des salaires. Le Japon a également adopté, suite à la réforme de 2000, l'indexation sur l'indice des prix à la consommation. De même pour la Belgique qui pratique souvent une revalorisation limitée à l'évolution des prix alors qu'elle devrait se faire en principe selon l'indice des hausses des salaires (Chany, Dupont, Sterdyniak, Veron, 2001).

Cette mesure est d'importance capitale pour les équilibres des régimes même si elle est généralement appliquée au détriment du pouvoir d'achat des pensionnés.

Cas d'illustration d'une réforme touchant plusieurs paramètres : L'Allemagne :

En Allemagne, la réforme a porté essentiellement sur le régime légal d'assurance invalidité vieillesse, car il est largement prédominant dans le versement des pensions de vieillesse (70%). Il s'agit d'un régime à points, mais dans les faits, il est plus proche d'un régime en annuité, puisque le nombre de points se calcule chaque année par rapport au salaire moyen de l'économie.

Les arbitrages opérés par les réformes ont porté sur trois variables :

1- Une hausse modérée du taux de cotisation

L'objectif fixé lors des réformes de 2001, 2002 et 2004 a été d'avoir un taux de cotisation de 22% à l'horizon 2030, alors que le taux actuel est de 19,7 % (2007).

2- Le taux de remplacement

La réforme actuelle prévoit une baisse du taux de remplacement selon un nouveau concept. Le taux de remplacement est net de cotisations sociales, et va baisser de 10 points entre 2003 et 2030. Pris comme référence pour suivre l'évolution des pensions, le taux de remplacement est celui d'un salarié hypothétique qui aurait perçu le salaire moyen pendant quarante cinq ans. Ce taux de remplacement, avant impôt et net des cotisations sociales, ne doit pas passer en dessous de 46% avant 2020 et en dessous de 43% entre 2020 et 2030.

Toutefois, on tient maintenant compte, d'un ratio de dépendance (retraité/cotisant) qui prend en compte la situation démographique mais aussi du marché du travail, cela permet d'éviter une dérive trop importante du taux de cotisation.

Pour contenir la hausse des dépenses de retraite, la formule de revalorisation des pensions prend désormais en compte le facteur démographique. En effet, les pensions du régime de base sont indexées depuis 1992 sur l'évolution des salaires, nets d'impôts et de cotisations sociales. La réforme de 2004 a modifié la formule d'indexation. Les pensions sont indexées sur les salaires bruts corrigés d'un facteur qui prend en compte non seulement les cotisations obligatoires mais aussi les cotisations facultatives que les assurés peuvent verser aux plans d'épargne retraite aidés par l'Etat (plans « Riester »). Ce nouveau facteur dit « de soutenabilité » introduit par la loi de 2004 ralentit la revalorisation lorsque le rapport entre le nombre de bénéficiaires de pensions et le nombre de cotisants augmente.

En même temps, une réforme majeure de l'impôt sur le revenu est à l'œuvre. Les pensions de retraite, qui n'étaient pas jusqu'alors imposables, entreront progressivement dans l'assiette de l'impôt des retraités. Cette réforme diminuera les revenus nets des personnes âgées par rapport à ceux de la population plus jeune.

3- Des mesures visant à repousser l'âge de cessation d'activité

Le Gouvernement de coalition prévoit d'augmenter progressivement l'âge de la retraite à taux plein de 65ans à 67 ans. Une telle augmentation était recommandée en 2003 par la commission Rürup, qui proposait qu'elle soit mise en œuvre entre 2011 et 2035. La loi sur les retraites votée en 2004 prévoit un examen de cette question en 2008. Selon l'accord de la coalition gouvernementale, cette augmentation devait être mise en œuvre entre 2012 et 2035. Le gouvernement vise actuellement l'objectif de 67 ans en 2029.

En somme, les réformes paramétriques sont nombreuses, leurs modalités d'application sont très diverses.

- Elles peuvent s'appliquer immédiatement à toute nouvelle liquidation ou ne s'appliquer que graduellement sur un intervalle de temps.

- Elles peuvent s'appliquer uniquement aux futurs retraités ou concerner aussi, rétroactivement les pensions déjà liquidées.
- Si elles s'appliquent qu'aux futures retraites, elles peuvent impacter l'ensemble des droits acquis ou ne concerner que les droits acquis postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi.

Certes, les réformes paramétriques sont efficaces pour rendre compatible les engagements des régimes de base avec les évolutions démographiques et économiques, elles renforcent aussi le caractère contributif des régimes de retraite et permettent d'ajuster le niveau des prestations avec l'effort contributif de chaque assuré. Néanmoins, à travers la présentation des méthodes d'ajustement paramétrique, on remarque que ce type de réforme ne peut s'attaquer à des problèmes liés à la structure même des régimes.

Afin d'éviter d'entrer dans le cercle vicieux des réformes paramétriques nécessaires compte tenu de l'instabilité des conditions démographiques et économiques et de l'impossibilité de les prévoir avec certitude, certains pays ont introduit plutôt des techniques propres à la capitalisation dans la gestion de leurs régimes en répartition. Il s'agit de:

- La technique de constitution des réserves dans le cadre de la répartition provisionnée ;
- La technique d'évaluation des droits de chaque cotisant dans le cadre des comptes notionnels.

II. Les techniques alliant répartition-capitalisation

II.1 La répartition provisionnée

Plusieurs régimes en répartition fixent le niveau des paramètres à un niveau jugé suffisant pour assurer l'équilibre pendant une période supérieure à un an. Ils ne fonctionnent pas alors selon la technique de la répartition annuelle dont l'horizon d'équilibre est un an mais plutôt selon une technique de répartition pluriannuelle. Au cours de cette période d'équilibre, les régimes de retraite créent des fonds de réserves pour éviter la modification des paramètres en cas de changement brutal de la conjoncture économique. D'où l'appellation « Répartition provisionnée » (Vernière, 2001, 2002).

Ces fonds de réserves se distinguent selon la nature de leur objectif. Ils sont au nombre de trois :

- **Le Fonds de précaution**, dans lequel les réserves sont utilisées pour compenser l'impact du cycle économique sur l'équilibre financier du régime. En période de basse conjoncture, le ralentissement de la croissance économique affecte le montant des cotisations (baisse du niveau des salaires). A l'inverse, dans la phase haute du cycle, des excédents apparaissent.

Pour un régime équilibré sur (n) années, il peut se produire une succession de phases d'expansion et de ralentissement. Le fonds de précaution est alimenté au cours de la phase d'expansion pour couvrir les besoins de financement temporaires en période de basse conjoncture. En effet, au début de la période d'équilibre, les paramètres sont déterminés de sorte à assurer l'équilibre et dégager des réserves dont le niveau minimum est égal à quelques mois de prestations. Ces réserves ou ce fonds de précaution, évite le recours aux modifications des paramètres chaque fois que les ressources baissent.

- **Le fonds de lissage** : certains régimes constituent des fonds de lissage pour éviter l'augmentation brutale du taux de cotisation indispensable pour le maintien de l'équilibre financier en cas de chocs démographiques.

Dans une première phase, le taux de cotisation d'équilibre est fixé à un niveau qui dépasse celui qui aurait dû être appliqué dans le cadre de la répartition pluriannuelle. Cette surcotisation permet d'accumuler des réserves qui sont placées sur les marchés financiers tout au long de la phase d'accumulation.

Durant la seconde phase, où le choc démographique est prévu, l'utilisation du fonds de lissage permet d'appliquer un taux de cotisation lissé. Ce taux est inférieur au taux qui normalement, assurerait l'équilibre dans de telle circonstance. Donc le fonds de lissage permet une évolution maîtrisée et régulière du taux de cotisation. Il est en principe temporaire puisqu'il a vocation à être épuisé au terme de la phase d'utilisation.

La social security (OASDI) aux USA donne un excellent exemple en matière d'utilisation du fonds de lissage. Anticipant la dégradation du taux de dépendance démographique entre 2010 et 2030, les USA ont créé un fonds de réserve à partir de 1983. Les surcotisations ont permis d'accumuler des réserves d'un montant de 11,9 points de PIB à la

fin de 2001 soit 2,4 années de prestations (Vernière, 2002). Elle a ainsi créé un fonds qui lui a permis dès 1993 de faire face au choc démographique prévu pour 2030.

- **Le fonds permanent** : Il s'agit d'une source de financement qui, contrairement au fonds de précaution et fonds de lissage, est mis en place uniquement pour traverser les phases de chocs démographiques et économiques. Les fonds sont alors de taille importante et sont placés sur les marchés financiers. Les recettes financières procurées s'ajoutent aux ressources courantes (cotisations) et permettent de diversifier les recettes totales du régime. Le Canada est le meilleur exemple. Les gestionnaires du régime des pensions du Canada (RPC) ont augmenté considérablement la taille du fonds permanent (4 ou 5 années de prestations) de telle sorte que les produits financiers représentent près du quart des recettes du régime.

Les fonds de réserve peuvent être financés à partir de plusieurs sources : par les affiliés par le biais d'une surcotisation, c'est-à-dire par un niveau de cotisation supérieur au niveau d'équilibre, permettant ainsi de dégager des ressources supplémentaires par les excédents des régimes ou par l'Etat par le biais des transferts budgétaires ou des produits issus des privatisations. Ceux-ci peuvent être autonomes ou intégré au budget de l'Etat. Le choix d'un fonds autonome résulte de la volonté de recourir à une gestion financière active (diversifier les placements pour optimiser les rendements).

L'accumulation des réserves au sein d'un régime de retraite financé par répartition peut répondre à trois logiques différentes comme on vient de le voir, mais actuellement c'est plutôt la troisième logique qui domine. Le fonds de réserve est appelé souvent à jouer un rôle de financement. Pour réussir cette mission, l'optimisation de la gestion financière et institutionnelle des réserves accumulées s'avère nécessaire.

Si dans le cadre de la réforme de leur système de retraite, de plus en plus de pays recourent actuellement à la création et à l'accumulation de réserves tels : l'Irlande (1999), la Nouvelle Zélande (2001) ; les Pays-Bas (1997), le Portugal (2000), d'autres pays comme la Suède (1960), USA (1938) et le Canada avaient depuis longtemps accumulé des réserves au sein de leur régime de base. Aujourd'hui ils s'intéressent plutôt à l'optimisation des règles de gestion financières des réserves existantes dans le but d'améliorer le rendement financier.

L'accumulation de réserves et l'optimisation de leur gestion financière sont les éléments les plus répandus dans le processus de réforme des régimes en répartition.

Certes, la répartition provisionnée assure une stabilité des paramètres pendant la période d'équilibre mais elle nécessite à la fin de chaque période d'équilibre l'intervention du régime pour déterminer à nouveau les paramètres de la période suivante. Une telle contrainte a poussé la Suède (1999) à mettre en place, lors de la réforme de son système, la technique des comptes notionnels.

II.2 Les comptes notionnels

Dans ce nouveau système de compte notionnel (Vernière, 1999, 2001), qualifié aussi de capitalisation virtuelle ou de régime à cotisations définies notionnelles, il a été introduit des mécanismes de corrélation des paramètres avec des variables résumant la situation démographique et économique. Ainsi tout changement de la situation démographique ou économique implique automatiquement un ajustement des paramètres du régime. Les pays adoptant cette technique ne sont plus contraints à intervenir à chaque fois pour ajuster les paramètres du régime.

En effet, un compte individuel d'épargne retraite est ouvert pour chaque cotisant dès son entrée dans le régime. L'assuré y accumule ses cotisations. Cette capitalisation reste toutefois virtuelle ; le régime reste financé en répartition et les cotisations des actifs servent toujours à financer les pensions des retraités. Il s'agit en fait, d'un simple jeu d'écriture qui crédite ces comptes individuels purement fictifs. Les cotisations annuelles versées par chaque assuré sont placées sur son compte formant un capital fictif ou notionnel. Ce capital est revalorisé régulièrement par un taux représentatif du rendement du régime, fonction de la progression de l'assiette des cotisations. Au suède, le taux de revalorisation adopté correspond au taux d'évolution moyen des trois dernières années du revenu réel moyen par tête auquel s'ajoute le taux d'inflation des douze derniers mois (Dupuis, El Moudden, 2002).

Lorsque l'assuré atteint l'âge de la retraite ou lorsqu'il décide de partir en retraite, les cotisations accumulées sont converties en annuités. Le montant de la pension est calculé en fonction de deux éléments. D'une part, du capital fictif accumulé et d'autre part de l'espérance de vie à la date de départ en retraite.

A la liquidation, la pension est calculée de telle sorte que son montant permette d'égaliser la somme des cotisations versées par chaque assuré à la somme actualisée des pensions qu'il recevra, compte tenu de son espérance de vie.

Plus le capital accumulé est important plus la pension serait élevée. Le niveau de la pension résulte de l'effort de cotisation réalisé tout au long de la vie active. Il n'est plus lié à une fraction de la carrière professionnelle (salaire de référence). Donc plus la carrière professionnelle est longue, plus le capital fictif est important. Ce qui incite les individus à prolonger leur activité.

Plus l'espérance de vie est élevée plus le capital cumulé serait étalé sur une période longue, et moins la pension serait importante. Ainsi le vieillissement individuel est pris en compte dans le calcul de la pension.

Ce système des comptes virtuels constitue une voie moyenne entre la capitalisation et la répartition. En effet, cette technique utilise les calculs actuariels appliqués en capitalisation mais tout en fonctionnant sur le mode de financement par répartition. Il incite aussi les salariés à différer leur moment de départ à la retraite afin de toucher une retraite plus élevée mais tout en laissant le libre choix de l'âge de départ en retraite. Enfin, il se différencie par rapport aux autres systèmes par la prise en compte de l'espérance de vie.

Cette dernière caractéristique lui permet d'obtenir deux résultats importants. Le premier est celui de renforcer « l'équité actuarielle » des systèmes de retraite par répartition. Dans ce sens, Edward Palmer, un des artisans de la réforme suédoise, soutient qu'une des caractéristiques fondamentales du système de cotisation définies virtuelles est qu'il est équitable (Banque Mondiale). Selon lui, cette équité se traduit bien dans la réalité du fait que deux personnes du même âge reçoivent des prestations de retraite proportionnelles au montant qu'elles ont versé à la caisse. Elle relèverait de « la justice commutative » fondée sur le principe de réciprocité et correspond à la maxime « A chacun selon son dû ». Elle se réfère à l'idéal de « juste rémunération » (Rosanvallon, 1995) considérant que l'Equité réside dans le fait que chacun reçoive l'équivalent de son apport.

Le second consiste en le maintien de l'équilibre des finances du système face à des chocs divers, à caractère démographique ou économique.

Les particularités de cette technique de compte notionnel ont encouragé plusieurs pays à l'introduire dans leur régime de retraite financé par répartition. Ainsi, elle a été adoptée par l'Italie et puis par plusieurs pays en transition : Pologne, Lituanie, Mongolie et République Kyrguize.

Les réformes paramétriques et aussi les techniques alliant répartition-capitalisation renforcent le caractère contributif des régimes et réduisent les taux de remplacement offerts. Ces réformes sont souvent mal vues par les retraités puisqu'elles constituent une atteinte aux acquis et une remise en cause des engagements des régimes.

Pour faire face à ce mécontentement et éviter les contestations sociales, les récentes stratégies de réforme se sont orientées vers le renforcement du rôle des régimes complémentaires (Deuxième pilier) et facultatifs (Troisième pilier) marquant ainsi le passage d'une réforme limitée aux régimes de base à des réformes systémiques ou institutionnelles lesquelles changent la nature même du fonctionnement des régimes puisqu'elles touchent la structure du système.

La réforme du système prend plusieurs formes :

- Le passage partiel ou total d'un régime à prestations définies à un régime à cotisations définies,
 - L'introduction d'un pilier par capitalisation,
 - Mise en place de la gestion privée des actifs et d'autres services pour le régime de retraite.

III. Les réformes systémiques ou structurelles : Systèmes à piliers multiples

Deux grands organismes ont proposé une nouvelle approche de réforme des systèmes de retraite : La Banque Mondiale et le Bureau International du Travail (BIT).

III.1 L'approche de la Banque Mondiale

Consciente de l'importance des systèmes de pensions pour la stabilité économique des nations et la sécurité de leur population âgée, la Banque Mondiale est partie prenante d'une réforme à plus de 80 pays, elle a apporté notamment un appui financier à la réforme de 60 pays jouant de ce fait un rôle pionnier dans le traitement de ce défi.

La Banque mondiale (2005) pense que la meilleure solution au problème de la réforme des retraites consiste à adopter un régime reposant sur plusieurs piliers.

Tout d'abord en 1994 elle s'est déclarée favorable à une réforme structurelle des systèmes de retraite basée sur trois piliers :

- **Le premier pilier** : est obligatoire et fonctionnerait selon la technique de la répartition. Son objectif est d'assurer un niveau de vie minimum sous forme de prestations minimales. La pension pourrait être soit forfaitaire et accordée à tous, soit forfaitaire proportionnelle à la durée d'affiliation, ou bien une pension globale minimale garantie comme filet de sécurité.
- **Le deuxième pilier** : est aussi obligatoire mais financé par capitalisation. Relevant plutôt du secteur privé, il remplirait une fonction d'épargne obligatoire pour toutes les catégories sociales et permettrait pour chacun de transférer une partie du revenu de la vie active vers la retraite. Ce pilier peut prendre la forme de régimes professionnels mis en place au niveau d'une branche ou d'une entreprise comme il peut se limiter aux plans de retraites individuels. Ces derniers sont plus avantageux dans la mesure où ils permettent aux salariés de conserver une entière liberté de choix de leurs placements.
- **Le troisième pilier** : serait quant à lui de nature facultative et reposerait sur l'initiative individuelle. Il s'adresse à toute personne qui a la capacité de se constituer des revenus supplémentaires pour la retraite. Il peut s'agir de régimes professionnels ou de plans de retraite individuels.

Le développement de ces régimes nécessite selon la Banque Mondiale un encouragement par les gouvernements notamment en créant un environnement non inflationniste et en élaborant un cadre réglementaire donnant confiance aux épargnants.

Le meilleur exemple illustrant cette stratégie de « réforme structurelle » est la Suède (Vernière, 2001). En 1998, Ce pays engage une réforme qui lui a permis de restructurer son système tout en créant une synergie entre les différents piliers.

Avec cette réforme, elle a supprimé la pension forfaitaire universelle versée par le régime de base. Celui-ci est devenu contributif et géré par la technique des comptes notionnels. Les prestations garanties par ce nouveau régime de base ont été limitées aux seules prestations de

retraites. Ce changement a conduit à une baisse importante du poids des prestations qui est passé de 3,4% du PIB en 1996 à 1% du PIB en 2000.

Parallèlement à cette mesure la Suède a réformé le 2^{ème} et le troisième pilier. Le régime public financé par répartition a été remplacé par des plans d'épargne retraite individuels obligatoires financés par capitalisation. Enfin, pour compléter sa réforme, des mesures fiscales encourageant le 3^{ème} pilier ont été adoptés.

L'avantage majeur de cette réforme est que le niveau de vie des retraités ne dépend pas de la seule pension versée par le régime de base, mais aussi de celle assurée par le 2^{ème} pilier et l'épargne facultative du 3^{ème} pilier.

L'expérience chilienne en matière de réforme constitue un bon exemple de privatisation du système de retraite.

Dès 1920, le Chili s'est doté d'un programme de protection des personnes âgées. Plusieurs régimes de retraite vont alors coexister à partir de 1925. D'une part un régime de retraite pour les travailleurs manuels (servicio de seguro social) qui va devenir pour la majorité des chiliens, le principal système de retraite jusqu'en 1981 (année d'introduction de réformes). D'autre part, un régime pour les travailleurs non manuels du secteur public et les journalistes.

Plusieurs régimes spécifiques coexistaient et prévoyaient des départs variables à la retraite. Les prestations versées différaient les unes des autres et étaient en déconnexion totale avec les cotisations effectivement payées pendant la vie active. D'où de fortes inégalités et des injustices au sein du système.

Les pouvoirs chiliens vont donc introduire des réformes dès 1981 en commençant par confier la gestion du système de sécurité sociale, à un ensemble de caisses privées appelées « administradoras de fondos de pensión » (AFP). Il s'agit de purs fonds de pensions à cotisations définies. Le système étant obligatoire pour tous les salariés entrés en activité le 1^{er} janvier 1983. Les travailleurs actifs avant 1983 devaient être encouragés pour basculer dans le nouveau régime privé de retraite, en accordant (au moment du départ à la retraite) le compte-individu de celui qui opte pour le nouveau système, d'une somme forfaitaire qui dépend du montant des cotisations versées à l'ancien régime de retraite. Cette somme, appelée bon de reconnaissance est le capital exigé pour assurer une pension égale à 80% du salaire de l'assuré, en 1978-79, multiplié par la part de la vie active de l'assuré passée à cotiser, le tout soumis à

un taux d'intérêt de 4% par an entre 1978-79 et la date de départ à la retraite et revalorisé en fonction du coût de la vie.

Chaque salarié verse obligatoirement à l'AFP⁵⁴ de son choix, une cotisation égale à 10% du salaire déclaré aux fonds de retraite ; ce dernier étant plafonné à 2000\$, en plus de ces 10%, un prélèvement moyen de 3% du salaire toujours plafonné à 2000\$ est effectué pour couvrir l'assurance décès-invalidité et la commission de l'AFP.

L'Etat régleme le fonctionnement du système et garantit aux retraités, qui ont cotisé suffisamment longtemps, une retraite minimale. Par l'intermédiaire de la SAFP (Super Intendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones), il surveille et contrôle financièrement les AFP.

L'expérience chilienne a eu des adeptes en Amérique Latine mais aussi à la Banque Mondiale qui en a fait le modèle à suivre pour tous les pays et particulièrement pour les pays en développement. Cependant, la crise économique qu'a connue l'Argentine, les faillites de certains fonds de pensions aux USA suite aux crises boursières de la fin des années 1990, ont fait évoluer la réflexion de cette institution internationale.

Après une dizaine d'années d'expérience, la Banque Mondiale (2005) continue de recommander les avantages que représentent les plans à multiples piliers qui contiennent quelques éléments capitalisés quand les conditions sont favorables mais elle reconnaît de plus en plus qu'une gamme de choix est de nature à aider les décideurs politiques à réaliser une véritable protection de la vieillesse d'une manière fiscalement responsable. Les réformes entreprises au cours des dix dernières années lui ont montré qu'il n'existait pas de solution universelle. Chaque pays doit choisir entre plusieurs combinaisons différentes d'éléments pour constituer un régime de retraite efficace capable de répondre aux principaux objectifs des systèmes de pension à savoir : l'allègement de la pauvreté et le lissage de la consommation.

Par conséquent, le concept initial d'une structure à trois piliers : ((1) un système obligatoire, non capitalisé, privé et à prestation déterminée, (2) un mécanisme obligatoire, capitalisé, privé et à prestation déterminée, et (3) des épargnes au titre de retraite facultative),

⁵⁴ AFP = compagnie privée administrant un fonds de pension

a été étendu pour inclure deux piliers additionnels. Le nouveau système de retraite à multiples piliers repose sur une combinaison de cinq éléments de base :

- 1- un pilier (non contributif) ou « zéro pilier » (sous forme d'une retraite au titre de subvention démographique ou sociale) qui fournit un niveau minimal de protection⁵⁵,
- 2- un système contribuant « premier pilier » qui est lié, à des degrés variables, avec les bénéficiaires et cherche à remplacer une certaine part du revenu,
- 3- un « deuxième pilier » obligatoire qui est essentiellement un compte d'épargne individuel mais peut être construit par une multitude de moyens,
- 4- des dispositions volontaires « troisième pilier » qui peuvent prendre plusieurs formes (particulier, des retraites offertes par l'employeur en forme des prestations déterminées ou cotisations déterminées) mais sont essentiellement flexibles et discrétionnaires de nature et
- 5- des sources informelles intrafamiliales ou intergénérationnelles d'assistance financière et non financière aux personnes âgées, y compris l'accès à la santé et au logement.

Pour de multiples raisons, un système qui incorpore autant d'éléments que possible, selon les préférences des différents pays et du niveau de l'incidence des coûts d'opération, peut, par la diversification, fournir un revenu de retraite plus effective et plus efficace.

⁵⁵ Une subvention démographique est la même chose qu'une prestation universelle uniforme, qui donne le droit aux individus de percevoir une somme d'argent sur la base de leur âge ou de leur lieu de résidence.

Tableau 45 : Taxinomie de la retraite à multiples piliers⁵⁶

Pilier	Groupe cible			Caractéristiques principales		
	Pauvre	Secteur	Secteur	Caractéristiques	Cotisation	Financement
0	X	X	x	Retraite « de base » ou « retraite sociale », au moins une assistance sociale (universelle ou liées aux	Universelle ou résiduelle	Budget ou revenu général
1			X	Régime de pension de l'Etat, géré publiquement (prestation déterminée ou cotisation déterminée)	Obligatoire	Cotisations, peut-être avec certaines réserves financières
2			X	Régime de pension professionnel ou individuel (déterminée particulièrement ou cotisation déterminée capitalisée)	Obligatoire	Actifs financiers
3	x	X	X	Régime de pension professionnel ou individuel (prestation déterminée partiellement ou entièrement capitalisée ou cotisation	Facultative	Actifs financiers
4	X	X	X	Accès au soutien informel (famille), autres programmes sociaux formels (soins de santé) et autres actifs individuels financiers et non financiers (accès à la propriété)	Facultative	Actifs financiers et non financiers

Source : Banque Mondiale, (2005)

Le principal défi consiste à déterminer comment combiner ces différents éléments en un système exhaustif qui réponde aux besoins particuliers de chaque pays et qui indique comment procéder à des réformes réalisables.

⁵⁶ Le volume et l'aspect de la lettre « x » traduit l'importance de chaque pilier pour chaque groupe cible dans cet ordre d'importance croissant : x, X, X.

Pour soutenir la réforme des pensions, la principale motivation de la Banque Mondiale n'a pas changé. Elle se renforce de plus en plus par l'expérience de la dernière décennie qui confirme l'impossibilité pour la majorité des systèmes de pensions dans le monde de tenir leurs engagements quant à leurs objectifs sociaux. Ces derniers créent des déformations significatives dans le fonctionnement des économies de marché et ne sont pas soutenables sur le plan financier une fois confrontés au vieillissement de la population.

Les principaux changements de la perspective de la Banque Mondiale ont trait à l'intensification de la focalisation sur la provision du revenu de base pour toutes les personnes âgées vulnérables. Ils ont trait également au rôle grandissant des instruments de lissage de la consommation reposant sur les mécanismes du marché pour les particuliers au sein et en dehors des systèmes de pensions obligatoires.

Afin de réussir sa démarche, la Banque Mondiale incorpore plusieurs principes qu'elle juge nécessaires à toute réforme :

1- Elle insiste sur le fait que tous les systèmes de retraite doivent avoir des éléments qui assurent la sécurité de revenu de base minimum et la réduction de la pauvreté à travers toute la population. Ceci suppose que chaque pays doit avoir des provisions pour un pilier de base, qui garantit que les personnes à revenus faibles ou qui contribuent peu à l'économie informelle bénéficient des protections de base à leur vieillesse. Ceci peut prendre la forme : d'un programme d'assistance sociale, d'une petite retraite sociale liée aux ressources, ou d'une subvention démographique universelle disponible à un âge plus élevé. La viabilité dépendra de plusieurs facteurs : la prévalence d'autres groupes vulnérables, de la disponibilité des ressources budgétaires et enfin de la conception des éléments complémentaires du système de pensions.

2- Si les conditions se prêtent bien, le préfinancement des engagements de la future retraite est avantageux aussi bien pour des raisons économiques que politiques et peut en principe, être mis en marche pour n'importe quel pilier.

Sur le plan économique, le préfinancement nécessite l'engagement de ressources durant la période actuelle afin d'améliorer les contraintes du futur budget du gouvernement et peut contribuer à la croissance et au développement économiques. Pour que le préfinancement soit avantageux, il devrait conduire à une augmentation sensible de l'épargne nationale.

Sur le plan politique, celui-ci peut mieux assurer la capacité de la société à honorer ses engagements en matière de retraite car il garantit que les passifs découlant du système de pensions soient avalisés par les droits légaux de propriété, indépendamment du fait que le financement se fait à travers la dette publique ou d'autres types d'actifs. Toutefois, la décision de préfinancement exige une étude minutieuse des bénéfices et des coûts et un examen de la capacité de mise en œuvre d'un pays.

3- Dans le pays où le préfinancement promet d'être avantageux, un second pilier obligatoire et totalement capitalisé fournit le point repère contre lequel le plan d'une réforme doit être évalué. Dans ce sens, il servira de point de référence pour la discussion des politiques et un moyen d'évaluer des questions cruciales concernant l'amélioration du bien-être et la capacité de financer la transition du paiement par répartition aux régimes capitalisés.

Toute réforme proposée devrait principalement répondre aux objectifs suivants : Fournir un revenu de retraite *adéquat, abordable, viable et robuste* tout en appliquant des plans d'amélioration du bien-être d'une façon appropriée à chaque pays.

- Un régime *adéquat* est celui qui fournit une prestation à la tranche complète de la population suffisante pour prévenir la pauvreté vieillesse sur un plan absolu propre à chaque pays en plus de fournir des moyens fiables pour lisser la consommation à vie pour la grande majorité.
- Un régime *abordable* est celui qui est à la portée du pouvoir d'achat financier des personnes et de la société et qui ne déplace pas indûment d'autres impératifs sociaux ou économiques ou qui a des répercussions financières intenable.
- Un régime *viable* est celui qui est financièrement solide et qui peut être maintenu au-delà d'un horizon prévisible sous une large série d'hypothèses raisonnables.
- Un régime *robuste* est celui qui a la capacité de résister aux chocs majeurs, y compris ceux découlant de l'instabilité économique, démographique et politique.

Pour la Banque Mondiale, la conception d'un système de pensions ou sa réforme doit clairement reconnaître qu'une pension est une créance sur la production future. Partant de là,

les réformes doivent être conçues et mises en œuvre de manière à soutenir la croissance et le développement et à réduire les distorsions possibles au niveau des marchés du travail et du capital. Ceci exige l'inclusion des objectifs secondaires de développement, lesquels cherchent à créer des résultats de développements positifs en minimisant les impacts négatifs potentiels (que les systèmes de pensions peuvent avoir sur les marchés du travail et la stabilité macroéconomique) et en multipliant les impacts positifs à travers l'accroissement de l'épargne nationale et le développement du marché financier.

III.2 L'approche du Bureau International du Travail

Lors de sa Cinquième Conférence Régionale Européenne tenue en septembre 1995 à Varsovie, le Bureau International du Travail (BIT) a exprimé sa vision quant à la réforme des systèmes de retraite. Sa conception est différente de celle de la Banque Mondiale (Colin). Il privilégie les réformes qui conduiraient à une couverture sociale complète de la population, à une meilleure gestion des fonds collectés, à éviter la pauvreté pendant la vieillesse et à assurer des pensions indexées.

Pour cet organisme, les difficultés que connaissent les régimes de base sont liées aux nombreux problèmes qui entravent ce secteur et non aux modes de financement adoptés. Il s'agit des problèmes liés au chômage, au travail informel, à l'insuffisance de la couverture sociale et à la mauvaise gestion des fonds collectés.

Afin de répartir les risques de manière plus équitable entre les cotisants et les retraités, le BIT propose un financement de revenu de retraite à partir de sources différentes notamment une combinaison de régimes à prestations définies et à cotisations définies.

Il fait reposer le système de retraite sur quatre piliers :

- **Un premier pilier de base** ou d'assistance dit « anti-pauvreté » avec des prestations versées sous conditions de ressources et financées par le budget de l'Etat, lequel fournirait un soutien à tous ceux qui n'ont pas d'autres moyens de subvenir à leurs besoins.

- **Un deuxième pilier** à prestations définies, financé par répartition, obligatoire et géré par le secteur public. Ce pilier, garantirait des pensions entièrement indexées dont le taux de remplacement serait modéré de l'ordre de 40 % à 50 %.

- **Un troisième pilier** à cotisations définies, obligatoire jusqu'à un certain plafond et, le cas échéant, géré par des organismes de retraite privés, qui fourniraient une pension sous forme de rente.
- **Un quatrième pilier** à cotisations définies, facultatif, sans plafond et géré lui aussi par des organismes de retraite privés.

Une structure de ce type présenterait l'avantage de mieux répartir les risques inhérents aux régimes de retraite – aussi bien les risques politiques associés à la gestion publique des régimes à prestations définies que les risques du marché associés aux régimes à cotisations définies, et de fournir, dans le même temps, un revenu de retraite garanti à une grande majorité de travailleurs se situant dans les tranches de revenu moyennes.

Le BIT précise qu'il n'existe pas une structure ou une conception unique de régime de retraite à suivre par tous les pays et dans n'importe quelle circonstance. Pour trouver le système le plus approprié, il faut tenir compte de tous les autres facteurs, en particulier le contexte historique et social, et de la nécessité de fournir une couverture universelle et faire en sorte que les régimes soient bien gérés. Le meilleur système est celui qui permettrait de mieux diversifier les risques et fournir une couverture de retraite à une grande majorité des travailleurs à revenus faibles ou moyens. Dans ce sens, il faudrait accorder la priorité à la couverture universelle, sous une forme ou une autre. Les régimes de pensions devraient prévenir la pauvreté pendant la vieillesse, fournir une pension liée aux gains des travailleurs dont les revenus sont inférieurs au seuil de pauvreté, permettre aux travailleurs de compléter les prestations fournies par les régimes publics (obligatoires) et protéger les revenus contre l'inflation tout en les ajustant, du moins partiellement, à l'augmentation de salaires réels.

Certes, l'OIT, continue à défendre le système (Quieser) par répartition mais n'exclue plus la possibilité de coexistence avec le régime de capitalisation en tant que régime complémentaire à la condition que le taux de remplacement de la répartition ne descende pas au dessous d'un certain seuil et que le patronat puisse participer à la cotisation du second et que les représentants des travailleurs soient associés à la gestion ou au moins au contrôle des régimes de retraite en place.

En somme, le système à piliers multiples permet la diversification des revenus des retraités. Le niveau de vie des retraités est lié à la fois à la pension versée par le régime de base et celle assurée par le deuxième pilier et l'épargne facultative constituée librement par le retraité.

Dans ces systèmes, le rôle du régime de base se limite à assurer le versement d'une pension minimale.

A la différence des réformes paramétriques, les réformes structurelles marquent une tendance vers une plus grande participation des individus dans la détermination du niveau de vie qu'ils souhaitent avoir en étant retraité.

Avec ces réformes la complémentarité entre la répartition et la capitalisation se renforce. La viabilisation des régimes de base financés par répartition est facilitée par le développement des régimes complémentaires financés par capitalisation.

Section 2 : Le processus de réforme des systèmes de retraite au Maroc

Le besoin d'une couverture sociale cohérente et complète se fait de plus en plus sentir par la population marocaine. On constate que de plus en plus, une attention est accordée à ce volet et ce à travers :

- Les déclarations et les actions gouvernementales
- Les revendications exprimées par les organisations professionnelles des travailleurs et des employeurs.
- Les attentes, voire les impatiences, manifestées dans les médias et par le grand public.

Le rôle que devrait jouer le dispositif national de prévoyance sociale est devenu de plus en plus important. Ce rôle se confirme davantage au fil des années. Le Maroc doit répondre aux différents défis économiques qu'appellent les accords passés avec l'Europe.

Depuis leur création les différents régimes de retraite ont recouru à certains réaménagements de leurs paramètres. Ces ajustements avaient un caractère plus ou moins technique. Ils ont été réalisés à des moments où les régimes étaient en phase de croissance et

ont été conduits de l'intérieur et dans le cadre d'espaces restreints. Certes les derniers réajustements permettront de reporter l'apparition des déficits mais l'efficacité du système actuel nécessite des réformes plus profondes voire structurelles qui doivent s'opérer de façon à permettre non seulement l'amélioration de la situation financière des régimes existants mais doivent viser l'intégration des différentes couches sociales dans une cohésion sociale avancée et moderne et ce à travers un élargissement de la couverture assurée par un système de protection sociale universel et performant.

I. Etats des lieux des principaux réaménagements entrepris par les principaux régimes de retraite

I.1 La caisse nationale de sécurité sociale

La première réforme dont a fait objet la CNSS remonte à 1972. Celle-ci a touché plusieurs paramètres :

- Tout d'abord et comme nous l'avons vu précédemment les conditions d'attribution, la durée de cotisation pour prétendre à une pension de retraite est passée de 180 mois à raison de 18 jours par mois à 3240 jours de cotisations à raison de 26 jours par mois.
- La revalorisation du taux minimum de pension de 20% à 50%, et du taux maximum de 40% à 70%.
- La revalorisation des prestations à long terme lorsque se présente un écart entre le niveau des salaires sur la base desquels ont été liquidées les prestations et le niveau des salaires en cours. La première revalorisation des pensions a été opérée en 1978, selon un taux de revalorisation compris entre 1,06 % et 1,04%. La seconde a eu lieu en 1993, les pensions ont été revalorisés de 10 % de leur valeur et augmentées de 200 dirhams.

Par la suite, en janvier 1996 une pension minimale a été instaurée portant le montant mensuel minimum de la pension d'invalidité, de vieillesse ou celle de base servant à la détermination des parts de la pension de survivants à 500 Dhs.

Pour ce qui est de la revalorisation du plafond mensuel, plusieurs augmentations ont eu lieu depuis 1973. Il est passé à cette date de 500 dhs à 1000 dhs en janvier 1973, à 3000 dhs en Mai 1980, à 5000 dhs en mars 1993 et 6000 dhs en Avril 2002.

Quant au taux de cotisation, celui-ci a connu plusieurs revalorisations. Fixé à 7,50 % en 1961, il a été ramené à 5,04% en 1973 puis il est passé à 7,20 % en mars 1993, à 8,10 % en mars 1994 puis à 9,12% en 1995. Il est actuellement de 11,89% dont 3,96% à la charge du salarié et 7,93% à la charge de l'employeur.

Par ailleurs, la refonte de la loi relative au régime de sécurité sociale adoptée en 2004 envisage des mesures de réforme dont les principales sont :

- L'instauration de la retraite anticipée à partir de 55 ans
- La liquidation de la pension sur la base des salaires moyens perçus pendant les 8 dernières années au lieu de 3 ou dernières années.
- Le maintien de la majoration de 10 % de la pension de l'invalidité en cas de l'obligation d'avoir recours à l'assistance permanente d'une tierce personne même après transformation de la pension d'invalidité en pension de vieillesse.
 - Le relèvement de l'âge nécessaire à l'obtention de la pension d'orphelin de 12 à 16 ans.
 - La suppression des conditions relatives à l'obtention de la pension de réversion au profit du conjoint (durée de mariage).

I.2 La caisse interprofessionnelle marocaine de retraite

En 2003, la CIMR a adopté une nouvelle réforme qui s'articule autour des points suivants :

- La récupération des cotisations salariales (2003 et futures) gérées auparavant, en capitalisation, par les compagnies d'assurances et leur gestion par la CIMR en répartition sous forme de comptes individuels virtuels.
- La baisse du rendement du régime à travers le gel jusqu'en 2010 de la valeur de liquidation du point pour arriver à un niveau de rendement de l'ordre de 10 %.
- L'augmentation de la surprime non génératrice de droits à la charge des employeurs de 10 à 30 dhs étalée sur une période de 5 ans.
- L'institution d'un comité de pilotage du régime.

I.3 La caisse marocaine des retraites

La première modification concerne les éléments de la rémunération sur lesquels se calculent les pensions. Jusqu'à 1990 les pensions de retraite se calculaient sur seulement une partie du salaire, à savoir sur le traitement de base qui ne représentait que 65% du salaire. Mais la diminution du traitement de base et l'augmentation des indemnités statutaires, se sont répercutées sur les pensions ; ce qui a poussé les pouvoirs publics à élargir l'assiette de calcul de pension. On a intégré l'indemnité de résidence dans la limite de 10% du traitement de base, ainsi que 50 % des indemnités fixes et permanentes le 1 janvier 1990, puis la deuxième moitié des indemnités en 1997.

En 2003, la part patronale à la charge de l'Etat au titre du régime des pensions militaires est doublée et passée de 7 à 14 %.

Pour les régimes des pensions civils, on note aussi une augmentation de la cotisation totale de 14% à 20% étalée sur 3 ans en 2004 à raison de 1% par an, aussi bien pour la part salariale que pour la part patronale.

I.4 Le régime collectif d'allocation de retraite

En 1993, le RCAR a mis en place un régime complémentaire facultatif géré par capitalisation.

De plus, eu égard aux déséquilibres démographique et financier enregistrés ou ressentis par les caisses internes de retraite de certains établissements publics, ces derniers ont décidé de rejoindre le RCAR. Il s'agit notamment :

- de l'ONCF qui a transféré l'ensemble des engagements de sa caisse interne au RCAR en 2002.
- de l'OCP et de l'ONE qui ont décidé d'y affilier leur personnel recruté respectivement à partir du janvier 2000 et 2001.

Les réaménagements qui ont été apportés aux différents régimes de retraite au Maroc ne peuvent ni faire face aux difficultés qui les menacent ni favoriser l'élargissement de la couverture. C'est pour cela que les études actuarielles effectuées à la

demande du Gouvernement ont été prolongées par des scénarii de réformes que nous allons essayer d'en analyser les contenus.

II. Système de retraite et scénarii de réforme au Maroc

Les différentes contraintes qui pèsent sur le secteur de la retraite et qui se manifestent à travers la multiplicité des régimes, leur hétérogénéité, leurs insuffisances et leur manque d'efficacité ont poussé le Maroc à entamer depuis quelques années un processus de réflexion sur le devenir des régimes de retraite.

Ce processus qui a débuté en 1997 par le lancement des études actuarielles et des audits pour l'ensemble des régimes et dont la mission a été confiée au comité chargé du suivi a permis dans un premier temps de donner un premier diagnostic sur le secteur. Les résultats des différentes études étaient alarmants. Ceci a poussé le Gouvernement à organiser un colloque national les 16 et 17 décembre 2003 en associant les syndicats, les représentants des différents partenaires économiques et sociaux, les représentants des départements gouvernementaux concernés et ceux des régimes de retraite et certains experts internationaux afin d'approfondir le débat sur la problématique des régimes existants. Plusieurs questions ont été alors posées dont les principales étaient les suivantes : Quelles sont les différentes voies possibles de réforme et dans quel cadre celles-ci doivent être opérées ? Les régimes devraient-ils être universels et obligatoires ou volontaires et sélectifs ?

Nous essayerons d'apporter des éléments de réponse à ces questions en exposant les différents scénarii de réformes tout en explorant les projections actuarielles du CSEA (Comité de Suivi des Etudes Actuarielles), les études de la commission technique⁵⁷, les propositions des organismes internationaux et les expériences des pays étrangers.

Deux principales voies de réformes sont alors distinguées : La première consiste à promouvoir la pérennité financière du système existant à travers des réformes paramétriques et des réformes relatives à la gouvernance et à la gestion des régimes. La deuxième voie

⁵⁷ Une commission technique a été instituée par le premier Ministre pour examiner tout d'abord la situation des différentes caisses de retraite et pour évaluer par la suite les scénarii de réforme qui seront retenus par la commission nationale instituée le 23 janvier 2004 et chargée de la réforme des régimes de retraite.

consiste à une reconfiguration structurelle du système existant en un système constitué en termes de piliers.

II.1 Les réformes paramétriques du système actuel

Ce premier scénario consiste à maintenir l'organisation institutionnelle et les mécanismes de financement actuels avec l'introduction de réformes paramétriques (CSEA, 2001).

Le législateur dispose de nombreuses possibilités de réforme « paramétriques » qui, sans remettre en cause la structure du système, permettent de rapprocher les prestations des cotisations et donc de limiter les déficits. Cette première voie de réforme vise à harmoniser les paramètres avec la situation économique et démographique du pays et à restaurer l'équilibre financier des différents régimes de retraite.

Plusieurs choix se présentent en termes de paramètres, mais les mesures les plus classiques concernent principalement : le taux d'annuité et la valeur du point, l'âge de la retraite, la durée de stage, le salaire de référence et les méthodes d'indexation.

Derrière les réformes paramétriques se cache souvent une diminution des prestations et donc une réduction de la générosité des régimes.

II.1.1 La baisse du taux d'annuité⁵⁸ ou de la valeur du point

Il s'agit de la réforme à la fois la plus justifiée et l'une des plus efficaces du fait que les taux d'annuités marocains sont aujourd'hui approximativement deux fois plus élevés que les taux d'annuité français du régime de base. D'où la générosité du système.

⁵⁸ Le taux appliqué pour le calcul des pensions (2,5% pour la CMR, 2% pour la CNSS et 2% pour RCAR)

Tableau 46 : l'impact d'une baisse des taux d'annuité à 1.5%

Passage à un taux d'annuité de 1,5 %		CNSS (2)	CMR (2.5)	RCAR (2)
Taux de cotisation d'équilibre	avant	47,10	51,40 %	46,80%
	après	33,90 %	31,10%	33,60%
	gain	- 28 %	-39%	-28%
Date de premier déficit	avant	1999	2019	2028
	après	1999	2030	2034
	gain	0	11	6
Date d'épuisement des réserves	avant	2008	2030	2039
	après	2009	2045	2048
	gain	1	15	9
Taux de remplacement net d'équilibre	avant	56,10 %	76,50%	70,90%
	après	38,40 %	40,70%	50,70%
	gain	-32 %	- 47%	- 28%

Source : CSEA, (2001)

Si l'on s'attache au taux de cotisation d'équilibre, on peut dire pour la CMR que si rien n'est fait, le taux de cotisation devra passer de 14% en 2001 à 51,40% d'ici 2060 pour assurer l'équilibre financier du régime.

Si le taux d'annuité est baissé de 2,5% à 1,5% le taux de cotisation d'équilibre devra passer, seulement à 31% d'ici 2060.

Pour la CMR, la date d'épuisement des réserves est retardée également de 15 ans pour un taux d'annuité de 1,5%.

II.1.2 Le changement de la base de calcul

Actuellement, dans tous les régimes (hors RCAR), les cotisations sont assises sur l'ensemble des salaires alors que les prestations ne sont calculées que sur une ou huit années de salaires. Une telle mesure n'est pas seulement anticontributive, elle a aussi un coût très lourd en termes de cotisation d'équilibre.

Le tableau suivant montre l'impact de l'introduction progressive de tous les salaires dans le calcul de la pension sur l'équilibre des régimes.

Tableau 47 : L'impact d'une base de calcul déterminée sur le salaire moyen de carrière

Base de calcul : salaire moyen		CNSS	CMR	RCAR
Taux de cotisation d'équilibre	avant	47,10	51,40 %	46,80%
	après	37,30 %	39,90%	46,80%
	gain	- 21 %	-22%	0%
Date de premier déficit	avant	1999	2019	2028
	après	1999	2024	2028
	gain	0	5	0
Date d'épuisement des réserves	avant	2008	2030	2039
	après	2008	2037	2039
	gain	0	7	0
Taux de remplacement net d'équilibre	avant	56,10 %	76,50%	70,90%
	après	42,70 %	55,00%	70,90%
	gain	-24 %	- 28%	0%

Source : CSEA, (2001)

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. Comme précédemment, le gain en cotisation se traduit par une baisse équivalente des prestations.

Il convient de noter qu'une telle mesure pose des problèmes d'ordre technique : elle impose aux caisses de tenir des bases de données fiables sur une longue période (de l'ordre de 40 ans). Cette mesure devrait améliorer le caractère contributif des régimes et inciter les employeurs et les salariés à déclarer et à cotiser plutôt que d'être adoptée dans le but de réduire les prestations. Les salaires passés devraient ainsi être indexés en fonction du salaire moyen du système.

II.1.3 L'augmentation de l'âge de la retraite

Pour faire face à l'impact de l'amélioration de l'espérance de vie sur la durée d'octroi de pension, le Maroc peut envisager l'augmentation de l'âge de départ à la retraite. Cette mesure permet de choisir un niveau (taux de cotisation, taux de remplacement) plus favorable à la fois pour les cotisants et pour les retraités. (Voir tableau ci dessous).

Tableau 48 : L'impact de l'augmentation de l'âge de la retraite de 5 ans

Augmentation de 5 ans de l'âge de la retraite		CNSS	CMR	RCAR
Taux de cotisation d'équilibre	avant	47,10	51,40 %	46,80%
	après	41,30 %	45,2%	37,2%
	gain	- 12 %	-12%	- 21%
Date de premier déficit	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
Taux de remplacement net d'équilibre	avant	56,10 %	76,50%	709%
	après	69,0 %	92,5%	79,5%
	gain	23 %	-21%	12%

Source : CSEA, (2001)

Une augmentation de l'âge de la retraite de 5 années a un impact positif sur les taux de cotisation d'équilibre. En effet, le mode de revalorisation des pensions est moins pénalisant pour les retraités dans le cas d'une élévation de l'âge de la retraite, ce qui explique 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.

Néanmoins l'efficacité de cette mesure est liée à l'absence d'un chômage de masse. Puisque dans le cas contraire, le report de l'âge de la retraite se traduirait par une augmentation des taux de chômage.

II.1.4 La modification des règles d'indexation des pensions

Les règles d'indexation sont parmi les facteurs de générosité des régimes marocains. Cette situation concerne essentiellement deux régimes : le RCAR et la CIMR, alors que les

retraités de la CMR et de la CNSS souffrent plutôt d'un taux de revalorisation inférieur au taux d'inflation (1/3 taux d'inflation).

Une indexation des pensions sur le taux d'inflation réduira pour le RCAR et la CIMR les prestations sans susciter des réclamations à court terme. En effet, une telle indexation change le taux de remplacement global (retraite moyenne sur salaire moyen), elle ne modifie pas le taux de remplacement instantané (première retraite sur dernier salaire), indicateur auquel les cotisants sont le plus sensibles.

Pour la CMR et la CNSS, si le passage d'une indexation sur le 1/3 du taux d'inflation à une indexation sur le taux d'inflation tout entier entraînera une augmentation des prestations, il permet par contre de stabiliser le pouvoir d'achat des pensions servies.

L'impact est alors considérable et change d'un régime à l'autre : un passage à une revalorisation sur l'inflation augmente le taux de cotisation de long terme de la CMR et de la CNSS de 20 %, alors qu'il diminue de 30 % celui de RCAR.

Tableau 49 : L'impact de l'indexation des pensions sur l'inflation

Indexation sur l'inflation		CNSS	CMR	RCAR
Taux de cotisation d'équilibre	avant	47,10	51,40 %	46,80%
	après	56,8%	45,2%	37,2%
	gain	+21 %	+21%	-33%
Date de premier déficit	avant	1999	2019	2028
	après	1999	2016	2034
	gain	0	-3	6
Date d'épuisement des réserves	avant	2008	2030	2039
	après	2007	2027	2047
	gain	-1	-3	8
Taux de remplacement net d'équilibre	avant	56,10 %	76,50%	709%
	après	70,30 %	99,50%	47,8%
	gain	+25 %	+30%	-33%

Source : CSEA, (2001)

En général, ces réformes ne sont pas indépendantes les une des autres. Une multitude de combinaisons peuvent être formées. Il faut déterminer un bon équilibre.

II.1.5 Simulation d'un couplage de réforme

Parmi les différentes combinaisons possibles, le scénario qui réunit :

- Le passage à un taux d'annuité de 1,75%.
- L'indexation des pensions sur l'inflation.
- La base de calcul reposant sur le salaire moyen.
- Le passage de l'âge de la retraite à 65 ans.

a un puissant résultat et ce dans la mesure où sous cette réforme, les taux de cotisation de long terme s'établiraient autour de 30% pour la CNSS et la CMR. Pour le RCAR régime, l'équilibre serait maintenu jusqu'en 2047.

Tableau 50 : L'impact d'une réforme paramétrique couplée

Indexation sur l'inflation		CNSS	CMR	RCAR
Taux de cotisation d'équilibre	avant	47,10	51,40 %	46,80%
	après	32,10%	28,90%	22,40%%
	gain	- 32%	- 44%	-52%
Date de premier déficit	avant	1999	2019	2028
	après	1999	2041	2047
	gain	0	22	19
Date d'épuisement des réserves	avant	2008	2030	2039
	après	2009	2057	2076
	gain	1	27	37
Taux de remplacement net d'équilibre	avant	56,10 %	76,50%	709%
	après	51,70 %	53,70%	49,70%
	gain	- 8 %	-30%	- 30%

Source : CSEA, (2001)

En somme, la réussite d'une réforme paramétrique des régimes de retraite exige, à notre sens, le respect de plusieurs principes fondamentaux :

- Les ajustements doivent se faire d'une manière progressive et non de manière brutale. Le recours à une seule réforme paramétrique pour la garantie de l'équilibre financier sera perçu par la majorité comme une mesure violente.
- Les réformes paramétriques doivent être prises très rapidement, avant que la générosité des régimes ne soit encore pleinement exprimée au niveau des taux de remplacement. Toute attente se traduira par un effort plus douloureux et une opposition plus affirmée.
- Les réformes paramétriques devraient assurer l'équilibre des régimes tout en limitant les hausses futurs des taux de cotisation et ce pour ne pas nuire à la compétitivité des entreprises.

Pour réussir et assurer la stabilité financière à moyen et long terme des régimes de retraite, les réformes paramétriques devraient être accompagnées obligatoirement par des réformes institutionnelles.

Le succès de la réforme paramétrique est tributaire des agrégats économiques, emploi et croissance de la productivité. Sans une croissance soutenue de l'économie, la création de nouveaux emplois et l'augmentation de productivité, les réformes paramétriques ne pourront pas assainir la situation financière des régimes. Alors qu'avec un environnement économique favorable à une expansion du nombre de cotisants et à une augmentation de leurs salaires, les systèmes par répartition pourraient être financièrement soutenables.

II.2 Les réformes d'ordre gestionnaire

Au-delà de l'équilibre financier des différents régimes, le secteur de retraite ne pourra pas être efficace et assurer ses objectifs sans améliorer sa gouvernance.

II.2.1 Une meilleure gouvernance des régimes

La gestion des régimes de retraite doit être à l'abri de toute influence d'ordre politique. Le Gouvernement doit améliorer la gouvernance de la gestion des régimes en assurant leur transparence. Il peut ainsi nommer les membres des organes directeurs des régimes sur la base de suggestions émises par un comité de sélection composé de représentants des salariés, des employeurs et de personnalités indépendantes.

A ce propos, les recommandations suggérées par les expériences internationales doivent être prises en compte :

- Les conseils d'administration devraient être principalement constitués d'experts indépendants en gestion de fonds.
- Le mandat des conseils d'administration devrait être la gestion des réserves au bénéfice des cotisants et retraités.
- La transparence dans la gestion des régimes est indispensable. C'est ainsi que les différentes opérations et les résultats des politiques d'investissement, devraient régulièrement faire l'objet de publications et des rapports annuels, notamment ceux des auditeurs externes.

II.2.2 Une gestion efficace des réserves

Les régimes de retraite devraient non seulement respecter les principes de prudence et de répartition des risques dans la gestion des fonds de réserve mais améliorer aussi le taux de rendement des placements.

Pour y parvenir, ils peuvent étudier la possibilité de mettre en place la gestion « Actif Passif » pour gérer les fonds en fonction des engagements futurs et actuels des retraites.

Avec des engagements datés, l'allocation des fonds peut se faire d'une façon plus dynamique permettant d'adapter le profil de risque au rythme prévu des décaissements (Boulier, Dupre, 2002).

La gestion déléguée constitue une deuxième voie qui permet d'améliorer le rendement des excédents financiers et la gestion de la trésorerie. Les régimes peuvent, en effet, confier à des professionnels la gestion financière d'une partie de leurs fonds et ce par la création d'instruments dédiés (OPCVM).

II.2.3 Un pilotage actuariel pointu

Les régimes de retraite doivent établir annuellement à la fin de chaque exercice, un bilan et un tableau de bord actuariels pour avoir une idée claire sur leur aptitude à remplir leurs engagements dans le long terme par rapport aux affiliés et aux retraités.

La réalisation périodique de ces outils de pilotage nécessite :

- L'élaboration des bases de données statistiques sur les variables relatives aux retraités et aux cotisants.
 - L'utilisation d'un taux d'actualisation conforme à l'évolution des taux sur le marché financier.
 - L'utilisation d'une table de mortalité⁵⁹ conforme à la situation démographique du Maroc afin de projeter, année après année le montant des prestations à payer et estimer au mieux le montant des engagements.

II.3 Propositions de réforme systémique du système de retraite marocain

L'analyse des différentes possibilités de réformes paramétriques nous laisse conclure que seul un couplage très serré de ces réformes permettra de rééquilibrer à long terme les régimes de retraites. Or changer autant de paramètres n'est pas chose simple. Les principaux concernés ne les accepteraient pas facilement. C'est la raison pour laquelle la réflexion sur le devenir des régimes de retraite ne s'est pas limitée à l'étude de ce seul scénario et a été prolongée par l'examen d'autres scénarii⁶⁰ qui ont changé la logique structurante du système et qui ont remis en cause leur montage financier.

II.3.1 3.1 Réformes des montages financiers après regroupement des régimes

Ce scénario est relatif à une organisation institutionnelle de la CMR et du RCAR dans un pôle public, et de la CNSS et de la CIMR dans un pôle privé. Ces deux pôles étant basés chacun sur deux étages de couverture. Le pôle privé adoptera la CNSS comme régime de base et la CIMR comme régime complémentaire. S'agissant du pôle public, le régime de base serait géré par la CMR tandis que le RCAR se chargerait du régime complémentaire. Cette solution sera accompagnée d'une refonte des structures dans toutes les caisses.

⁵⁹ Au Maroc, ce sont les tables de mortalité françaises des années soixante qui sont encore utilisées. La mise en place d'un outil «maroco-marocain » annoncé depuis des années est restée pour l'instant au stade des intentions.

⁶⁰ CSEA (Comité de Suivi des Etudes Actuarielles), les études de la commission technique, les propositions des organismes internationaux et les expériences des pays étrangers.

Pour ce qui est du montage financier, ce scénario peut envisager, aussi bien pour le secteur public (pôle public) que pour le secteur privé (pôle privé), la transition vers un système à deux piliers obligatoires dont le fonctionnement se fera selon les modes suivants :

- Un premier pilier de base à prestation définie, fonctionnant en répartition.
- Un deuxième pilier à cotisation définie fonctionnant en capitalisation. Il s'agira pour ce pilier d'instituer un système de comptes individuels alimentés par des cotisations et par les revenus qu'ils génèrent. Ces comptes seront transformés en rentes viagères lors du départ à la retraite.

En 1995, cette stratégie de fusion des régimes a été initiée en Jordanie. Comme le Maroc, ce pays comptait alors trois grands régimes obligatoires. Un régime pour les travailleurs du secteur privé (Social Security Corporation (SSC)), un régime pour les agents de la fonction publique, et un régime pour les forces armées.

Ainsi en 1995, la caisse de retraite des agents de la fonction publique n'a plus accepté de nouveaux inscrits. Ceux-ci se sont affiliés alors à la SSC. De même, en 2003, le régime pour les forces armées n'a plus accepté de nouveaux entrants. Les deux caisses de retraite continueront à fonctionner jusqu'à ce que le dernier des cotisants actuels prenne sa retraite et décède (aux environs 2060).

Ce scénario est beaucoup plus complet que le précédent. Sa mise en place peut se justifier par :

- La crainte de voir les générations futures refuser de supporter tout le fardeau des augmentations des taux de cotisation qu'un régime par répartition implique.
- Une règle de prudence qui tend à diversifier les modes de financement et à disperser les risques.
 - Plus de mobilité pour la population active
 - Des économies d'échelle dans la gestion
 - Une assiette élargie de cotisants au système
 - Une harmonisation des prestations entre les secteurs
 - Un développement du marché des capitaux
 - Des pensions plus élevées

Néanmoins le passage à un tel système nécessitera un coût élevé de transition sans pour autant parvenir à une construction capable de prendre en compte l'ensemble de la population. Ce scénario reste toujours destiné aux salariés et ne se préoccupe guère de la population exclue du système de protection.

II.3.2 Fonds de pension

Ce scénario fait partie des modèles substitutifs du fait qu'il examine le passage du système actuel à un système géré entièrement en capitalisation et en cotisations définies.

Ce scénario a été adopté par le Chili et par le Mexique. Ces mesures ont été prises dans ces pays suite un contexte douloureux dans lequel les systèmes de retraite étaient devenus ingérables.

Le contexte marocain est différent. Le coût de la transition pour le seul régime de pension civile dépasserait le PIB marocain. L'intérêt que peut apporter cette réforme en développant l'épargne longue au service des entreprises se verra annulé par le coût de la transition. De plus, les expériences étrangères n'encouragent pas vraiment l'adoption d'un tel scénario (cas de l'Argentine). Ce scénario est à écarter de toute proposition de réformes.

Chacun des ces scénarios a ses points forts et ses points faibles, et renferme de ce fait des éléments négatifs et des éléments positifs dans la poursuite des objectifs primaires et secondaires des systèmes de retraite. Les réformes paramétriques permettent de limiter les déficits des régimes mais ne résolvent pas définitivement les problèmes auxquels se heurte ce système. Le regroupement des caisses en deux pôles est certes une solution plus solide et avantageuse mais elle nécessite un coût de transition très élevé et de ce fait elle n'est pas d'application immédiate. Mais à notre sens la grande faiblesse de ces scénarii, c'est qu'ils maintiennent les mêmes inégalités puisqu'ils excluent toujours une grande partie de la population. Les systèmes envisagés devraient étudier d'une façon où autre la possibilité d'élargir progressivement la couverture avec la mise en place d'un minimum « vieillesse ».

La réussite de tout processus de réforme est tributaire de plusieurs conditions qui devraient permettre de juger le bien fondé de sa mise en œuvre :

- Vérifier si la réforme fait suffisamment de progrès vers la concrétisation des objectifs d'un système de retraite. Dans ce sens, la réforme doit fournir des protections raisonnables contre les risques de pauvreté liées à la vieillesse en allouant efficacement des ressources aux personnes âgées. Elle doit offrir également un accès à l'épargne retraite à toute personne ayant une participation économique conséquente y compris les travailleurs du secteur informel et particulièrement ceux accomplissant un travail non économique.

- Voir si l'environnement macroéconomique et le contexte fiscal sont capables d'appuyer la réforme. Notamment à travers la réponse aux questions suivantes : Les projections financières ont-elles été évaluées sous tous les angles et sur de longues périodes ? Le financement proposé pour la réforme est-il dans les limites raisonnablement imposées sur les sources publiques et privées ? La réforme est-elle compatible avec les objectifs macroéconomiques et la disponibilité des instruments du Gouvernement ?

- Examiner les structures publique et privée et voir si elles peuvent faire fonctionner le nouveau système de pensions (à multiples piliers) de manière efficace. Le Gouvernement devra disposer d'une infrastructure institutionnelle et avoir la capacité de mettre en œuvre et de faire fonctionner les éléments à gérance publique de la réforme. Le secteur privé doit être suffisamment développé pour le bon fonctionnement et la bonne gestion de ses institutions.

- Enfin, mettre en place des systèmes de régulation et des structures de surveillance viables et efficaces afin de superviser et contrôler la gestion, la responsabilité et les méthodes de placements et pour assurer un bon fonctionnement de (s) pilier(s) financier(s).

Section 3 : Vers un système développé, plus élargi

I. Les conditions de réussite du processus de réforme des régimes de retraite au Maroc

Dans le processus de réforme, les questions liées aux modalités de la prise de décision et au cheminement qui conduit à l'adoption des réformes sont négligées et ce malgré leur importance. L'expérience montre que l'accent doit être mis sur le mode de pilotage de la réforme et sur ses mécanismes de suivi.

Toute réforme de système de retraite doit refléter les préférences d'un pays et doit être crédible aux yeux d'une large frange de la population. C'est pour cela, et préalablement à tout engagement du processus législatif, un consensus sur la réforme à adopter doit être dégagé.

Même la réforme techniquement la plus préparée est vouée à l'échec si elle ne prend pas en considération les aspects suivants :

- Une réforme globale qui touche l'ensemble du dispositif de retraite. Elle ne doit pas viser uniquement la viabilité financière du régime mais doit répondre aux problèmes, qui auparavant étaient négligés.
- Une réforme qui nécessite de la part du Gouvernement, un engagement à long terme. Les responsables politiques ne doivent pas se contenter d'inscrire la réforme dans une logique à court terme du fait de la durée de leur mandat. Il ne s'agit plus de répondre au simple souci de consolidation des régimes actuels mais d'examiner les possibilités de refonte de la structure actuelle.
- Une réforme qui exige des projections financières crédibles qui comprennent à la fois les flux à court et à long terme et une évaluation de l'état des actifs accumulés et de leur utilisation.
- Une réforme qui ne devrait pas se limiter à un changement de lois, mais qui nécessite des réformes majeures sur le plan de la gouvernance, la collection des cotisations, la tenue de registre, l'information du client, la gestion des actifs. La façon même avec laquelle le revenu est attribué peut ainsi changer.
- Une réforme qui coïncide avec la phase de maturité de l'ensemble des régimes et de ce fait risque de réduire les marges de manœuvre.
- Enfin fondamentalement, c'est une réforme à laquelle devrait participer l'ensemble des parties prenantes : le gouvernement, les responsables des caisses, les opérateurs des secteurs privé et public, les partenaires sociaux, les employeurs et dirigeants sans oublier les salariés et les retraités.

Pour dégager un consensus⁶¹ et déterminer les outils de pilotage, une concertation de l'ensemble des parties prenantes s'avère indispensable pour avoir une vision globale et cohérente de la politique de retraite.

II. L'extension de la couverture vieillesse

II.1 Le droit à la sécurité sociale

Les instruments internationaux adoptés par l'Organisation Internationale de Travail (OIT) et par les Nations Unies proclament que tout être humain a droit à la sécurité sociale⁶². Dans la déclaration de Philadelphie (1944), la Conférence internationale du Travail reconnaît l'obligation de l'OIT de promouvoir « l'extension des mesures de sécurité sociale en vue d'assurer un revenu de base à tous ceux qui ont besoin d'une telle protection, ainsi que des soins médicaux complets ». A Ce propos, la recommandation (n°67) de 1944 sur la sécurité du revenu, est claire. Elle dit dans le paragraphe 17 que : « l'assurance sociale devrait accorder sa protection, dans les éventualités auxquelles ils sont exposés, à tous les salariés et travailleurs indépendants ainsi qu'aux personnes à leur charge ». Par ailleurs, la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) proclame que « toute personne, en tant que membre de la société, a droit à la sécurité sociale » (art. 22), et cite expressément le droit aux soins médicaux et aux services sociaux nécessaires à la sécurité en cas de maladie, d'invalidité, de veuvage, de vieillesse, de chômage, et à une assistance et à une aide spéciales pour la maternité et l'enfance (art.25). Enfin le pacte international des droits économiques, sociaux et culturels (1966) reconnaît « le droit de toute personne à la sécurité sociale, y compris les assurances sociales » (art. 9). Or, la mise en pratique de ce droit exige un engagement important de la part de l'Etat et de la collectivité, un environnement macroéconomique adéquat et un marché de travail solide.

Pendant les années quatre-vingt-dix, malgré les tentatives de l'OIT de promouvoir la sécurité sociale des personnes sans emploi salarié régulier (notamment par l'adoption de

⁶¹ Il convient de rappeler que le Gouvernement au Maroc semble conscient de la nécessité d'opter pour un management participatif pour la gestion du processus de réforme. L'organisation du colloque national du 16 et 17 décembre 2003 et puis la création des commissions nationale et technique s'inscrivent dans ce cadre.

⁶² Sécurité sociale : un nouveau consensus p. 62

nouveaux instruments⁶³, convention n°177 sur le travail à domicile, recommandation n°189 sur la création d'emploi, convention n°175 sur le travail à temps partiel), une très forte proportion de la population dans de nombreuses régions ne bénéficie d'aucune protection sociale ou n'est couverte que très partiellement. C'est le cas de la grande majorité des pays en voie de développement.

II.2 Le problème de l'absence de couverture

Au Maroc, les travailleurs de l'économie informelle n'ont pas de sécurité sociale, les travailleurs indépendants sont également exclus ainsi que certains salariés des petites et moyennes entreprises. Parmi les diverses raisons qui expliquent ce manque de couverture, nous trouvons la difficulté du recouvrement des cotisations auprès des travailleurs et même, le cas échéant, de leurs employeurs. Un autre type de problèmes concerne les cotisations et le financement des prestations fournies par la sécurité sociale. Ces cotisations représentent pour beaucoup un pourcentage élevé de leur revenu. De ce fait, les travailleurs ne cotisent pas et ne sont pas disposés à le faire surtout si ces prestations ne répondent pas à leurs besoins prioritaires. Pour les jeunes, la vieillesse paraît souvent très éloignée et le manque d'intérêt pour le bénéfice d'une retraite est un phénomène réel. De plus, la méconnaissance des régimes de sécurité sociale et la méfiance de la majorité à l'égard de leur gestion ajoutent à leur réticence.

Comme nous l'avons déjà mentionné, l'économie informelle au Maroc n'est pas un « secteur » à proprement parler. Elle s'étend à pratiquement tous les secteurs et englobe toutes les catégories de travailleurs : salariés, travailleurs indépendants, agriculteurs, travailleurs à domicile, travailleurs familiaux non rémunérés etc.

Il est grand temps de trouver des moyens efficaces d'étendre la couverture sociale à cette catégorie de citoyens afin d'atténuer la grande détresse dans laquelle elle est plongée et

⁶³ La convention (n°177) sur le travail à domicile (1996), dispose que la politique nationale sur le travail à domicile doit promouvoir autant que possible, l'égalité de traitement entre les travailleurs à domicile et les autres travailleurs salariés, y compris en matière de sécurité sociale et de protection de la maternité. La recommandation (n°189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises (1998), recommande de revoir la législation sociale du travail pour déterminer, entre autres, si la protection sociale s'étend aux travailleurs de ces entreprises, la convention (n°175) sur le travail à temps partiel (1994) dispose que les régimes de sécurité sociale doivent être adaptés de manière à ce que les travailleurs à temps partiel bénéficient de conditions équivalentes à celles des travailleurs à plein temps comparables.

particulièrement les personnes âgées après leur vie active. Les personnes opérant dans l'économie informelle représentent un pourcentage ⁶⁴ élevé ce qui explique également la gravité de cette absence de couverture au Maroc.

La protection sociale et notamment la couverture vieillesse n'a de chance de s'étendre naturellement que si le marché du travail est solide. Tant que la demande de main d'œuvre est faible, rares sont ceux qui auront un emploi décent. La plupart ne pourront bénéficier que d'un travail mal rémunéré et non protégé dans l'économie informelle. Celle-ci, sous ses nombreuses manifestations, n'est pas près de disparaître. Le Gouvernement devrait œuvrer dans ce domaine en faveur d'une politique novatrice en mesure d'améliorer la condition de ces travailleurs.

Il ne faut pas attendre des régimes de sécurité sociale plus qu'ils ne peuvent offrir. Le régime de la CNSS tel qu'il fonctionne actuellement au Maroc, ne peut pas assurer une protection à l'ensemble de la population car l'ampleur de la couverture sociale de la population, dépend de nombreux facteurs, dont les plus importants sont :

- **Le mode de financement** : Les régimes universels ou d'assistance sociale sont la plupart du temps financés par les recettes fiscales générales et non par les cotisations des salariés. Lorsque l'assiette fiscale est large et génère des recettes suffisantes, la couverture est importante pour ne pas dépendre d'un financement individualisé.
- **Le niveau du développement économique** : Il existe un lien étroit entre le niveau de la couverture et celui des ressources de protection sociale dont on dispose pour le financer.
- **La taille du secteur formel** : Il est évidemment plus facile de recouvrer des cotisations et des impôts auprès des personnes employées dans le secteur formel que celles employées dans le secteur informel.
- **La capacité de l'administration de la sécurité sociale** : Celle-ci a une influence à la fois sur la crédibilité et sur la viabilité du régime. Elle a également des implications sur la

⁶⁴ Selon l'enquête nationale sur le secteur informel non agricole (1999/2000), celui-ci occupe 39,0% de l'ensemble de l'emploi non agricole

couverture, dans la mesure où de nombreux régimes éprouvent des difficultés à faire respecter la législation en la matière.

- **La politique du Gouvernement** : L'importance que le Gouvernement accorde à l'élargissement de la couverture de la protection sociale varie en fonction des priorités nationales, mais à seule, elle n'est pas suffisante pour compenser les nombreux autres facteurs.

II.3 Les politiques et les stratégies d'élargissement de la couverture

Pour remédier au faible niveau de la couverture retraite qui caractérise notre système, plusieurs actions peuvent être menées :

- En premier lieu, il convient de veiller au respect de l'obligation de couverture et à l'affiliation effective de tous les salariés soumis à cette obligation par la lutte contre la fraude et l'évasion, et par l'adaptation des procédures qui visent la sensibilisation des dirigeants d'entreprise et la modernisation du dispositif d'inspection et du contrôle.
- Ensuite, il faudrait examiner soigneusement les possibilités d'extension de la couverture retraite aux populations qui n'en bénéficient pas encore et ce à travers :
 - l'intégration au sein des régimes déjà existants, des populations disposant des revenus suffisants pour adhérer à un régime, et qui jusque là, sont exclus de toute couverture.
 - la mise en place de régimes destinés à certains travailleurs de l'économie informelle par la promotion et l'encouragement des microassurances.
 - l'introduction, pour les catégories les plus démunies, de prestations ou de services universels financés par les recettes générales de l'Etat.

A priori, aucune de ces approches n'est à exclure. Il faut choisir la meilleure combinaison possible selon notre contexte national.

Pour ce qui est de l'extension des régimes d'assurance sociale, celle-ci doit se faire par étapes. L'exemple de la Tunisie, de l'Egypte et de la Jordanie est édifiant. Ces pays sont présentés comme des cas exemplaires d'universalisation de la protection sociale par l'extension de la couverture à la majorité des catégories socioprofessionnelles. Certes, en raison des effets du vieillissement démographique, ces trois pays n'échappent pas aux

problèmes de financement des retraites. Mais contrairement au Maroc, le taux de couverture de leurs systèmes de retraite est élevé et dépasse même la moyenne des pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord.

Afin de réduire la pauvreté de la population et lui offrir une sécurité contre les différents risques sociaux pendant la vieillesse, l'élargissement de la couverture reste une grande priorité dans ces pays. En plus de l'étendue de l'assurance sociale, ces régimes couvrent plusieurs risques qui ne sont pas encore pris en compte dans le système marocain (exemple de l'assurance chômage). Il est évident que le développement économique d'un pays est déterminant dans la couverture sociale. Cependant, les efforts de l'Etat et la gestion des établissements jouent un rôle considérable. En effet, pour élargir les taux de couverture, les pouvoirs publics doivent faire preuve de créativité pour trouver des mécanismes permettant de protéger les revenus des groupes vulnérables. Le renforcement des incitations à s'affilier à une caisse de retraite et le renforcement de la capacité administrative à assurer un suivi des cotisations pourraient améliorer d'une façon considérable la couverture sociale. Par ailleurs, le recours à des régimes qui ne dépendent pas des cotisations constitue l'une des solutions qui permet de garantir un niveau minimum de revenu pendant la vieillesse.

Section 4 : Pratiques de l'élargissement de la couverture et expériences de réformes :

Cas de la Tunisie, de l'Egypte et de la Jordanie

I. La Tunisie : modèle d'extension de la couverture retraite au Maghreb

La Tunisie est présentée comme un exemple d'universalisation de la protection sociale par l'extension de la couverture à l'ensemble des catégories socioprofessionnelles (Destremau, 2007). En effet, depuis sa création en 1898, la sécurité sociale tunisienne n'a cessé de s'étendre à de nouvelles catégories de travailleurs. En 2004, le taux de couverture des actifs occupés est de 78%⁶⁵ contre 26% au Maroc et 58% en Algérie. Le système d'assurance sociale stricto sensu étant complété par les dispositifs d'assistance et de financements volontaires. Ce succès n'est pas lié aux seuls facteurs économiques (niveau de revenu moyen, dynamisme de la croissance économique..), il est aussi de nature politique: L'héritage d'un modèle colonial est devenu contraignant pour la légitimité du pouvoir. L'Etat tunisien indépendant intègre la question sociale comme l'instrument de la légitimation de son

⁶⁵ Dupuis J-M, EL Moudden C., Pétron A. (2009), « Démographie et retraites au Maghreb », *Connaissance et Emploi*, les 4 pages du centre d'étude de l'emploi, n°65 ;

avènement historique. Producteur de l'économie et des rapports sociaux, il se donne pour tâche de construire un nouvel ordre social au service des politiques économiques, et répondant aux revendications de justice sociale.

La conjoncture démographique a aussi participé au succès de l'extension. La structure démographique du début des années 2000 se signalait par un poids important de la population en âge de travailler, issue de la période de forte natalité mais ayant peu d'enfants du fait de la diminution des taux de fertilité, et ayant à charge relativement peu de personnes âgées (9% de personnes âgées de plus de 60 ans en 2000).

La place du travail dans le développement économique a représenté également un facteur favorisant l'extension de la protection sociale. La Tunisie est un pays où le salariat est relativement étendu : en 1999, les deux tiers des actifs occupés sont des salariés ce qui facilite la collecte des contributions obligatoires. Du fait de cette large salarisation, la politique de sécurité sociale devient un des éléments de la politique salariale.

Même si l'objectif d'universalisation n'est pas totalement atteint, le succès de l'extension de la protection sociale en Tunisie est peu contestable lorsqu'on le compare à d'autres pays de la Région MENA ⁶⁶ ou aux autres pays du Maghreb. Le système est caractérisé par une forte croissance économique couplée à un processus de développement social, à une extension du salariat protégé et enfin à une amélioration du bien être et de la sécurité des travailleurs. Ajoutons à cela une conscience largement partagée des bénéfices de la protection sociale, suscitant une demande et une moindre propension à la fraude. Les excédents des caisses contribuent au financement d'autres volets de la protection sociale, permettent une stabilité sociale et constituent une assise de la légitimité de l'Etat.

II. L'Egypte : encouragement des caisses privées d'assurance

L'Egypte dispose de l'un des plus grands systèmes publics d'assurance sociale dans la région. Ce système a connu un développement remarquable depuis la création du système national d'assurance sociale dans les années 1970. L'importance de ce système revient principalement aux efforts de l'Etat. Celui-ci n'a cessé d'encourager le développement et

⁶⁶ Middle East and North Africa, la région opérationnelle de la Banque Mondiale et, de façon croissante, des organismes des Nations Unies.

l'extension de la couverture pour assurer la protection à l'ensemble de la population. La protection sociale est considérée comme un pilier important de la politique sociale du pays.

Certes, le système d'assurance sociale était au départ réservé aux fonctionnaires de l'Etat mais, par la suite, grâce aux différentes législations et publications de lois en la matière, il s'est élargi pour englober l'ensemble des catégories de la population. Ainsi deux grandes caisses d'assurances sociales ont été créées en 1975. La première caisse concerne les employés du Gouvernement et la deuxième caisse est destinée aux employés du secteur privé et public. Dotée d'une personnalité morale indépendante, cette caisse gère aussi les pensions des travailleurs indépendants, des travailleurs temporaires et des employés du secteur informel⁶⁷.

Outre ces deux principales caisses de retraite, l'Egypte dispose d'autres systèmes substitutifs qui sont soumis au contrôle du Ministère des assurances et des affaires sociales. Ils sont encouragés par l'Etat qui leur accorde plusieurs avantages comme par exemple l'exonération des taxes et des impôts.

En 1980, le système de protection sociale couvrait déjà toutes les catégories de la population. Depuis, il s'est adapté aux changements économiques du pays.

Le système d'assurance sociale a participé à l'exécution de la politique économique et sociale de l'Egypte.

Sur le plan social, la protection s'est étendue à presque 20 millions d'assurés et à plus de 7 millions de retraités. La couverture s'est étendue également d'une façon indirecte aux familles des assurés et à celles des retraités.

Sur le plan économique, le système d'assurance sociale a participé au déploiement de la stratégie économique du pays grâce aux cotisations et leurs réinvestissements dans des secteurs productifs de l'économie nationale. Le système national d'assurance sociale s'est engagé à investir la majorité de ses fonds via la banque d'investissement nationale moyennant

⁶⁷ Ramadane M.M, *Etude sur les systèmes de retraite et leurs effets sur l'économie égyptienne*, rapport du Ministère des Finances, 31p.

des revenus négociés. Ces fonds sont ensuite prêtés à l'Etat pour qu'il puisse poursuivre son programme d'investissement.

Par rapport à plusieurs pays économiquement similaires, l'assurance sociale en Egypte, propose une très large couverture:

- 1- Couverture vieillesse, invalidité et décès ;
- 2- Assurance maladie ;
- 3- Accident du travail ;
- 4- Assurance chômage.

Selon les conditions économiques du pays, le financement du système de retraite de base repose principalement sur le principe de capitalisation. Les prestations et les cotisations sont fixées dans les textes de loi de l'assurance sociale. Le Ministère des Finances prend en charge toute augmentation des prestations non prise en compte dans les textes de loi. Ces augmentations sont généralement financées par répartition.

Les sources de financement de l'assurance vieillesse, invalidité et décès proviennent d'une part des cotisations versées par les assurés, l'employeur et l'Etat et d'autre part par les retours sur investissements:

Les taux de cotisation versés par les assurés, par les employeurs et par le Gouvernement se présentent comme suit :

- Pour les assurés : 13% du salaire de base et 10% du salaire variable ;
- Pour l'employeur : 17% du salaire de base et 15% du salaire variable ;
- Pour le Gouvernement : 1 % du salaire.

Afin de constituer des fonds de réserves qui permettent de faire face aux obligations, ces parts de cotisations sont investies dans divers domaines.

Quant aux retours sur investissements, ceux-ci sont considérés comme source importante de financement des assurances sociales. En effet, la politique d'investissement des réserves accumulées joue un rôle primordial dans le maintien de la continuité des systèmes d'assurances sociales.

La trésorerie générale en Egypte finance les retraites des employés du secteur informel et prend en charge les déficits des caisses d'assurance sociale.

Le taux de couverture des systèmes de retraite en Egypte est très élevé (84%) par rapport aux autres pays notamment ceux du moyen orient et d'Afrique du nord dont le taux de couverture ne dépasse guère les 42%.

En 2004, la couverture sociale s'étend à plus de 18,65 millions d'assurés et 7,6 millions de retraités⁶⁸. Les assurés du secteur informel occupent une grande part avec 31,1% du total. L'Etat finance ainsi la retraite d'une bonne partie de la population.

Si le système d'assurance sociale occupe une place aussi importante en Egypte, ceci revient principalement à l'intervention de l'Etat et à sa capacité de tenir ses engagements vis – vis des citoyens. Son rôle est remarquable aussi bien sur le plan législatif, organisationnel, administratif que financier.

Sur le plan législatif, l'Etat élabore les législations nécessaires afin de garantir la couverture à l'ensemble des catégories de la population. Il tente par la suite d'ajuster les lois de manière à assurer une plus grande justice.

Sur le plan financier, l'Etat participe au financement des retraites. Il oblige d'abord la trésorerie générale à combler tous les déficits qui ne peuvent être résorbés par les réserves du système. Cette injection de fonds demeure une dette vis-à-vis de la trésorerie générale que le système nationale de l'assurance sociale s'engage à rembourser ultérieurement.

En second lieu, l'Etat participe à hauteur de 1% des salaires pour le financement de l'assurance vieillesse, invalidité, décès.

Ensuite, il prend en charge le complément des petites pensions afin de maintenir aux assurés un minimum vital. De 1987 à 2003, l'Etat a procédé à une série d'augmentation des pensions atteignant jusqu'à 200% de la pension de base. Alors que la nouvelle augmentation de 2006 n'a été que de 8,5% de la valeur de la pension.

Enfin, l'Etat finance les pensions des travailleurs du secteur informel à hauteur de 99%.

⁶⁸ Samalouti J., « Réforme du système de retraite en Egypte : expériences et choix », Ministère des finances, 40p.

Sur le plan administratif et organisationnel, l'Etat joue un rôle important dans la gestion et le contrôle du système national d'assurance sociale. En effet, ce système est une entité économique indépendante gérée par un conseil d'administration. Il se veut être la plus haute instance traitant des décisions suivantes :

- Prise des décisions internes concernant les affaires financières, administratives, techniques et salariales ;
 - Etude des plans budgétaires ;
 - Etude des rapports et évaluation de la balance des paiements ;
 - Validation du budget et des arrêtés de compte annuels ;
 - Etude des législations des assurances sociales.

Comme tout système de retraite dans le monde, le système égyptien des pensions souffre des problèmes suivants :

1. Faibles montants des cotisations qui dépendent des facteurs suivants :
 - Plafonnement des salaires ;
 - Propagation de l'évasion et de la fraude ;
 - Retard de versement des cotisations par certaines entreprises ;
- Augmentation des sorties en retraite anticipées suite à la privatisation des entreprises publiques. Entre 1991 et 2004, les retraites anticipées ont augmenté de 47%. Ces sorties précoces ont causé un manque à gagner substantiel pour les caisses.
2. Mauvaise gestion des réserves : Le régime public de retraite dispose d'importantes réserves. Mais en termes de politique d'investissement, la gestion de ces fonds reste défailante. En effet, de nombreux obstacles politiques et divers dysfonctionnements de gestion expliquent cette défailance. En général, les politiques d'investissement ne sont ni conçues, ni exécutées dans l'intérêt des affiliés.
3. La couverture et le fort taux de remplacement exigent un taux de cotisation élevé ce qui encourage la fuite du secteur formel.

Néanmoins, contrairement à d'autres pays appartenant à la même Région MENA, l'Etat est bien conscient de l'importance du système de protection sociale dans la lutte contre la pauvreté. Il est aussi convaincu de sa capacité d'assurer la stabilité économique et politique du pays. Il veille sur son organisation en établissant les lois et les règles nécessaires pour son

bon fonctionnement et participe au financement à travers les différentes subventions. Mais, il est incapable à lui seul d'assurer un niveau de vie adéquat pendant la retraite. D'où la nécessité de créer en parallèle des systèmes complémentaires privés pour combler les insuffisances du système de retraite public.

En effet, les systèmes publics d'assurances sociales dépendent énormément des subventions de l'Etat. Les projections financières montrent que les subventions du gouvernement doivent augmenter de l'actuel 2,3% à 3,4% du PIB en 2010 et à presque 5,4% en 2020, ce qui est énorme voire irréalisable. C'est pour cela que l'Egypte encourage depuis quelques années, le développement des caisses d'assurances privées⁶⁹ qui peuvent gérer une partie du système des retraites sur le plan national et peuvent participer au financement de la stratégie du développement économique et social.

Tableau 51 : Le développement des caisses d'assurance privée en Egypte (en millions de Livres égyptiennes).

Années	1975	1985	1995	2005
Nombre de caisses	45	231	480	617
Cotisations des membres et participation des	3	125	686	1760
Total des investissements	15	480	3739	13148
Montants d'assurance versés aux adhérents ou aux	3	7	669	1970

Source : Ministère des Finances

Ce tableau montre clairement le développement considérable des caisses d'assurances privées en Egypte durant les 30 dernières années. Le nombre des caisses s'est multiplié par 13 fois passant de 45 caisses en 1975 à 617 en 2005.

Ces caisses couvrent plus de 7,5 millions d'adhérents et le total d'investissement s'élève à 13,65 milliards de Livres égyptiennes en 2005.

⁶⁹ Mouit M-A. (2008), « Le développement des caisses d'assurances privées » troisième congrès des caisses d'assurances privées en Egypte, Ministère des Finances., 27-28 Mai 2008, 28p.

Le total des cotisations versées par les membres s'élève à 1,76 milliards en 2005 contre 686 millions en 1995. Soit une croissance en valeur de 257 % en dix ans.

Le total des prestations versées aux adhérents ou à leurs successeurs atteint 1,97 milliard en 2005 contre 669 millions en 1995, soit un accroissement de 294,5%.

Le total des fonds investis par les caisses s'élève à 13,65 milliards en 2005 contre 3,74 en 1995 soit un taux d'évolution de 365%.

Comme le montre le tableau ci dessous, ces caisses d'assurances privées diversifient l'investissement des fonds accumulés afin de réduire les risques.

Tableau 52 : Les investissements des caisses d'assurances privées en Egypte (en millions de Livres égyptiennes).

Année	1975		1985		1995		2005	
	Montant	Importance	Montant	Importance	Montant	Importance	Montant	Importance
Certificat d'investissement + cotisations versées	4	26,7	229	47,7	1800	48,1	8989	65,9
Cotisations versées à négociant	2	13,3	28	5,8	187	5	413	3
Dépôts bancaires	2	13,3	157	32,7	1423	38,1	3870	28,4
Investissements immobiliers	3	20	23	4,8	132	3,5	191	1,4
Crédits aux adhérents	2	13,4	18	3,8	80	2,1	155	1,1
Autres investissements	2	13,3	25	5,2	117	3,1	30	0,2
Total	15	100	480	100	3739	100	13 648	100

Source : Ministère des Finances

Le total des investissements des caisses d'assurances privées en 2005 a atteint 13,64 milliards de livres contre 3,7 milliards en 1995 soit un développement de 365% durant les dix dernières années.

65,9% des investissements des caisses ont été placés sous forme de bons de trésor et de certificats d'investissement en 2005 contre 48,1% en 1995.

28,4% ont été placés sous forme de dépôts bancaires en 2005 contre 38,1% en 1995.

De ce qui précède, on remarque que les caisses d'assurances privées favorisent les investissements sécurisés à savoir les placements bancaires.

Toutefois, les caisses d'assurances privées ne peuvent être efficaces que si certaines conditions sont réunies :

- Réduction de l'intervention politique au niveau de la gestion des caisses ;
- Prise des bonnes décisions d'investissements ;
- Baisse des frais de l'intermédiation ;
- Recrutement d'un personnel qualifié ;
 - Prise en considération des changements démographiques ;
- Bonne gouvernance administrative ;
- Contrôle permanent de la comptabilité ;
- Transparence...

Afin de garantir la pérennité de ces régimes et d'offrir des pensions adéquates, il est impératif de réviser périodiquement les méthodes de placement des fonds des caisses privées de retraite en diversifiant les investissements de manière à réaliser un retour sur investissement pouvant couvrir une partie des dépenses administratives et augmenter les réserves.

L'Égypte est parmi le groupe des pays d'Afrique du Nord qui sont à l'avant-garde de la réforme du système des retraites. Les différentes propositions de réformes du système convergent vers la nécessité de diversifier les sources des revenus des retraités à travers la constitution d'un système à multiples piliers. Selon certains auteurs⁷⁰, la stabilité juridique du système égyptien de retraite favorise le passage à un système qui repose sur trois piliers :

Le premier pilier : il consiste à développer le système public actuel du fait qu'il constitue la base même du système de retraite. Il s'agit :

- de baser les retraites sur le principe de prestations définies ;

⁷⁰ Samalouti J., « Réforme du système de retraite en Égypte : expériences et choix », Ministère des finances, 40p .

- d'augmenter les capacités d'investissement des fonds de retraite ;
- de vérifier les règles d'adhésion, de fixer de nouveaux délais d'adhésion ;
- d'augmenter le taux de couverture du secteur informel ;
- de dissocier les relations qui existent entre les fonds de réserves des caisses de retraite et ceux de la compensation générale de l'Etat. Les investissements publics ne devraient plus compter pour leur financement sur les réserves des caisses de retraite. Celles-ci doivent être placées selon une politique d'investissement indépendante capable de générer des rendements supérieurs permettant ainsi un autofinancement des engagements du système des retraites et stimulant le développement économique. De même ces caisses ne devraient plus compter sur les subventions étatiques ;
- d'améliorer la gouvernance et la gestion des caisses de retraite en assurant la transparence, en organisant des programmes de sensibilisation des retraités et en renforçant le contrôle pour lutter contre les détournements.

Le deuxième pilier : Il s'agit de renforcer les régimes complémentaires. Relevant plutôt du secteur privé, ces derniers devraient offrir des prestations qui complètent la pension de base. Pour réussir leurs objectifs, les caisses d'assurances privées devraient fonctionner selon le principe de cotisations définies. Tout salarié ayant un salaire supérieur au plafond fixé par la caisse de retraite, doit obligatoirement cotiser pour une retraite complémentaire dans le cadre des caisses privées gérées par le secteur privé et soumis au contrôle de l'Etat.

Le troisième pilier : il consiste à renforcer le système d'assistance sociale. Financé par les ressources de la compensation générale, celui-ci doit assurer l'adhésion de tous ceux qui restent exclus du système de base afin de lutter contre la pauvreté et d'assurer une protection sociale à l'ensemble de la population.

III. La Jordanie : voies d'élargissement de la couverture sociale

La Jordanie, comme la majorité des pays du Moyen-Orient, dispose d'un système de retraite proportionnel aux revenus financé par répartition et géré par l'Etablissement Général de Sécurité Sociale (Social Security Corporation- SSC). Ce dernier couvre plusieurs risques :

- 1- La couverture vieillesse, invalidité et décès ;
- 2- Assurance maladie ;
- 3- Accident du travail ;

4- Assurance chômage.

En 2006, le nombre des assurés a atteint 689 127 par rapport à 1 436 000 actifs dont 27 476 sont des assurés volontaires. Le nombre des retraités s'élevait à 94 037.

Les ressources de l'établissement ont atteint 368,9 millions de dinars. Les cotisations constituaient la principale source de financement puisque leur total s'élevait à 356,5 millions de dinars.

Les dépenses ont atteint quant à eux 243,2 millions de dinars. D'où un excédent important soit 125,7 millions de dinars.

Le total des investissements a atteint 3.728 millions de dinars. Ces derniers sont diversifiés :

- Prises de participations dans diverses entreprises,
- Investissement au marché des capitaux ;
- Investissement dans l'immobilier ;
- Investissement au marché monétaire ;
- Gestion des filiales.

Le SSC a intégré progressivement les plans de retraite des travailleurs du secteur privé, des employés de la fonction publique, ainsi que les militaires.

Cette intégration progressive est intervenue suivant les étapes ci-dessous :

- Le 1/1/1980 la couverture de quelques établissements choisis ;
- Le 1/5/1980 la couverture des établissements de 50 employés et plus ;
- Le 1/11/1981 la couverture des établissements publics qui sont non couverts par le système de retraite civile ;
 - Le 1/1/1982 les municipalités et les conseils communaux ;
 - Le 1/1/1984 les employés civils travaillant dans l'armée ;
 - Le 1/1/1987 les entreprises de plus de cinq employés ;
 - Le 1/1/1995 tous les nouveaux employés dans le secteur des services civils ;
 - Le 1/1/2003 tous les nouvelles recrues militaires.

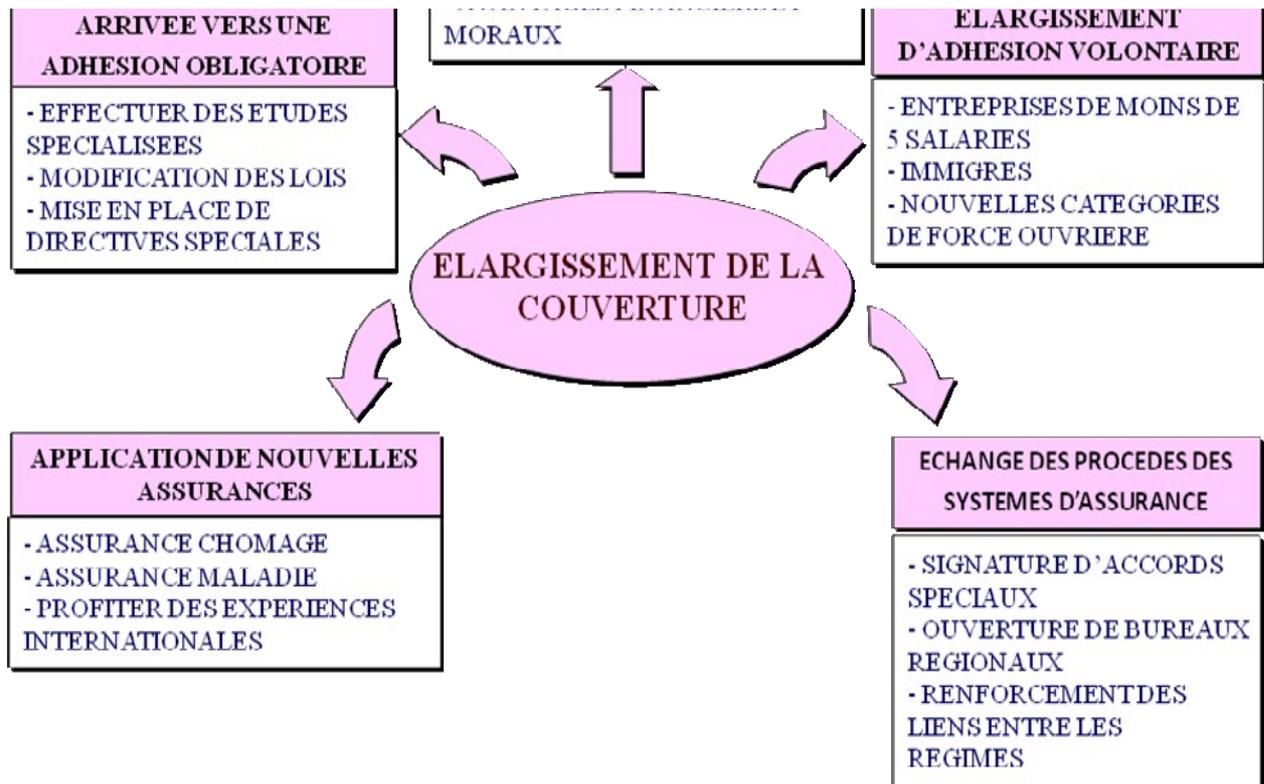
Conscient de sa responsabilité d'offrir une sécurité pour un plus grand nombre de personnes, et prenant en considération le souci du gouvernement au sujet de l'obligation d'offrir une couverture sociale à l'ensemble de la population, l'Etablissement Générale de

Sécurité Sociale Jordanien (SSC) a adopté l'Appel de l'Association Internationale de Sécurité Sociale (AISS) de Pékin (2004). Cet Appel insiste sur l'obligation d'élargir la couverture sociale, le développement des capacités administratives des établissements des assurances sociales et ses services administratifs, l'amélioration du niveau de la protection et enfin l'encouragement et l'appui d'un dialogue plus conscient sur l'avenir de la sécurité sociale.

Le SSC a ainsi formé une commission spéciale permanente pour établir des politiques générales favorisant l'élargissement de la protection.

Le schéma ci-dessous résume la stratégie adoptée en vue d'élargir la couverture.

Schéma 4 : Politiques d'élargissement de la couverture en Jordanie



Source : Social Security Corporation (2005), « vers l'élargissement de la couverture » traduit par l'auteur.

1) **Modernisation des dispositifs de contrôle et d'inspection.**

Afin de mettre fin aux détournements et à la fraude, le SSC a adopté un ensemble de mesures :

- Mise en place d'une nouvelle approche du rôle des inspecteurs. Ces derniers ont actuellement un rôle d'information pour vendre le produit en plus de leur rôle classique du contrôle des adhésions ;
- Multiplication du nombre des inspecteurs pour accompagner les rythmes évolutifs du nombre des établissements et de leurs employés ;
- Formations des inspecteurs dans le domaine de la communication et de la protection des droits. C'est dans ce cadre que le SSC a signé un accord avec la Direction de la Sûreté générale pour assurer des stages de façon continue pour les inspecteurs et les initier aux nouveaux procédés d'inspection ;
- Mise à la disposition des inspecteurs des moyens logistiques nécessaires pour exécuter leurs tâches dans de bonnes conditions ;
- Mise à leur disposition des nouveaux outils bureautiques et informatiques ;
- Mise en place d'un plan de permanence des inspecteurs ;
- Création d'une commission pour l'étude des indemnités pécuniaires et morales des inspecteurs.

Le SSC a également organisé des campagnes publicitaires et d'information pour sensibiliser les salariés sur l'importance du paiement des cotisations à travers les actions suivantes :

- Participation à plusieurs programmes de dialogues audiovisuels ;
- Information de la presse sur l'importance de l'adhésion des entreprises et des particuliers ;
- Organisation des réunions avec les responsables d'entreprises et les particuliers pour les sensibiliser sur l'importance de la protection sociale.

Pour mettre fin à l'évasion et lutter contre la fraude, le SSC a également coopéré avec différentes entités liées à l'inspection :

- Le Ministère de l'Emploi ;
- La Douane ;
- La Direction de la Sûreté Générale ;

- La Direction des statistiques ;
- Ministère de l'Industrie et du Commerce

2) L'élargissement de l'adhésion volontaire des entreprises et des particuliers à l'intérieur du pays et à l'étranger.

Dans ce cadre, le SSC a adopté les politiques suivantes :

- L'encouragement de l'affiliation facultative des entreprises de moins de cinq employés. Pour y arriver, le SSC a procédé à un élargissement des compétences de ses annexes pour accepter les demandes d'adhésion volontaire. Une grande partie de la campagne publicitaire concerne ce type d'affiliation.

- La simplification des procédures pour l'adhésion volontaire des ressortissants Jordaniens à l'étranger. En effet, des instructions ont été données pour assurer la couverture vieillesse, incapacité et décès aux jordaniens résidents à l'étranger. Pour leur faciliter les conditions d'adhésion, le SSC a coordonné avec les ambassades l'organisation de campagnes d'information. Ainsi dans chaque ambassade, le conseiller des ouvriers donne des informations sur le SSC qui a ouvert des comptes dans plusieurs banques de différentes villes comme Riad en Arabie Saoudite pour faciliter le paiement des cotisations.

- L'élargissement de la couverture à travers le ciblage des citoyens. Certains secteurs ont coopéré avec le SSC comme par exemple celui du Transport public qui ne doit accorder un permis de conduire que si le demandeur adhère volontairement à l'assurance vieillesse, incapacité et décès.

3) Coopération entre les différents systèmes de retraite et le SSC.

Certains employés ont travaillé dans plusieurs organismes et ont été obligés de cotiser dans plusieurs caisses (retraite civile, retraite militaire, sécurité sociale...etc.) sans pour autant pouvoir accumuler le nombre nécessaire de cotisations pour bénéficier d'une retraite. Pour y remédier, une haute commission a été constituée à l'intérieur du SSC pour changer ou ajuster les textes de loi afin de faciliter l'opération du regroupement des différentes cotisations.

De plus, le SSC a élargi l'échange des gains d'assurances avec les pays étrangers en signant des accords bilatéraux.

4) Mise en œuvre des assurances nouvelles qui répondent à la réalité économique et sociale du pays (assurance chômage, assurance santéetc.).

5) L'objectif principal du SSC est d'arriver progressivement à élargir la couverture à l'ensemble des entreprises en prônant l'adhésion volontaire.

Pour appuyer cette stratégie de généralisation de la couverture sociale, le SSC a entrepris de :

- Mettre en place l'infrastructure technique et technologique pour faciliter le travail ;
- Offrir un excellent service d'assurance qui répond à la demande des différentes catégories d'assurés ;
- Appuyer les compétences et les possibilités des employés du SSC en les formant et en leur procurant une ambiance de travail et un environnement adéquat ;
- Mettre en exergue la philosophie de la sécurité sociale et ses bienfaits.

Afin d'offrir une couverture adaptée à toute la population, le SSC Jordanien a tenté de créer une nouvelle image en adoptant l'ensemble de ces mesures et en organisant des campagnes d'information et de sensibilisation.

Conclusion

La plupart des systèmes de protection sociale notamment ceux de la retraite sont des systèmes mixtes, avec des liens entre leurs différentes composantes. Une complémentarité entre les différentes prestations est nécessaire pour le bon fonctionnement du système. Ainsi, les prestations universelles, les prestations des régimes contributifs obligatoires et les prestations des régimes contributifs facultatifs se complètent les unes les autres. Néanmoins, il est primordial de penser aux liens entre les prestations assujetties à condition de ressources et les systèmes contributifs avant la mise en place d'une telle ou telle combinaison. C'est la raison pour laquelle et préalablement à toute décision, il convient d'élaborer une politique publique globale en matière de protection sociale, de définir les priorités et de préciser la participation financière de l'Etat pour trouver les complémentarités possibles.

Ce sont souvent les segments économiquement les plus faibles de la société qui ne bénéficient d'aucune protection sociale. A long terme, il faudrait s'efforcer de les intégrer dans un système national qui couvre la population toute entière et où ils pourraient bénéficier d'un partage des risques et de la solidarité. La réforme du système de retraite doit envisager à long terme l'élargissement de la couverture. Il faudrait prévoir des mesures visant à étendre progressivement la couverture obligatoire à l'ensemble des salariés.

Au vue des spécificités de notre système de retraite, des expériences internationales et des recommandations des organisations internationales, il serait bénéfique pour le cas du Maroc, d'instaurer un système de retraite qui s'inspire des modèles internationaux et qui serait une combinaison de quatre piliers dont deux seront obligatoires et un facultatif. Les deux piliers obligatoires s'articuleront autour de deux pôles public et privé.

- Un premier pilier d'assistance « anti-pauvreté » (pilier 1), avec des prestations versées sous conditions de ressources et financées par le budget de l'Etat, qui fournirait un soutien aux plus démunis qui n'ont pas de moyens de subvenir à leurs besoins.

- Un deuxième pilier obligatoire (pilier 2) à prestations définies fonctionnant en répartition représenté par la CMR pour les salariés du secteur public, la CNSS pour les salariés du secteur privé, et les caisses spéciales (microassurance) pour les travailleurs de l'économie informelle et les indépendants. Ce deuxième pilier obligatoire aura pour fonction

d'assurer une pension de base qui sera éventuellement complétée pour les salariés des deux secteurs par les prestations fournies par les régimes complémentaires obligatoires (RCAR et CIMR) qui correspondent au troisième pilier (pilier 3). Celui-ci sera à cotisations définies et financé par capitalisation.

- Enfin un dernier pilier (pilier 4) de nature facultative reposera sur l'initiative individuelle et pourra prendre plusieurs formes : des retraites offertes par l'employeur sous forme de prestations déterminées ou de cotisations déterminées, de fonds de pension, de produits d'épargne retraite...) mais qui seront essentiellement de nature flexibles et discrétionnaires .

Cependant, pour pallier aux déficits de nos régimes, seules des réformes paramétriques peuvent être réalisées à court terme. Le passage complexe à un système à multiples piliers ne peut pas être d'application immédiate. Il s'inscrit dans le moyen ou le long terme et pose de plus le délicat problème du financement du coût de la transition. Avant de s'engager dans une telle réforme structurelle et la réussir, des études de faisabilité sont indispensables. Tout d'abord, il faudrait préparer le terrain :

- En simplifiant la structure du système actuel.
- En harmonisant dans le moyen terme, les principaux paramètres des différents régimes (taux de cotisation, durée de cotisation, âge minimal de départ à la retraite...).
- En encourageant les produits d'épargne retraite, qui permettront de compenser les effets de l'ajustement et de l'harmonisation des paramètres des régimes sur les acquis des actifs et des retraités.
- En améliorant le taux de couverture à travers le renforcement du contrôle et de l'inspection des entreprises et la sensibilisation des employeurs pour l'affiliation de tous les salariés.

Tableau 53 : L'architecture du système de retraite après la réforme :

Les piliers		Les caractéristiques principales		La population cible
1^{er} pilier Assistance sociale		Assistance sociale liée aux ressources. Retraite sociale financée par le budget ou le revenu général de l'Etat avec conditions de		Personnes âgées démunies non couvertes par les régimes de retraite
2^{ème} pilier Retraite de base obligatoire	secteur privé	CNSS	Pensions de base financées par les cotisations patronales et salariales.	Salariés du secteur privé et du secteur public et éventuellement par la suite certains exclus (agriculteurs, professions libérales...)
	secteur public	CMR		
	secteur informel et les indépendants	Caisse spéciales	Les prestations versées par des régimes de « micro assurance », financées en partie par les cotisations des travailleurs avec l'appui et l'aide de l'Etat.	Travailleurs du secteur informel et travailleurs indépendants
3^{ème} pilier Retraite complémentaire	Secteur privé	CIMR	Pensions complémentaires financées par capitalisation	Salariés du secteur privé et du secteur public
	Secteur public	RCAR		
4^{ème} pilier Epargne volontaire facultative		Prestations gérées par les organismes de retraite privés (assurance, banques...)		Personnes qui désirent se constituer des pensions

Conclusion générale

A l'issue de ce travail de recherche, et l'analyse des données nationales et internationales nous pouvons affirmer le rôle primordial que les systèmes de protection sociale et plus particulièrement les régimes de retraite jouent dans le maintien de la cohésion sociale, la lutte contre la pauvreté et le soutien de la croissance économique.

Certes, le Maroc dispose d'un système de retraite composé principalement de quatre régimes (CNSS, CMR, CIMR, RCAR) qui sont devenus au fil des ans, un gage de sécurité en octroyant aux salariés une pension de vieillesse à la fin de leur vie active. Néanmoins plusieurs facteurs se sont combinés pour faire de lui un système fragile, peu viable, injuste et à efficacité limitée.

Rappelons que le système de retraite marocain est passé par plusieurs étapes. Instauré par le Protectorat français, le système est basé sur l'obligation catégorielle et professionnelle c'est-à-dire sur un modèle plus ou moins corporatiste où la pension n'est versée qu'aux salariés qui ont pu cotiser pendant leur activité en vue d'une retraite sans toutefois parvenir à le dépasser en s'élargissant et en devenant, dans une certaine mesure, universel comme l'ont été les systèmes qui l'ont inspiré.

Plusieurs catégories de travailleurs sont restées exclues de la sécurité sociale, travailleurs indépendants, salariés non déclarés, travailleurs du secteur informel. La couverture de la population par l'assurance retraite ne dépasse pas les 21% de travailleurs.

L'étroitesse de la base de ce système, associée à sa fragmentation, son hétérogénéité et son éclatement, ne pouvait déboucher que sur une situation financière fragile pour la plupart des régimes voire même alarmante pour certains d'entre eux.

Si le vieillissement démographique explique pour une grande part la crise du système de retraite dans les pays développés, il ne constitue qu'un facteur parmi d'autres pour le cas du Maroc. La défaillance du système est aussi d'ordre administratif et gestionnaire. L'ampleur que prendront les mutations démographiques sur l'équilibre de tous les régimes de retraite marocain se fera sentir beaucoup plus dans l'avenir proche.

En effet, la dérive démographique, conjuguée à la maturité des pensions, aurait comme conséquence, une aggravation du déficit consolidé des régimes de retraite.

Les conclusions des différentes études d'évaluation effectuées par les régimes et, notamment celles faites par le Comité de Suivi et des Etudes Actuarielles (CSEA) et la Banque Mondiale, soulignent bien la fragilité des équilibres démographiques et financiers de la majorité des régimes de retraite et l'importance de la dette implicite envers les affiliés à ces régimes. L'ensemble des régimes de retraite afficheront des soldes déficitaires et ne seront plus en mesure de couvrir la totalité de leurs engagements dès l'épuisement de leurs réserves. Ainsi, selon les études actuarielles, la CNSS sera en faillite en 2016 et la CMR deux ans plus tard.

La nécessité d'une réforme du système de retraite marocain apparaît donc clairement. Il n'existe pas de solutions miraculeuses pouvant résoudre d'un seul coup tous les problèmes complexes de ce secteur qui reste un domaine complexe. La réforme devrait se faire par étape en visant de manière permanente la préservation des droits déjà acquis par les bénéficiaires des pensions, et l'assurance pour les nouveaux retraités, d'un niveau de vie décent après le départ à la retraite. Ce qui nécessite la promotion d'une grande solidarité intra et intergénérationnelles.

Les régimes actuels de retraite doivent d'abord s'adapter graduellement aux changements sociaux, économiques et démographiques en s'orientant vers un système plus souple combinant le mode de financement par répartition et celui par capitalisation. Il ne doit plus y avoir d'à priori en faveur ou en défaveur de la capitalisation ou de la répartition. Dans ce sens, il faut encourager les régimes complémentaires afin de compenser la baisse potentielle du taux de remplacement des régimes de base et d'assurer aux retraités un bon niveau de vie. Les régimes de base ne seront plus en mesure à eux seuls d'assurer des revenus importants. Ils deviendront de plus en plus contributifs.

Par ailleurs, toute réforme structurelle nécessite au préalable un consensus. Une concertation de l'ensemble des parties prenantes s'avère donc indispensable. Avant tout engagement ou prise de décision, le Gouvernement doit réunir les partenaires sociaux et économiques pour étudier les différentes propositions alternatives de réforme. Il doit également sensibiliser les citoyens aux problèmes actuels et futurs auxquels sont et seront

confrontés les différents régimes afin de rendre acceptable toute mesure jugée indispensable au système et éviter toute résistance sociale. Les marocains doivent être convaincus du fait que la réforme vise à avoir un système universel, équitable, moderne, robuste et financièrement solide.

Pour réussir cette réforme, il convient tout d'abord de développer les outils d'une réflexion globale sur ce problème. En effet, l'analyse ne doit pas être ancrée uniquement sur les systèmes de retraite eux-mêmes. Le champ d'étude doit être élargi aux perspectives économiques et sociales du pays. Les politiques sociales sont liées les unes aux autres. [Politique du travail et d'emploi, politique du financement de la sécurité sociale (le type de régime à adopter : répartition ou capitalisation ou mélange des deux), montant des cotisations tenant compte des pouvoirs d'achat et de la répartition de la richesse produite...), politique des âges etc]. La réforme doit s'inscrire dans le cadre d'une perspective globale et de longue durée.

Ensuite, les décisions prises après concertation, doivent être appliquées rapidement avant que la situation démographique ne s'aggrave et que les déficits s'accroissent. Toute attente impliquera un effort plus douloureux et une opposition encore plus affirmée.

Enfin, il faut tirer profit de l'expérience des pays étrangers sans pour autant calquer leurs scénarios de réforme. Il va falloir tenir compte du contexte historique, culturel et socio économique propre à chaque pays. Il n'existe pas un modèle unique de système de retraite idéal vers lequel tout pays doit converger. Le Maroc peut évidemment s'inspirer des solutions adoptées par les pays étrangers lorsque cela est utile et possible, mais tenant compte de ses propres particularités.

En proposant à la fin de ce travail une construction très schématique d'un projet de réforme, nous avons tenté de synthétiser différents scénarios, sachant que des études de faisabilité ainsi que d'estimation du coût de la transition sont nécessaires avant de s'engager dans n'importe quelle réforme. Notre but principal était de participer à la réflexion et au débat sur la réforme de la retraite au Maroc.

Bibliographie

Aglietta M., Blanchet D., Heran F. (2002), *Démographie et économie*, Conseil d'analyse économique, La Documentation Française.

Amar M., Topiol A. (2001), « L'emploi par métiers en 2010 », *Premières Informations et Premières Synthèses*, n°43.4, DARES.

Andreani E., (1986), *Les retraites*, Edition La Découverte, Collection Repères, 116 p.

Anglaret D., Cancé R. (2002), « Le papy-boom renforce l'activité des seniors », *Premières Informations et Premières Synthèses*, n° 15.2, DARES.

Anglaret D., Massin M. (2002), « Les préretraites : Un outil important de la gestion des âges dans les entreprises », *Premières Informations et Premières synthèses*, n° 45.1.

Anglaret D. (2001), « Les quinquagénaires entre l'activité et la retraite », DARES, *Premières Informations et Premières synthèses*, n° 41.2, DARES.

Anajar F. (2005), *La réforme de la retraite au Maroc*, mémoire de DESA, Université Hassan II Casablanca, Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales.

Aerts A-T., Bigot J-F. (2002), « Enquête sur emploi de mars 2002 : Chômage et emploi en hausse », *Insee Premières*, n° 857, 4 p.

Araki D. (2004), *Les systèmes de retraite face au développement économique : quelles perspectives pour le Maroc ?*, Thèse pour le Doctorat d'Etat en sciences économiques, Université Mohamed V Rabat, 379p

Association Internationale de Sécurité Sociale (1987), « Les problèmes actuels des régimes de pension », *Etudes et recherches*, n°26, Genève.

Balze .M, Mazier J., Vidal J- F. (1984), *Quand les crises durent...*, Economica, Paris. cité par El Aoufi N. in *La régulation du rapport salarial au Maroc*, Editions de la faculté des sciences juridiques économiques et sociales de Rabat.

Banque Mondiale (2005), *Les régimes de retraites au vingt et unième siècle : Perspective internationale sur les systèmes de retraite et leur réforme*, Mai 2005.

Banque Mondiale (2005), *Les retraites au Maroc : sur la voie d'une stratégie de forme intégrée*.

Banque Mondiale (2004), *Valoriser les possibilités d'emploi dans les pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord. Vers un nouveau contrat social*, Rapport sur le développement de la région MENA, Editions ESKA, Paris.

Banque Mondiale, Compte virtuel « *Pension Reformer Primer* » in Araki D., (2004), *Les systèmes de retraites face au développement économique : quelles perspectives pour le Maroc ?*, Thèse pour le doctorat d'Etat. Université Mohamed V Rabat.

Banque Mondiale (2002), *Royaume du Maroc : Note sur la protection sociale*, Rapport n° 22486-MOR, décembre.

Banque Mondiale (2001), *Rapport sur la protection sociale au Moyen-Orient et en Afrique du Nord*, 240p.

Banque Mondiale (1987), Maroc : l'impact de la libéralisation sur l'ajustement commercial industriel, 3 volumes, Octobre, ronéotypé.

Banque Mondiale (1983), Maroc : Priorités pour l'investissement du secteur public, 1982-1985, juin. (1983).

Barbier J-C., Theret B. (2004), *Le nouveau système français de protection sociale*, Edition Repères, Collection La Découverte. p123

Baraka N., Benrida A. (2006), *La croissance économique et l'emploi*, Rapport thématique du Cinquantenaire de l'Indépendance du Royaume du Maroc, 310p

Baudoin M. (1996), « La préretraite », *Insee Premières*, n° 484.

Bec C. (1999), « Les politiques d'assistance : de l'intégration à la relégation », in Numéro spécial Assurance, assistance, solidarité, *Revue de l'IREES*, n°30 pp 71-91.

Benamour A. (1971), *Intermédiation financière et développement économique du Maroc*, Edition Maghrébines.

Benallah S., Concialdi P., Husson M., Math A. (2004), «Retraites: les scénarios de la réforme », *La Revue de l'IREES*, n°44.

Benetti C. (1973), *L'accumulation dans les pays capitalistes sous-développés*, Anthropos, Paris, 1973.

Bensedek M. (1952), *Le syndicalisme marocain en marche*, mémoire in Fadlallah M- F. (1986), *Sociologie de la sécurité sociale au Maroc* , Thèse pour le doctorat de 3^{ème} cycle en sociologie, université de Nancy II.

Benrida A. (1985) « Les perspectives de l'emploi à long terme », Séminaire sur les besoins de la population à long terme, organisé par le ministre du Plan à Rabat les 23-24-25 octobre 1985.

Bertaux R. (1990), « les dimensions historiques de la gestion du social », *Les cahiers de la recherche sur le Travail social*, n°18, Caen, page 115.

Bertrand H. (1979) « Le régime central d'accumulation de l'après guerre et sa crise. Enseignements d'une étude en sections productives sur la France de 1950 à 1974 », *Critiques de l'économie politique*, n° 7-8, avril-septembre.

Beveridge W. (1944), « Full employment in a free Society », traduction française, Du travail pour tous dans une société libre, Ed. Domat-Montchrestien, 1945 pp 9-16.

Bichot J. (2005), « Quelle régulation des systèmes de retraites en période de vieillissement » in Joel L-M., Wittwer J. *Economie du vieillissement*, t.2, L'Harmattan, p43-58.

Bichot J., (2003), « Retraites : ajustement ou réforme ? » *Futuribles* n°286.

Bichot J., (1999), *Retraites en Péril*, La bibliothèque du citoyen, 140p.

Bichot J., (1993), *Quelles retraites en l'an 2000 : constat, analyses, solutions*, Edition Armand Colin, 167 p.

Billaudot B. (1976), *L'accumulation intensive du capital. Introduction à l'étude de la croissance économique d'après-guerre et de la crise actuelle*, thèse d'Etat, Paris, septembre 1976, ronéotypée.

Blanchet D., (2002), « les modes d'équilibrage des systèmes de retraite : éléments analytiques du débat », *Revue d'Economie Financière*, N°68-2002, p55.

Blanchet D., (2002), « Le vieillissement de la population active : ampleur et incidence », *Economie et Statistique*, n° 355-356.

Blanchet D., Chanut J-M. (1998), « Les retraites individuelles à long terme : une projection par microsimulation », *Economies et Statistiques*, n° 315.

Blanchet D., Villeneuve B. (1997), « Que reste t-il du débat répartition-capitalisation ? », *Revue d'Economie Financière*, n°40.

Blanchet D., Marioni P. (1996), « L'activité après 55 ans : évolutions récentes et éléments de prospective », *Economie et Statistique*, n° 300.

Blanchet D. (1990), « Retraite par capitalisation et par répartition selon le contexte démographique : quelques résultats comparatifs », *Annales d'Economie et Statistiques*, n°18.

Bommier A., Magnac T. (2003), « Le marché de travail à l'approche de la retraite : évolution en France entre 1982 et 1999 », *Age et emploi*, Colloque DARES du 5 mars 2003.

Bonnet C., Colin C., Ralle P. (2002), « Les formes de solidarités dans le système actuel de retraite », *Revue d'Economie Financière*, n°68, pp 258-283.

Boudahrain A. (2003), « Les pensions de sécurité sociale au Maghreb: une étude sur les cas du Maroc et de la Tunisie », *Revue internationale de sécurité sociale*, Vol 56, 3-4 2003, pp 143-162

Boudahrain A. (2000), *La sécurité sociale au Maghreb du nouveau millénaire : carences et défis Maroc*, Ed. Al Madaris, Casablanca.

Boulier J-F., Dupre D. (2002), *Gestion financière des fonds de retraite*, Edition Economica 2002, pp 125-132.

Boulier J-F. (2002), « Fonds de retraite : peut on faire de l'économie de la gestion de leur bilan ? », *Revue d'Economie Financière*, n°68, pp 257-283.

Boyer R. (2005) « Changement d'époque ... mais diversité et persistance des systèmes de protection sociale », in Vieille P., Pochet P., Cassiers I. *L'Etat social actif : Vers un changement de paradigme*, Collection travail et société, n°44.

Boyer R. (1999), « Une lecture régulationniste de la croissance et de la crise » in Combemale P., Pirou J-P., *nouveau manuel Sciences économiques et sociales*, La Découverte, paris, pp 476-496.

Boyer R., Saillard Y.,(1995), *Théorie de la régulation : l'état des savoirs*, Edit La Découverte, Paris, 571p.

Boyer R. (1980) « Rapport salarial et analyses en termes de régulation. Une mise en rapport avec les théories de la segmentation du marché du travail », *Economie appliquée*, tome XXXIII, n°2, pp 491-509

Bregier O. (2000), « Les préretraites et les mesures en faveur des chômeurs âgés en 1999 », *Premières Synthèses*, n° 49.2, décembre.

Britel F. (1995), *L'avenir des retraites autonomes*, Edit Consulting, 467p.

Briens G., Garbit G., Millet-Ursin C. (1994), *La retraite en entreprise : Aspects fiscaux, juridiques et comptables*, Société Educative Financière Internationale (SEFI), 164p

Brunet F., Richet-Mastin L. (2002), « L'âge des salariés joue surtout à l'embauche », *Premières Informations et Premières Synthèses*, n° 15.3, DARES, avril.

Brutel Ch. (2002), « La population de la France métropolitaine en 2050 : un vieillissement inéluctable », *Economie et Statistique*, n°355-356.

Brutel Ch. (2001), « Projections de la population à l'horizon 2050 », *Insee Premières*, n° 672.

Burricand C., Roth N. (2000), « Les parcours de fin de carrière des générations 1912-1941 : l'impact du cadre institutionnel », *Economie et Statistique*, n° 355, pp.63-79.

Catusse M. (2006), « L'action publique face au « débordement » sociale au Maroc : Décharge et métamorphoses d'un « Etat social » ? », Colloque International (Etat et régulation social : comment penser la cohérence de l'intervention publique) 11, 12, 13 septembre 2006.

Catusse M., Longuenesse E., Destremau B. (dir.) (2005), « Le travail et la question sociale au Maghreb et au Moyen-Orient », numéro spécial de la *Revue des mondes musulmans et de la Méditerranée*, n°105-106.

Canciel G. (2002), « La situation des plus âgés sur le marché du travail », in *Démographie et Economie*, rapport présenté par Aglietta M., Blanchet D. et Héran F., La Documentation Française.

Cadiou L., Genet J., Guérin J-L. (2002), « Evolutions démographiques et marché du travail : des liens complexes parfois contradictoires », *Economie et Statistique*, n° 355-356.

Caisse Nationale de Sécurité Sociale (2008), « Branche des pensions gérées par la CNSS : Situation démographique et financière », *CNSS infos*, 47p.

Caisse Nationale de Sécurité Sociale (2006), « Evaluation actuarielle de la branche des pensions » 35 p.

Caisse Nationale de Sécurité Sociale (2005), « Ce que coûte la sécurité sociale », *CNSS infos*, n°8, mars, p.6.

Caisse Nationale de Sécurité Sociale (2004), *Réforme du régime de sécurité sociale*, Direction de la stratégie.

Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (2002), « Gestion des âges et fin d'activité », *retraite et Société*, n° 36

Caisse Nationale de Sécurité Sociale (2002), *Renouvellement de la population active du régime de sécurité sociale géré par la CNSS 1999-2001 (Régime général)*, Direction de la Stratégie, Décembre 2002.

Caisse Nationale de Sécurité Sociale (1999), *Le régime de sécurité sociale du secteur privé : Historique, Organisation, Statistiques, 1961-1999* ; 84p.

Caisse Nationale de Sécurité Sociale (1999), *Prélèvements sociaux et redistribution des revenus dans le secteur privé : l'impact de la sécurité sociale*, Direction des Etudes et du Développement, DED/216/99

Caisse Nationale de Sécurité Sociale (1998), *Les régimes marocains de sécurité sociales*, recueil des textes CNSS, CMR, RCAR, CIMR, CNOPS, Mutualité, Direction des Etudes et du Développement, 337p.

Caisse Nationale de Sécurité Sociale (1998), *Le régime de sécurité sociale du secteur privé : historique, organisation, statistiques 1961-1996*, Editions de la Sécurité sociale 1998.

Caisse Nationale de Sécurité Sociale, *Les rapports annuels (2003-2004- 2005)*.

Caisse Interprofessionnelle Marocaine de Retraite (2003), *Statuts, Règlement Intérieur*, Document interne.

Caisse Interprofessionnelle Marocaine de Retraite (2003), *Rapport à l'Assemblée Générale Extraordinaire de 12 Mars 2003*.

Caisse Interprofessionnelle Marocaine de Retraite (1993), *Retraite, réponses à vos questions*, 21p.

Caisse Interprofessionnelle Marocaine de Retraites, *Les Rapports annuels (2003-2004-2005)*.

Cassiers I. (2005), « De L'état providence à l'état social actif : quelles mutations sous-jacentes ? », *Regards économiques*, 13P.

Caussat L. (2006), « L'Europe du sud et la réforme des retraites : une communauté de situations, une diversité de politiques », *Revue Française des affaires sociales*, n°1.

Centre d'Etude et de Recherche Démographique (1998), *Situation démographique régionale au Maroc. Analyse comparative*, Direction de la statistique, Rabat, 295p.

Centre d'Etude et de Recherche Démographique (1997a), *Situation et perspectives démographiques du Maroc*, Direction de La Statistique, Rabat, 315p.

Centre d'Etude et de Recherche Démographique (1997b), *Profil socio-démographique du Maroc*, Ministère Chargé de la Population, Rabat, Maroc.

Centre d'Etude et de Recherche Démographique (1997c), *Sécurité sociale et développement socio-économique*, 339p.

Centre d'Etude et de Recherche Démographique (1996), *Projections de la population de 1994 à 2014*, Ministère Chargé de la Population, Rabat, Maroc, 79p.

Centre d'Etude et de Recherche Démographique (1995), *Croissance démographique et développement du monde rural*, Direction de la Statistique, Rabat, Maroc.

Centre d'Etude et de Recherche Démographique (1989), *Femmes et conditions féminines au Maroc*, Direction de la statistique, Rabat, 247p.

Chanal R. (1995), *Gérer la prévoyance et la retraite collective*, SEFI, Collection Assurance, 199 p.

Chany O., Dupot G., Sterdyniak H., Veron P. (2001), « Les réformes des systèmes de retraite en Europe », *Revue de l'OFCE*, n°78, juillet 2001, p135-189.

Charpentier F. (1996), *Retraites et fonds de pension : l'état de la question en France et à l'étranger*, Edition Economica. 369 p.

Cherkaoui M. (2002), *Vieillesse, travail et gestion de la main d'œuvre au sein de l'entreprise*, Mémoire du DEA, Université Pierre Mendès France.

Cherkaoui A. (1980), *Indicateurs socio-économiques du Maroc*, Schoof Publications, Casablanca., 1980, 246p.

Cocheme B., Legros F. (1995), *Les retraites : Genèse, acteurs, enjeux*, Edition Armand Colin, 342 p.

Colin G. (1999), *Développement et réformes des régimes de retraite de la sécurité sociale*, L'approche du Bureau Internationale du Travail. 29p.

Conseil D'orientation des Retraites (2007), *Retraites : questions et orientations pour 2008*, La Documentation Française, 235p.

Conseil D'orientation des Retraites (2004), *Les retraites en Europe et aux Etats-Unis ; des enseignements pour la France ?*, Colloque du 18 Mai 2004, paris, 154p.

Conseil D'orientation des Retraites (2002), *Âge et Travail, un axe de réflexion essentiel pour l'avenir des retraites*, La Documentation Française, janvier, 197 p.

Commissariat Général du Plan (2002), « 2005 : le choc démographique, défi pour les professions, les branches et les territoires », *expertises*, n° 74, 4 p.

Commissariat Général du Plan (2002), « Avenirs des métiers », *expertises*, n°73, 4 p.

Comité de Suivi des Etudes Actuarielle (2001), Scénarios de réforme pour le système de retraite marocain, Version définitive. 3 décembre 2001, 179p.

Courbage Y. (1996), « Transition féconde en contexte peu propice. Le Maroc de 1962 à 1994 », in *actes de la Conférence Régionale Arabe de Population*, Le Caire, décembre 1996.

Concialdi P. (2003), « Réformes des retraites et ressources des personnes âgées : quelques enseignements des expériences étrangères », *Revue de l'IREs*, n°41 p 3-37.

Concialdi P., Math A. (1999), « Pour une économie politique de la protection sociale », in Numéro spécial : « Assurance, assistance, solidarité », *Revue de l'IREs*, n° 30, pp 177-211.

Concialdi P., Desriaux F., Gautié J., Kessler F., Lafore R., Lechevalier A., Palier B., Tuchsirer C. (2003), « La protection sociale », *Alternatives économiques*, n°55.

Coron G. (2003), « Retraite par capitalisation et union européenne : retour sur la directive institutions de retraite professionnelle », *La Revue de l'IREs*, n°43.

Daniel C., Tuchsirer C. (1997), « Assurance, assistance : Quels fondements pour la protection sociale des salariés ? », in Numéro spécial « Assurance, assistance, solidarité », *Revue de L'IREs*, n ° 30, pp 5-33.

Davanne O., Pujol T. (1997), « Le débat sur les retraites : capitalisation contre répartition », *Revue Française d'économie*, vol.XII.

Davanne O. (1997), « Eléments d'analyse sur le système de retraite Français », Conseil d'analyse économique in *Retraite et Epargne*, La Documentation Française.

Demarange G., Laroque G. (2000), «Retraite par répartition ou par capitalisation. Une analyse à long terme », *Revue Economique*, vol 51, n°4, juillet 2000, pp. 813-829.

Destremau B. (2007), La protection sociale en Tunisie : nature et cohérence de l'intervention publique, 20P.

De Lacroix D., Lepers J. (2005), « Financement des pensions et taux d'activité des travailleurs âgés : une proposition alternative », *Regards économiques*, n° 32.8.

Direction de la Statistique (2003), *Enquête Nationale sur le secteur informel non agricole 1999/2000*, Rapport des premiers résultats.

Direction de la Statistique, (2001), *Activité, Emploi et chômage*, Rapport de synthèse.

Direction de la Statistique, *Résultats des recensements généraux de la population et de l'habitat de 1960, 1971, 1982 et 1994.*

Direction des Assurances de la Prévoyance Sociale (2004), *Scénarios de réforme pour les systèmes de retraite marocains*, Rapport interne.

Direction des Assurances de la Prévoyance Sociale (1990-2005), *Rapport d'activité des entreprises d'assurances et de réassurance et des régimes des retraites au Maroc.*

Direction de la Politique Economique Générale (2002), *Les politiques sociales au Maroc. Etat des lieux*, Document de travail, n° 80, Septembre 2002.

Direction de la Politique Economique Générale (2000), *Aspects Sociaux du développement*,

Dupuis J-M, EL Moudden C., Pétron A. (2009), « Démographie et retraites au Maghreb », *Connaissance et Emploi*, les 4 pages du centre d'étude de l'emploi, n°65 ;

Dupuis J-M, El Moudden C. (2007), « Pauvreté, niveau de vie et retraites au Maroc : un état des lieux », *XXVII journées de l'Association d'Economie sociale Nanterre les 6 et 7 septembre 2007.*

Dupuis J-M. (2004), « Retraite et développement : un état des lieux », *XXIV Journées de l'Association d'Economie Sociale.*

Dupuis J-M., EL Moudden C. (2002), *Economie des retraites*, Economica, Paris, 311p.

Dupuis J-M. (1994), *Le financement de la protection sociale*, Edition, Que sais-je ?, 127 p.

Dupont G., Sterdyniak H. (2000), *Quel avenir pour nos retraites ?*, Edition La Découverte, collection Repères, 116 p.

Du Granrut Ch. (2006), « Le système de retraite aux Etats-Unis : l'heure de vérité ? », *Futuribles*, n°316.

El Aoufi N. et Alii, (2003), « Entreprise et ressources humaines », *Le rapport du social 2003*, n° 162, décembre, pp. :105-115

El Aoufi N. (1992), *La régulation du rapport salarial au Maroc*, Editions de la Faculté des Sciences Juridiques Economiques et Sociales de Rabat, Tome I, 413 p

Esping-Andersen G. (1999), *Les trois mondes de l'Etat-providence : Essai sur le capitalisme moderne*, Collection Le lien social, 310 p.

Euzeby C., (2004) « La retraite à la carte : une nécessité ». *Le monde initiatives.*

Euzeby A., Euzeby C. (1996), *Les solidarités : Fondements et défis*, Edition Economica, 250 p.

Fadlallah M-F. (1986), *Sociologie de la sécurité sociale au Maroc*, Thèse pour le doctorat de 3^{ème} cycle en sociologie, Faculté des Lettres et des Sciences Humaine, Université de Nancy II.

Freyssinet J. (1984), *Le chômage*, La découverte, Collection « Repères », Paris.

Friot B. (1998), *Puissances du salariat*, La dispute.

Friot B. (1999), « Quels sont les grands principes des systèmes de retraite », *Problèmes économiques*, n° 2608, Mars, p13.

Friot B. (1999), « Assurances sociales, solidarité nationale, salaire socialisé » in Numéro spécial Assistance, assistance, solidarité, *Revue de L'IRES* n°30, pp 219-229.

Fournier J., Questiaux N., Delarue J-M. (1989), *Traité du social : situations, luttes, politiques, institutions*, 5^{ème} Edition, Paris : Dalloz.

Fox L. (2003), « Une introduction aux filets sociaux de sécurité dans les économies de transition », *Série de Documents de Discussion sur la Protection Sociale*, n° 0306, Banque Mondiale, unité de la protection sociale, mars 2003.

Gallissot R. (1986), *Le patronat européen au Maroc 1931-1942*, Rabat, Editions techniques Nord Africaines, 1964 cité par Fadlallah M-F (1986), « Sociologie de la sécurité sociale au Maroc » Thèse pour le doctorat de 3^{ème} cycle en sociologie. Université de Nancy II.

Garnier M. (1961), « *La sécurité sociale au Maroc* ». *Bulletin Economique et Social du Maroc*, Rabat, Août 1961

Gaullier X. (2003), *Les mutations de la société salariale*, Edition du Seuil et la République des idées, 95p.

Gautié J. (2003), « Marché du travail et protection sociale : Quelles voies pour l'après fordisme ? », *Revue Esprit*, p78-115.

Gautié J. (2002), « Déstabilisation des marchés internes et gestion des âges sur le marché du travail : quelques pistes ». *Document de travail*, n° 15, Centre d'études de l'emploi.

Givord P. (2002), « Prévoir l'évolution des taux d'activité aux âges élevés : un exercice difficile », *Economie et Statistique*, n° 355-356.

Greciano P-A. (2002), *les retraites en France, quel avenir ?*, la Documentation Française, 263p.

Guillemard A-M. (2003), « L'urgence de la réforme des retraites : conduire une politique d'emploi ciblée sur les plus de 40 ans », Mise en ligne le 18 mars 2003 sur le site « vive la retraite ».

Guillemard A-M. (1994), « Attitudes et opinions des entreprises à l'égard des salariés âgés et du vieillissement de la main d'œuvre », in Les modalités de sortie de la vie active et le vieillissement au travail, *Dossiers statistiques DARES*, n° 4-5, La Documentation Française, décembre 1994.

Guillemard A-M. (1991), « Les nouvelles formes de transition entre activité et retraite : Bilan d'une comparaison internationale des dispositifs de sortie anticipée d'activité »,

Recherche subventionnée par la Mission Recherche Expérimentation, Convention MIRE/ISMEA, n°337.88.

Guerien J-L. (2003), « Défis et défaillance de l'économie moderne : Le financement des retraites face au vieillissement de la population », Comprendre l'économie, *Cahiers français* n°25.

Haut Commissariat aux Comptes (2005), *Rapport National sur la politique de population : personnes âgées au Maroc : situation et perspectives*, 335p.

Hachimi Idrissi H. (2004), « Investissement des réserves de sécurité sociale: possibilités et performances : Rapport du Maroc », Colloque des directeurs d'institutions de sécurité sociale des pays francophones d'Afrique, Association Internationale de la Sécurité Sociale, Limbé, Cameroun, 28-30 janvier 2004.

Hanane L. (1989), *Industrialisation : espoir ou illusion ?*, Editions Forum du livre, Casablanca, 1989.

Holzmann R., Hinz R. (2005), *Les régimes de retraite au vingt et unième siècle : Perspective internationale sur les systèmes de retraites et leurs réformes*, Banque Mondiale.

Holzmann R., Jorgensen S. (2000), « *Gestion du risque social : cadre théorique de la protection sociale* », *Document de travail*, n°6 sur la protection sociale, Banque Mondiale, février 2004.

Houssi CH., « Proposition d'une réforme de pension pour la Tunisie : Le cas de la RNSA », 22 p. Colloque sur « les retraites au Maghreb : bilan et perspectives » 20 et 21 Novembre 2008.

Hugon PH. (1984), « L'économie officielle : modes de vie et de survie dans les villes africaines » in E. Archambault, X. greffe, *les économies non officielles*, La Découverte, Collection Economie critique. Paris/. 1984.

Insee (2002), « Enquête sur l'emploi de mars 2002. Résultats détaillés », Collection *Insee Résultats, Emplois et Revenus*.

Insee (2001), « Enquête sur l'emploi de mars 2001. Résultats détaillés », Collection *Insee Résultats, Emplois et Revenus*.

Insee, Liaisons Sociales, Dares (2001), « Activité professionnelle et vieillissement », *Les dossiers thématiques n° 19*.

Insee (2001), « Fin de carrière et départ à la retraite », in *L'Economie française*, Edition 2001 – 2002, *Rapport sur les comptes de la Nation de l'année 2000*, tome 1.

Lamotte B. (2003), « Le diagnostic des âges : du général au particulier », *séminaire transnational Pilotage*, Vienne 8-9 Janvier 2003.

Laroque P. (1946), « Le plan Français de sécurité sociale », *Revue Française du travail*, n°1, Avril 1946.

Lautier B. (1987), « Fixation restreinte dans le salariat, secteur informel, et politique d'emploi en Amérique Latine », *Revue Tiers-monde*, n°110, avril-juin 1987, p.35.

Legros F, Guren J.L. (2002), « Neutralité actuarielle ; un concept élégant mais délicat à mettre en œuvre », *Revue d'Economie Financière*, n°68, p79-81.

Lechevalier A., Pele L-P. (2002), « Mode d'indexation et inégalités intergénérationnelles dans les systèmes de retraite par répartition », *Revue d'Economie politique*, n°3 Mai -juin 2002, p 437- 453

Le Minez S., Baktavastalou R. (1994), « La gestion de la main d'œuvre âgée dans les entreprises en 1991 », in Les modalités de sortie de la vie active et le vieillissement au travail, *Dossiers statistiques DARES*, n° 4-5, La Documentation Française, décembre.

Lopez-Castano H. (1987), « Secteur informel et société moderne », *Revue Tiers-monde*, n°110, avril-juin, 1987, P.370.

Marquie J-C., Paumes D., Volkoff S. (1995), *Le travail au fil des âges*, collection Travail, Octares Editions, 512 p.

Marchand O., Salzberg L. (1996), « La gestion des âges à la française, un handicap pour l'avenir ? », *Données sociales*.

Mathias G. (1987), « Etat et salarisation restreinte au Brésil », *Revue Tiers-monde*, N°110, avril-juin 1987, p337.

Matijascic M., Kay S. (2006), « La sécurité sociale à un carrefour : vers une réforme effective des pensions en Amérique latine », *Revue internationale de sécurité sociale*, vol 59.

Mbandza J. (2004), *Pauvreté et modèle de croissance en Afrique subsaharienne : le cas du Congo Brazzaville (1945-2000)*, Paris, Publibook.

Mechrafi D. (2005), *Le financement de la protection sociale au Maroc. Entre l'équité sociale et l'efficacité économique* », Mémoire de D.E.S.A., FSJES de Rabat, Avril 2005.

Mejjati Alami R. (2004), *Le secteur informel au Maroc : 1956-2004*, pp 419-453, Rapport thématique du Cinquantenaire de l'Indépendance du Royaume du Maroc.

Mejjati Alami R. (2001) « Femmes et marché du travail au Maroc », *UIESP XXIV Congrès Général de la Population*, Salvador-Brésil, 18-24 Août.

Minni C., Topiol A. (2002), « Les entreprises se préoccupent peu du vieillissement démographique », *Premières Informations et Premières Synthèses*, n° 15.1, DARES, avril 2002.

Ministère de la santé (1995), *Enquête de Panel sur la Population et la Santé (EPPS)*, Rabat, Maroc.

Ministère de la santé (1992), *Enquête Nationale sur la Planification Familiale, la Fécondité et la Santé de la Population au Maroc 1979-1980*, (ENPS-II), Rabat, Maroc.

Ministère de la Santé (1989), *Enquête Nationale sur la Planification Familiale, la Fécondité et la Santé de la population au Maroc 1979-1980*, (ENPS-I) 1987, Vol n°III, Rabat Maroc, 187p.

Ministère de la Santé (1984), *Enquête Nationale sur la Fécondité et la Planification Familiale au Maroc 1979-1980*, Vol n°III, Rabat, Maroc, 112p.

Molinié A-F. (2001), « Parcours de travail et fins de vie active dans différentes générations », *Quatre pages du CEE*, n°45, 4 p.

Mouit M-A. (2008), « Le développement des caisses d'assurances privées » troisième congrès des caisses d'assurances privées en Egypte, Ministères des Finances., 27-28 Mai 2008, 28p.

Nauzet-Fichet E., Lerais F. (2002), « Projections de population active : un retournement progressif », *Insee-Première*, n° 838.

Oliviennes D. (1998), « Passé et avenir de l'Etat Providence », *Problèmes économiques*, n°2565-2566 du 22 avril 1998.

Ominami C. (1986), *Le Tiers-monde dans la crise*, Edition La découverte, Paris.

Oualalou F. (1980), *Propos d'économie marocaine*, SMER, Rabat.

Oudghiri M., Khouja A. (1999), « Les régimes de pensions en Afrique : l'expérience nationale du Maroc », *AISS, treizième Conférence régionale africaine*.

Parant A. (2003), « Retraite en France : la réforme 2003 », *Futuribles* n°288, juillet-aôut 2003, pp 71-98.

Parant A. (2000), « Le vieillissement démographique Anti-hasard et défaut de prospective », *Espace, Population, sociétés*. pp339-361.

Palier B. (2006), « La politique des réformes dans les états providence bismarckiens », *Revue française des affaires sociales*. Edition La Documentation Française .N°1 pp 51-80.

Palier B. (2005), *Gouverner la sécurité sociale*, Edition PUF, Collection Quadrige, Essais Débats, 498 p.

Palier B. (2003), *La réforme des retraites : Travailler plus ?*, Collection Que sais-je ?, 127p .

Pele L-P., Ralle P. (1998), « Vers un âge de la retraite plus élevé ? », *INSEE Première*, n° 578.

Projet (1997), « La retraite dans le désordre », *Revue trimestrielle* n° 249, 115 p.

Puel H. (1979), « Le paradigme de l'emploi », *Cahiers Analyse, Epistémologie, histoire*, Presses universitaires de Lyon, n° 18, décembre.

Quintrau B. (2001), « Âge et emploi à l'Horizon 2010 », Rapport du Conseil Economique et Social, n° 20, *Journal Officiel de la République Française*.

Quintrau B. (2001), *Dynamique de la population active et emploi : la gestion prévisionnelle des âges à l'horizon 2010*, rapport de la commission spéciale du Plan du Conseil Economique et Social, octobre 2001.

Ramadane M.M., *Etude sur les systèmes de retraite et leurs effets sur l'économie égyptienne*, rapport du Ministère des Finances, 31p.

Reimat A. (2007), « Rapport salarial, système de retraite et production d'inégalités », in *Approches institutionnalistes des inégalités en économie sociale*, Tome 1/ Evaluations, Edit L'Harmattan, pp 331-345.

Reimat A. (2005), « Retraite patrimoniale et nouveau rapport salarial », in JOEL L-M., WITTEWER J. *Economie du vieillissement*, t.1, L'Harmattan, p183-199.

Reimat A., (1997), *Les retraites et l'économie : Une mise en perspective historique XIX^e - XX^e*, Edition L'Harmattan, Collection Logiques économiques, 323p.

Reynaud E. (1994), *Les retraites en France : Le rôle des régimes complémentaires*, La Documentation Française, 108 p.

Richet-Mastin L., Brunet F. (2000), « L'âge des salariés joue surtout à l'embauche », *Premières Informations et Premières synthèses*, n° 15.3, 8 p.

Rosanvallon P., « La nouvelle crise d'Etat providence », in OLIVIENNES D., *Problèmes Economiques* n° 2565-2566, page 92.

Rosanvallon P. (1995), *La nouvelle question sociale ; repenser l'Etat providence*, Edition Seuil, p 56.

Robalino D., *Pensions in the Middle East and North Africa: Time for change*», Banque Mondiale.

Safar Zitoun M. (2007), *La protection sociale en Algérie : évolution, fonctionnement et tendances actuelles*, 24p.

Salama P., Mathias G. (1983), *L'Etat surdéveloppé. Des métropoles au tiers-monde*, La découverte, Collection. « Economie critique », Paris.

Samalouti J., *Réforme du système de retraite en Egypte : expériences et choix*, rapport du Ministère des Finances, 40 p.

Santelmann P. (2002), *Travail et vieillissement : Quelles perspectives d'emploi et de formation*, problèmes politiques et sociaux, n °873, la Documentation Française, 80 p.

Sauviat C. (2003), « Etats-Unis : les régimes de retraite par capitalisation en difficulté », *Chronique internationale de l'IRES, Problèmes économiques*, 22 octobre.

Sécurité sociale, un nouveau consensus, Bureau internationale du travail, p 62.

Snoussi B. (1998), *La retraite*, Les Editions Maghrébines, 196p.

Social Security Corporation (2006), Rapport annuel, 96 p.

Social Security Corporation (2005), « vers l'élargissement de la couverture », Document de travail, 14p.

Social Security Corporation (2001), « La loi de sécurité sociale », 64 p.

Taquet F. (1998), *Partir à la Retraite*, Lamy/ les Echos, 153p.

Touhami A. (2006), *La pauvreté au Maroc*, Rapport thématique du Cinquantième de l'Indépendance du Royaume du Maroc.

Vergnies J-F. (2002), « Age et problèmes d'emploi : les « anciens » dans la ligne de mire », Entretien avec Quintreau Bernard, *Formation Emploi*, n° 79, pp.5-14.

Vernière L. (2004), « Barèmes de décote et surcote, rachat de périodes d'études et neutralité actuarielle dans la tarification des régimes de retraite : méthodologie et comparaisons internationales », *Question retraite*, n°66-2004

Vernière L. (2002), « Panorama des fonds de réserves pour les retraites à l'étranger », *Question retraite*, n°53, 2002.

Vernière L. (2002), « Panorama des fonds de réserve pour les retraites à l'étranger », *Revue d'Economie Financière*, n°68, p 165-197.

Vernière L. (2001), « Panorama des réformes des systèmes de retraite à l'étranger : les réformes en Suède et en Italie », *Question Retraite*, n°38.

Vernière L. (2001), « Suède : les récents développements de la réforme du système de retraite », *Question retraite*, n°43.

Vernière L. (2001), « Fonds de réserve retraite : fonctionnements et objectifs », *la lettre de l'Observatoire des Retraites*, n°12, pp5-8

Vernière L. (1999), « La réforme du système de retraite suédois : l'apparition d'un nouveau modèle de réforme », *Question Retraite*, n°21.

Volkoff S., Molinié A-F., Jolivet A. (2000), *Efficaces à tout âge*, Dossier n°16, Centre d'Etudes de l'emploi, La Documentation Française.

Vieille P., Pochet P., Cassiers I. (2005), *L'Etat social actif : Vers un changement de paradigme*, Collection travail et société, n°44.

Zahrou R., Sajid M. (2007), « L'économie sociale peut-elle être une réponse appropriée face aux limites et défaillances de la politique et protection sociales des institutions étatiques au Maroc. »

WEBOGRAPHIE :

Association Internationale de Sécurité Sociale (AISS) : www.issa.int

Bureau international du travail (BIT) : www.ilo.gov

Banque Mondiale : www.banquemondiale.org

Caisse Nationale de Retraites et d'Assurances (CNRA) : www.cnra.co.ma

Caisse de Dépôt et de Gestion (CDG) : www.cdg.org.ma

Caisse Marocaine des Retraites (CMR) : www.cmr.gov.ma

Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) : www.cnss.ma

Chauvel louis : Modèles d'Etat-providence et systèmes d'inégalités : www.chauvel.free.fr

Le journal la vie économique : www.lavieeco.com

Le journal quotidien Economiste : www.leconomiste.com

L'Opinion le quotidien national d'informations : www.lopinion.ma

Le matin : www.lematin.ma

La réforme des pensions de retraite et les organisations internationales de la critique à la convergence » : www.ocde.fr

Martin Claude : Régulation politique, régulation domestique dans les trajectoires d'Etat

Providence: www.reds.msh-paris.fr

Ministère de Finance en Egypte : www.sis.gov.eg

Observatoire retraite : www.observatoire-retraite.com

Régime Collectif d'Allocation de Retraite : www.rcar.ma

Social Security corporation : www.ssc.gov.jo

Ministère des Finances en Egypte : www.mof.gov.eg

L'organisme National d'Assurance Sociale : <http://nosi.gov.eg>

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Structure du capital accumulé	
Tableau 2 : Les trois répertoires de la protection sociale.....	92
Tableau 3 : Création d'une typologie des modèles : Les trois mondes.....	95
Tableau 4 : Modèles d'Etat-providence et systèmes d'inégalité.....	96
Tableau 5 : Paramètres du régime obligatoire de retraite CMR : 2006.....	132
Tableau 6 : Le régime de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale : Risques couverts, financement et niveaux de prestations – Situation en 2005 -.....	141
Tableau 7 : Les taux de cotisation au CIMR.....	142
Tableau 8 : Synoptique du système marocain de sécurité sociale.....	151
Tableau 9 : Paramètres des régimes obligatoires de retraite – Année 2006 –.....	152
Tableau 10 : L'âge légal de retraite dans les principaux régimes de retraite.....	153
Tableau 11 : Les indicateurs des principaux régimes de retraite en 2005.....	153
Tableau 12 : Le rapport démographique des principaux régimes de retraite en 2005.....	155
Tableau 13 : Le taux de charge des principaux régimes de retraite en 2005.....	157
Tableau 14 : Les indicateurs des caisses internes en 2005.....	157
Tableau 15 : Le rapport démographique des régimes internes en 2005.....	158
Tableau 16 : Le taux de charge des régimes internes en 2005.....	158
Tableau 17 : Evolutions du PIB et PIB tendanciel.....	162
Tableau 18 : L'excédent de la main d'œuvre potentielle, 1960-1971.....	192
Tableau 19 : Flux de sortie selon le salaire mensuel moyen déclaré 1999-2001.....	198
Tableau 20 : Taux de sortie selon le salaire mensuel moyen déclaré Année 2001.....	198
Tableau 21 : Répartition de la population active occupée selon la durée hebdomadaire.....	199
Tableau 22 : Salariés des établissements informels selon la déclaration à la CNSS et le milieu de résidence des chefs d'unités informelles.....	201
Tableau 23 : L'évolution moyenne annuelle des actifs cotisants et des bénéficiaires 1993-2005.....	208
Tableau 24 : L'évolution de l'indice synthétique de fécondité : 1994-2034 (variante moyenne)	212
Tableau 25 : L'évolution de l'espérance de vie à la naissance 1987-2034 (variante moyenne)	213
Tableau 26 : L'évolution d l'espérance de vie à 60 ans 1980-1994 (milieu urbain).....	213
Tableau 27 : Indicateurs projetés de vieillissement et de prise en charge économique des personnes âgées.....	216
Tableau 28 : La valeur actuelle des déficits des régimes généraux.....	219
Tableau 29 : La valeur actuelle des déficits/PIB.....	220
Tableau 30 : L'évolution des taux de cotisation d'équilibre de long terme.....	221

Tableau 31 : Les dates d'épuisement des réserves (à législation inchangé).....	222
Tableau 32 : Les engagements accumulés et les réserves accumulées.....	223
Tableau 33 : Le rendement des régimes de retraite : année 2005.....	232
Tableau 34 : Le taux de cotisation des principaux régimes de retraite au Maroc.....	232
Tableau 35 : Le salaire de référence des principaux régimes de retraite au Maroc.....	233
Tableau 36 : L'indice de revalorisation des principaux régimes de retraite au Maroc.....	235
Tableau 37 : La pension moyenne mensuelle/retraité	235
Tableau 38 : Le taux de rendement des placements des principaux régimes de retraite au Maroc.....	238
Tableau 39 : Le rapport démographique des régimes internes : Actifs/ Bénéficiaires 1960-2002.....	240
Tableau 40 : Le taux de charge des régimes internes : 1996-2002.....	240
Tableau 41 : L'intégration des régimes internes dans le RCAR.....	241
Tableau 42 : Retraites et salaires en 2005.....	243
Tableau 43 : Age légal, âge effectif de départ en retraite et taux d'emploi des 55-64 ans dans certains pays.....	255
Tableau 44 : L'incidence de la méthode d'indexation sur le taux de remplacement.....	259
Tableau 45: Taxinomie de la retraite à multiples piliers.....	272
Tableau 46 : l'impact d'une baisse des taux d'annuité à 1.5%.....	283
Tableau 47 : L'impact d'une base de calcul déterminée sur le salaire moyen de carrière....	284
Tableau 48 : L'impact de l'augmentation de l'âge de la retraite de 5 ans.....	285
Tableau 49 : L'impact de l'indexation des pensions sur l'inflation.....	286
Tableau 50 : L'impact d'une réforme paramétrique couplée.....	287
Tableau 51 : Le développement des caisses d'assurance privée en Egypte (en millions de livres égyptienne).....	305
Tableau 52 : Les investissements des caisses d'assurances privées en Egypte.....	306
Tableau 53 : L'architecture du système de retraite après la réforme.....	316

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1 : Répartition des actifs cotisants aux principaux régimes de retraite en 2005.....	154
Graphique 2 : La répartition des bénéficiaires des principaux régimes de retraite en 2005.....	154
Graphique 3 : Répartition des montants servis au titre des prestations à long terme en 2005.....	156
Graphique 4 : Le taux de couverture de divers régimes de retraite dans la région Moyen Orient et Afrique du Nord.....	203
Graphique 5: Evolution des actifs cotisants des principaux régimes de retraite 1990-2005.....	208
Graphique 6 : Evolution des bénéficiaires des principaux régimes de retraite 1990-2005.....	209
Graphique 7 : Evolution du rapport démographique des principaux régimes de retraite 1993-2005.....	209
Graphique 8 : Evolution du taux de charge des principaux régimes de retraite 1990-2005.....	210
Graphique 9 : Les pyramides des âges 2004-2014, 2024-2034.....	214
Graphique 10 : L'évolution des effectifs des moins de 15 ans et des personnes âgées de 60 ans et plus 2004-2034.....	215
Graphique 11 : L'évolution de l'indice de vieillissement et du ratio de dépendance en %...216	
Graphique 12: L'évolution des déficits annuels (en millions de Dirhams courants).....	220
Graphique 13 : L'évolution des déficits annuels (rapportés au PIB).....	220
Graphique 14 : L'évolution des taux de cotisation.....	221
Graphique 15 : Le taux de cotisation d'équilibre annuel des principaux régimes de retraite au Maroc.....	222
Graphique 16 : La demande de soutien budgétaire des principaux régimes de retraite.....	224
Graphique 17 : Le taux de cotisation d'équilibre des principaux régimes de retraite.....	224
Graphique 18 : L'indice de générosité des régimes aux pays méditerranées/ Taux de rendement interne.....	231
Graphique 19 : La répartition des salariés par tranche de salaire mensuel moyen déclaré en 2005 (en dirhams).....	236
Graphique 20 : Les salariés déclarés à la CNSS selon le cumul du nombre de jours cotisés en 2003.....	237
Graphique 21: Pension minimum liée aux standards de vie de la population et le seuil de pauvreté.....	248

LISTE DES SCHEMAS

Schéma 1 : Le taux de remplacement du régime et le taux de remplacement obtenu dans le cadre de la répartition.....	31
Schéma 2 : La typologie de Louis Chauvel.....	94
Schéma 3 : Architecture du système de retraite au Maroc.....	128
Schéma 4 : Les politiques de l'élargissement de la couverture en Jordanie.....	310

ANNEXES

Annexe 1 a :

LES DISPOSITIONS	ONE	REGIE DES	ODEP	OCP	ONCF
Mode de financement	Répartition	Répartition	Répartition + Régime complémentaire pour agents ayant quitté sans pouvoir intégrer	Répartition	Répartition
Garanties	Pension vieillesse + Réversion	Pension vieillesse + Réversion + Remboursement des cotisations	Pension de retraite d'ancienneté + retraite proportionnelle + retraite différée + réversion	Pension d'ancienneté + Pension proportionnelle + réversion	Pension de retraite normale + pension proportionnelle + pension différée + pension de réforme
L'assiette de cotisation	Le salaire de base + éléments forfaitaires + gratification de fin d'année + gratification spéciale de + Prime de productivité.	Traitement de base indiciaire afférant au grade d'échelon détenu majoré de suppléments de traitement correspondants.	Salaire brute S tel qu'il est défini suit : $S = SF + V$ SF= traitement de base prime de qualification administrative + indemnité de résidence + V= autres éléments du salaire brute imposable.	Total du traitement mensuel majoré de 10 % et du montant de la prime de fin d'année .P.	Traitement de base + indemnité de résidence + prime spéciale + prime de rendement + 50% des primes d'encadrement et d'indemnité d'attaché + Prime de fin d'année + prime d'exploitation.

Annexe 1 b :

LES DISPOSITIONS	ONE	Régie des tabacs	ODEP	OCP	ONCF
Assiette de liquidation	Salaire ou traitement annuel correspondant pour chaque intéressé à l'échelle et l'échelon auquel il était affecté au moment de la retraite	Egale à l'assiette de cotisation détenue à la date de la radiation des cadres	La moyenne des salaires des 3 dernières années d'activité	Le traitement professionnel calculé sur la base des 12 derniers mois continus les plus favorables de la carrière de l'agent	Egale à l'assiette de cotisation à la date de la radiation des cadres
L'annuité	2% + 0,5%	2,5%	2%	3%	2,5%
Ouverture de droit à la pension	- 60 ans pour les agents de service sédentaire ; - 55 ans pour agents actifs ; - 50 ans pour agent ayant totalisé 10 ans	- 60 ans et au moins 20 ans de service effectif et valable.	- 60 ans et au moins 21 ans de service effectif et valable	- 50 ans au moins et 30 annuités au sein du groupe	- 50 ans pour les agents de conduite des machines - 55 ans pour les autres
Calcul de la pension	$P = 0,02 \times A \times S$ (A nombre d'années des comptées) 0,5%	$P = 0,025 \times A$ de liquidation	$P = 0,025 \times A \times S$ $21 < A < 37,5$ S = salaire moyen des 3 dernières années	$P = P1 + P2$ $P1 = 3\% \times N \times S \times M$ $P2 = 3\% \times N \times M \times ((10\% \times S) + C/12)$ C= prime d'année, M=1, S = traitement	$P = 0,025 \times A \times S$
Pension minimale	Non prévue	P ne peut être inférieur au montant des émoluments de référence afférant à l'indice 100 dans une pension de retraite basée sur 21 ans. La pension calculée à raison de 5%	+ de 21 ans P ne peut être inférieur au salaire fixe correspondant à l'indice 112.	Non prévue	21 ans = 100% à la rémunération soumise à retenue majoré de 15 % d'un agent de l'échelle 1 et échelle

Annexe 1 C :

LES DIPOSITIONS	ONE	REGIE DES	ODEP	OCP	ONCF
Anticipation	Non prévue	Non prévue	Non prévue	Ayant au moins 25 ans et totalisant au moins 21 ans de	Non prévue
Réversibilité	La pension est partagée entre les bénéficiaires (enfants et veuves non remariées).	50% de la pension de l'affilié.	Réversibilité.	50% de la pension.	50% de la pension.

Annexe 2 :

Concepts et définitions utilisés par la Direction de la Statistique et le BIT :

A- La Direction de la Statistique :

- **La population active occupée au sens étroit** comprend toutes les personnes de 15 ans et plus participant à la production de biens et services, ne serait ce que pour une heure, pendant les 24 heures qui précèdent l'entretien, ainsi que toutes les personnes pourvues normalement d'un emploi, mais temporairement absentes de leur travail.

Sont considérés comme ayant un emploi:

1. Les personnes temporairement absentes pour cause de maladie ou accident, congés ou vacances annuelles, congé de maternité ou paternité ou parental, congé d'éducation ou de formation dans le cadre de l'entreprise et pour une durée inférieure à deux mois avec assurance de retravailler, conflits du travail de moins de deux mois, intempéries, panne mécanique, etc.
2. Les personnes mises à pied temporairement sans rémunération mais ayant gardé un lien formel avec l'emploi;
3. Les travailleurs à plein temps ou à temps partiel à la recherche d'un autre emploi durant la période de référence;
4. Les personnes assujetties à la scolarité obligatoire, en retraite ou bénéficiant d'une pension, inscrites comme demandeurs d'emploi ou percevant des allocations de chômage, qui ont effectué un travail quelconque (rémunéré ou en vue d'un bénéfice) pendant la période de référence;
5. Les étudiants à plein temps ou à temps partiel travaillant à plein temps ou à temps partiel;
6. Les apprentis et stagiaires rémunérés et, s'ils participent à la production, les apprentis et stagiaires non rémunérés;
7. Les travailleurs familiaux non rémunérés travaillant durant la période de référence ou temporairement absents pour une période inférieure à deux mois et ayant gardé un lien formel avec l'emploi;
8. Les personnes occupées dans la production de biens pour leur usage final personnel;
9. Les volontaires et militaires de carrière, les conscrits ainsi que les personnes effectuant un service civil équivalent au service militaire.

- **La population active occupée marginale** est l'ensemble des individus en âge d'activité qui se considèrent comme des inactifs, mais déclarent, à un stade de l'interview avoir exercé une activité économique durant la période de référence (les 30 jours précédant la date d'enquête).

- **Chômage:**

Personnes de 15 ans et plus, sans activité professionnelle, disponibles pour travailler et à la recherche d'un emploi, y compris les travailleurs découragés. Sont également considérées comme chômeurs:

1. Les personnes temporairement absentes de leur travail pour cause de mise à pied de durée indéterminée sans rémunération ou mise en congés non rémunérés à l'initiative de l'employeur;
2. Les personnes sans emploi et immédiatement disponibles pour travailler qui ont pris des dispositions pour travailler dans un nouvel emploi à une date ultérieure ou qui ont essayé de créer leur propre entreprise;
3. Les personnes en quête d'un emploi et/ou immédiatement disponibles pour travailler mais qui étaient soumises à la scolarité obligatoire, en retraite ou au bénéfice d'une pension;
4. Les étudiants à plein ou à temps partiel à la recherche d'un emploi à plein ou à temps partiel;
5. Les travailleurs saisonniers ne travaillant pas durant la saison morte et non payés durant cette période.

- **Sous-emploi:**

Sous-emploi lié à la durée du travail:

Personnes de 15 ans et plus ayant travaillé moins de 48 heures au cours de la semaine de référence, disposées à faire des heures complémentaires et disponibles pour les faire.

Situations d'emploi inadéquat:

Personnes de 15 ans et plus ayant travaillé plus que 48 heures durant la semaine de référence et qui déclarent être à la recherche d'un autre emploi ou disposées à changer d'emploi pour l'une des deux raisons suivantes:

1. Inadéquation de leur emploi actuel avec leur formation ou leur qualification;
2. Insuffisance du revenu procuré par leur travail actuel.

B- BIT :

- **La population active occupée** "au sens du **BIT**" comprend les personnes (âgées de 15 ans ou plus) ayant travaillé (ne serait-ce qu'une heure) au cours d'une semaine de référence, qu'elles soient salariées, à leur compte, employeurs ou aides dans l'entreprise ou l'exploitation familiale. Elle comprend aussi les personnes pourvues d'un emploi mais qui en sont temporairement absentes pour un motif tel qu'une maladie (moins d'un an), des congés payés, un congé de maternité, un conflit du travail, une formation, une intempérie,... Les militaires du contingent, les apprentis et les stagiaires rémunérés effectuant un travail font partie de la population active occupée.

- **Le chômeur :**

En application de la définition internationale adoptée en 1982 par le Bureau international du travail (BIT), un chômeur est une personne en âge de travailler (15 ans ou plus) qui répond simultanément à trois conditions :

- Etre sans emploi, c'est à dire ne pas avoir travaillé, ne serait-ce qu'une heure, durant une semaine de référence ;
- Etre disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours ;
- Avoir cherché activement un emploi dans le mois précédent ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.

Annexe 3

Types de	Contexte	Diagnostic	Contenu des politiques	Politique de réforme	Conséquences
L'avant retrenchement	<ul style="list-style-type: none"> - Ralentissement économique (à partir du milieu des années soixante-dix). - Hausse du chômage - Déficits des comptes sociaux. 	Les prestations sociales peuvent aider les victimes de la crise	<ul style="list-style-type: none"> - Protection sociale sans travail - Augmentation des cotisations - Modification de la générosité des droits 	<ul style="list-style-type: none"> - Appliquer les bonnes vieilles recettes - Il est plus facile d'augmenter les cotisations que les impôts et que 	<ul style="list-style-type: none"> - Absence de transformation majeure de l'Etat providence, paysage figé - Inefficacité croissante de ce type de politiques (hausse du chômage,
Première vague de politiques de retrenchment, années quatre-vingt-dix.	<ul style="list-style-type: none"> - Récession économique (début des années quatre-vingt-dix). - Marché unique. - Préparation de la monnaie unique. - Changements démographiques 	Les systèmes ont besoin d'être sauvés/ consolidés	<ul style="list-style-type: none"> - Augmentation de la contributivité des prestations d'assurance sociale - Financement par l'impôt des prestations non contributives 	Réformes négociées sur la base d'une clarification de la distinction entre assurance sociale et assistance sociale/solidarité	De l'assurance sociale à une assurance plus individuelle (« érosion of share fate » (Erosion de la notion de sort partagé), Jacob S. Hacker)
Au-delà du retrenchment, réformes institutionnelles	<ul style="list-style-type: none"> - Economie postindustrielle. - Fin du keynésianisme. - Mondialisation et intégration européenne/ coordination des économiques et sociales. 	Les systèmes de protection sociale sont en partie responsables de la crise : le fait que les droits soient liés au travail renforce l'exclusion sociale ; le maintien du revenu a effet dissuasif sur le travail, les cotisations sociales nuisent à la compétitivité et créent du chômage ; la gestion corporatiste entrave les capacités de réforme.	<ul style="list-style-type: none"> - Importance croissante de nouvelles prestations, (universelles ou ciblées), financées par l'impôt, gérées par l'Etat - Progression des prestations servies par des organismes - Nouveau mode de nouveaux impôts, moins de cotisations sociales - Nouveau mode de gestion (public ou privé) 	Stratégie virale, superposition : de nouvelles mesures, de nouvelles institutions sont de manière <ul style="list-style-type: none"> - la base d'un contradictoire - elles se développent et finissent par former un deuxième pilier 	Affaiblissement des mécanismes et des acteurs des assurances sociales
Deuxième de réformes. Rupture avec la voie traditionnelle, année 2000.	<ul style="list-style-type: none"> - Marché unique. - Union économique et monétaire. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les systèmes de protection doivent changer en profondeur pour s'adapter à la nouvelle donne économique. - Diffusion des idées de l'OCDE, de la stratégie européenne pour l'emploi et de la méthode ouverte de coordination 	<ul style="list-style-type: none"> - Multiplication des piliers les systèmes de retraite, politique du vieillissement actif - Activation des chômeurs - Concurrence dans le système de santé 	Réformes controversées, introduisant des divisions entre les syndicats	<ul style="list-style-type: none"> - Politiques sociales orientées vers l'offre. - Du maintien du revenu à l'activation - Incitations, prestations favorables à l'emploi. - Re-marchandisation - Dualisation des systèmes

TABLES DES MATIERES

ACRONYMES	6
INTRODUCTION GENERALE	7
1- Le contexte marocain.....	8
2- La problématique.....	10
3- Fondements théoriques.....	11
4- Approche méthodologique.....	16
5- Collecte de données.....	18
6- Plan de la thèse.....	19
PARTIE I : DIVERSITE DES SYSTEMES DE RETRAITE : FONDEMENTS HISTORIQUES	21
Chapitre 1 : Modes de fonctionnement et de financement des systèmes de retraite	26
Section 1 : Le Système de retraite par répartition	26
I. Le régime social contributif	27
I.1 Les régimes contributifs à prestations définies	29
I.2 Les régimes à cotisations définies	32
I.2.1 Les régimes à cotisations définies en points.....	33
I.2.2 Les régimes notionnels à cotisations définies.....	34
II. Revalorisation et indexation des droits à la retraite	35
II.1 Les régimes à prestations définies	35
II.1.1 La revalorisation des salaires de la carrière.....	35
II.1.2 L'indexation de la pension.....	37
II.2 Les régimes à cotisations définies en points	37
Section 2 : Le système de retraite par capitalisation	39
I. Le mode d'acquisition des droits	39
II. Exemples de retraites collectives en France	44
II.1 La retraite collective d'entreprise du secteur privé	44
II.2 La retraite collective supplémentaire des salariés du public	45
II.3 La retraite collective supplémentaire des travailleurs non salariés	46
III. Les fonds de pension	47
Section 3 : Articulation entre système de retraite et environnement démographique et économique	52
I. L'équilibre financier des systèmes de retraite par répartition	52
II. L'incidence des changements démographiques et économiques	58
II.1 L'impact des changements démographiques	58
II.1.1 La fécondité.....	58
II.1.2 L'espérance de vie.....	59
II.2 Les effets des évolutions économiques	61
II.2.1 Le chômage.....	61
II.2.2 La croissance économique.....	62
II.3 Les cycles économiques et la retraite	64
III. L'équilibre financier des systèmes des retraites par capitalisation	67
IV. La capitalisation face aux évolutions démographiques et économiques	70
IV.1 L'incidence des évolutions démographiques.....	70
IV.2 L'incidence des évolutions économiques.....	72

Chapitre 2 : Les déterminants historiques de l'institutionnalisation des retraites.....74

Section 1 : L'évolution et la généralisation de la protection sociale.....75

- I.....Le passage de la solidarité traditionnelle de type tribal et familial à la solidarité sociétale globale à travers la construction d'un système de sécurité sociale75
- II. L'extension de la sécurité sociale.....81

Section 2 : Modèles d'Etats-providence et systèmes d'inégalités.....89

- I. Les trois grands régimes d'Etat-providence.....89
 - I.1Le modèle libéral.....90
 - I.2Le modèle conservateur-corporatiste.....90
 - I.3Le modèle social-démocrate.....91
- II. Etat-providence et systèmes d'inégalités.....94

Section 3 : Les critères d'évaluation des systèmes de retraite.....97

- I. Le critère du niveau de vie et sa mesure.....98
 - I.1Un niveau de vie absolu.....98
 - I.2Le niveau de vie relatif.....99
- II. Contributivité et rentabilité.....101
- III. Redistribution.....103
- IV. Egalité de traitement des affiliés.....105
- V. Liberté de choix des assurés.....108
- VI. Lisibilité à long terme du système et garantie des droits pour l'assuré.....110

PARTIE II : LE SYSTEME DE RETRAITE MAROCAIN : HETEROGENEITE ET FAIBLE TAUX DE COUVERTURE 114

Chapitre 3 : Le système de retraite marocain : observation empirique.....117

Section 1 : Genèse et constitution des régimes de retraite au Maroc.....117

- I. Instauration des premiers régimes de retraite.....118
 - I.1 Des droits sociaux pour les ressortissants européens.....118
 - I.2 Le nationalisme et le mouvement syndical marocains face aux questions sociales.....121
- II. Constitution du système de retraite Marocain.....123
 - II.1 Naissance du plan de sécurité sociale.....123

Section 2 : Fonctionnement et caractéristiques des régimes de retraite.....128

- I. Fonctionnement des principaux régimes de retraite.....129
 - I.1 Le régime de pensions civiles et militaires.....129
 - I.2 Le régime collectif d'allocation de retraite.....134
 - I.3 Le régime de sécurité géré par la caisse nationale de sécurité sociale.....137
 - I.4 La caisse interprofessionnelle marocaine de retraite.....142
 - I.5 La caisse nationale de retraite et d'assurance.....146
 - I.6 Les produits d'assurance.....148
 - I.6.1 Le groupement d'assurance du supérieur.....148
 - I.6.2 Les produits d'assurance vie.....149
 - I.7 Les régimes particuliers internes.....150
- II. Dispositions et paramètres des régimes légaux de retraite.....152
 - II.1 Souscription et cotisation.....152
 - II.2 Age de départ à la retraite.....153
- III. Structures démographiques et financières des régimes.....153

Chapitre 4 : Un contexte économique peu favorable au développement de la sécurité sociale.....161

Section 1 : Régimes d'industrialisation, croissance et type de salarisation.....163

- I.....Un régime d'industrialisation extensif au Maroc165
 - I.1 Une croissance structurée par le « Dutch Disease » et le « Booming Sector ».....166
 - I.2 Les mesures de stabilisation de 1978-1982 : échec des objectifs visés.....173

I.3 <u>L'ajustement structurel : 1983-1993 : le grand écart.....</u>	175
II. <u>Une salarisation restreinte.....</u>	177
<u>Section 2 : Le marché du travail : situation de déséquilibre depuis l'indépendance.....</u>	184
I..... <u>L'évolution de l'offre et de la demande de travail</u>	<u>185</u>
I.1 <u>L'offre de travail.....</u>	185
I.2 <u>La demande de travail.....</u>	187
II. <u>Chômage, précarisation et sous-emploi.....</u>	191
II.1 <u>Chômage : Evolution et caractéristiques.....</u>	191
II.2 <u>Formes atypiques d'emploi : formes sous salariales et informelles.....</u>	196
PARTIE III : REFORME DES SYSTEMES DE RETRAITE AU MAROC :	
NECESSITE D'UNE PRISE DE CONSCIENCE COLLECTIVE	204
<u>Chapitre 5 : Analyse et évaluation actuarielle du système de retraite marocain et fondements explicatifs de</u>	<u>crise</u>
	207
Section 1: Structures démographiques et financières des principaux régimes de retraite au Maroc...	207
I. <u>Evolution passée des principaux indicateurs démographiques et financiers des régimes de retraite.....</u>	<u>207</u>
I.1 <u>Dégradation du rapport démographique.....</u>	207
I.2 <u>Augmentation du taux de charge.....</u>	209
II. <u>Le poids de la démographie.....</u>	210
II.1 <u>L'évolution de la démographie du Maroc.....</u>	211
II.1.1 <u>La baisse du taux de fécondité.....</u>	212
II.1.2 <u>L'amélioration de l'espérance de vie.....</u>	212
II.1.3 <u>La diminution du rapport de prise en charge des personnes âgées.....</u>	216
II.2 <u>Les régimes de retraite face à l'évolution de la démographie marocaine.....</u>	217
III. <u>Analyses actuarielles et conditions d'équilibre du système de retraite marocain.....</u>	218
III.1 <u>Le rapport du (CSEA) 2001.....</u>	218
III.1.1 <u>Les déficits de long terme.....</u>	219
III.1.2 <u>Les taux de cotisation de long terme.....</u>	221
III.2 <u>Le rapport de la Banque Mondiale.....</u>	223
Section 2 : Variables exogènes et endogènes influant sur le fonctionnement des systèmes	
de retraite.....	225
I. <u>Les difficultés d'ordre général.....</u>	<u>225</u>
I.1 <u>Le pluralisme institutionnel.....</u>	225
I.1.1 <u>L'absence d'une loi cadre portant organisation du secteur.....</u>	225
I.1.2 <u>La dispersion de la tutelle.....</u>	226
I.1.3 <u>Les lacunes de coordination entre les régimes de retraite.....</u>	226
I.2 <u>L'insuffisance du contrôle financier.....</u>	227
I.3 <u>L'absence d'un plan comptable spécifique au secteur de la retraite.....</u>	228
I.4 <u>La dépendance par rapport à l'Etat et aux employeurs.....</u>	229
I.5 <u>L'insuffisance des cotisations pour le financement des prestations.....</u>	230
II. <u>Les difficultés spécifiques endogènes aux régimes de retraite.....</u>	230
II.1 <u>Rendements excessifs.....</u>	231
II.1.1 <u>Des taux de cotisations faibles.....</u>	232
II.1.2 <u>Des modes de liquidations favorables.....</u>	233
II.1.3 <u>La revalorisation des pensions.....</u>	234
II.2 <u>La gestion des fonds de réserves.....</u>	237
II.3 <u>Les régimes de caisses internes de retraite.....</u>	239
II.3.1 <u>Dégradation du rapport démographique.....</u>	239
II.3.2 <u>Augmentation du taux de charge.....</u>	240
Section 3 : Inégalités sociales et remise en cause des fonctions des systèmes de retraite.....	242
I. <u>Le niveau de vie décroissant des retraites.....</u>	242
II. <u>Les inégalités entre les retraités.....</u>	243
III. <u>La faible redistribution intra et intergénérationnelle.....</u>	245

Chapitre 6 : Politiques, propositions et voies de réforme des systèmes de retraite au Maroc.....250

Section 1 : Les politiques de réforme des systèmes de retraite.....252

I. Les réformes paramétriques.....	253
I.1 L'augmentation du taux de cotisation.....	254
I.2 L'augmentation de l'âge légal de mise à la retraite.....	254
I.3 L'allongement de la durée de cotisation.....	256
I.4 La baisse du taux d'annuité.....	257
I.5 La modification du salaire de référence.....	257
I.6 La modification des règles de revalorisation et d'indexation des pensions.....	259
II. Les techniques alliant répartition-capitalisation.....	262
II.1 La répartition provisionnée.....	262
II.2 Les comptes notionnels.....	265
III. Les réformes systémiques ou structurelles : Systèmes à piliers multiples.....	267
III.1 L'approche de la Banque Mondiale.....	267
III.2 L'approche du Bureau International du Travail.....	275

Section 2 : Le processus de réforme des systèmes de retraite au Maroc.....277

I. Etats des lieux des principaux réaménagements entrepris par les principaux régimes de retraite.....	278
I.1 La caisse nationale de sécurité sociale.....	278
I.2 La caisse interprofessionnelle marocaine de retraite.....	279
I.3 La caisse marocaine des retraites.....	280
I.4 Le Régime collectif d'allocation de retraite.....	280
II. Système de retraite et scénarii de réforme au Maroc.....	281
II.1 Les réformes paramétriques du système actuel.....	282
II.1.1 La baisse du taux d'annuité ou de la valeur du point.....	282
II.1.2 Le changement de la base de calcul.....	283
II.1.3 L'augmentation de l'âge de la retraite.....	284
II.1.4 La modification des règles d'indexation des pensions.....	285
II.1.5 Simulation d'un couplage de réforme.....	287
II.2 Les réformes d'ordre gestionnaire.....	288
II.2.1 Une meilleure gouvernance des régimes.....	288
II.2.2 Une gestion efficace des réserves.....	289
II.2.3 Un pilotage actuariel pointu.....	289
II.3 Propositions de réforme systémique du système de retraite marocain.....	290
II.3.1 Réformes des montages financiers après regroupement des régimes.....	290
II.3.2 Fonds de pension.....	292

Section 3 : Vers un système développé, plus élargi.....293

I. Les conditions de réussite du processus de réforme des régimes de retraite au Maroc.....	293
II. L'extension de la couverture vieillesse.....	295
II.1 Le droit à la sécurité sociale.....	295
II.2 Le problème de l'absence de couverture.....	296
II.3 Les politiques et les stratégies d'élargissement de la couverture.....	298

Section 4: Pratiques de l'élargissement de la couverture et expériences de réformes : cas de la Tunisie, de l'Égypte et de la Jordanie.....299

I. La Tunisie: modèle d'extension de la couverture retraite au Maghreb	299
II. L'Egypte : encouragement des caisses privées d'assurances	300
III. La Jordanie : voies d'élargissement de la couverture sociale	308
CONCLUSION GENERALE	317
BIBLIOGRAPHIE	320
LISTE DES TABLEAUX	334
LISTE DES GRAPHIQUES	337

LISTE DES SCHEMAS.....338

ANNEXES..... 339