

Au Maroc comme dans de nombreux pays, la pérennité des systèmes de retraite est remise en question et leur réforme se pose avec acuité.

L'urgence en a fait un chantier prioritaire dans la politique menée par le Gouvernement marocain en matière économique et sociale, comme en témoigne la diligence d'études actuarielles des régimes de retraite en vigueur, l'initiation depuis quelques années d'un processus visant la réforme des régimes de retraite et la mise en place, en janvier 2004, d'une commission nationale chargée de concevoir l'architecture du nouveau système et de proposer les mesures de la réforme à entreprendre.

En effet, la problématique des équilibres financiers des régimes de retraite marocains constitue une menace pour leur avenir. A la base de cette menace, le système de « répartition », système choisi par les différents régimes et l'amorce d'une transition démographique marquée notamment par la baisse de la fécondité et l'allongement de l'espérance de vie.

Dans le présent « Dossier », et partant d'une retrospective de l'évolution qu'a connu le système de retraite au Maroc, la revue AL MALIYA, présenta en premier lieu les composantes de ce système et ses caractéristiques, ainsi que les contraintes et les limites qui convergent vers la nécessité de sa réforme.

Cette réforme sera abordée en second lieu en terme d'efforts consentis par les pouvoirs publics, et notamment à travers la commission nationale instituée à cet effet.

Historique sur l'évolution du secteur de la retraite au Maroc

Au Maroc, l'évolution de la sécurité sociale en général et de la retraite en particulier a connu plusieurs étapes. La dotation du Royaume d'un système moderne, obligatoire et universel d'assurance sociale, ne s'est concrétisée qu'avec l'indépendance.

Avant le protectorat, le Maroc a connu, comme beaucoup de pays africains et arabes, des formes traditionnelles de secours qui étaient loin du système de sécurité sociale au sens moderne du terme.

La principale source de prévoyance sociale découlait de la Chariâ (la loi musulmane) qui incite tout musulman à des obligations d'aide et de charité en faveur des nécessiteux et notamment envers les personnes âgées.

Parallèlement à ces règles de solidarité, et jusqu'aux deux premières décennies du protectorat, la production et l'échange s'organisaient au sein des corporations de métiers, qui associaient les apprentis, les aides, les ouvriers et les maîtres en leur édictant des liens, souvent précis et impérieux, de solidarité face aux aléas de la maladie et des accidents.

Pendant la période du protectorat, et fidèle à une politique qui a maintenu dans des structures institutionnelles autonomes le secteur moderne de l'économie d'une part, et les activités traditionnelles (premières industries créant un salariat urbain) d'autre part, l'administration du protectorat n'est intervenue que dans le premier secteur pour le soumettre à des règles impératives fondées sur une logique d'assurance sociale.

De plus, une grande partie des travailleurs français étaient détachés de la métropole, notamment des services publics, et y maintenaient parfois leurs cotisations sociales. La plupart d'entre eux n'envisageaient probablement pas de rester indéfiniment au Maroc pour s'engager dans un régime d'assurance vieillesse marocain. C'est sans doute pour cette raison que les premières actions de prévoyance sociale, organisées par les milieux professionnels, ont concerné le domaine des soins médicaux, exclusivement sous forme de sociétés mutuelles (douanes, police, PTT...).

Dans le secteur privé, les services concédés et les établissements publics, ainsi que des caisses au statut juridique plus ou moins précis, se sont développées pour assurer à l'ensemble du personnel, ou aux seuls européens, des prestations en cas de maladie, voire d'incapacité ou de vieillesse. Les caisses les plus

importantes se sont développées dans le secteur minier, notamment l'OCP, le BRPM, l'ONCF et dans le secteur de l'électricité (ONE et régies de distribution).

Des actions patronales inter entreprises ont pu également se développer. La plus connue est la Caisse Interprofessionnelle Marocaine de Retraite (CIMR), créée en 1949. Les mesures ainsi instituées se sont adressées, à l'origine, aux colons exclusivement. Elles ont été ensuite progressivement étendues aux travailleurs marocains sur une base inégalitaire, puis d'égalité formelle.

L'indépendance consacrera la création d'un système moderne obligatoire et universel d'assurance sociale, inspiré des principes de la Convention n° 102 de l'Organisation Internationale de Travail.

De nombreuses réformes devaient voir le jour avec la création de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) en 1959, puis en 1971 avec les textes sur les pensions civiles et militaires qui devaient être abrogés et remplacés par une législation unifiée. L'année suivante, ce fut le tour de la CNSS d'être dotée d'un nouveau texte organique, en l'occurrence le dahir du 27 juillet 1972.

Par la suite, le Régime Collectif d'Allocations de Retraite (RCAR) a été créé en 1977 et qui a entraîné l'exclusion de certaines catégories de travailleurs du champ d'application de la CNSS. En 1981, les salariés agricoles ont bénéficié des prestations de la CNSS sous des conditions particulières, qui excluent notamment les allocations familiales. Pour leur part, les employeurs et les salariés de l'artisanat, dont l'accès à cet organisme avait été subordonné dès 1959 à l'adoption d'un texte d'application, ont dû attendre le décret de 1993.

En parallèle à ces mutations, le secteur de la retraite a hérité de la période du protectorat des caisses de retraite telles la CIMR et les caisses internes de retraite de certains établissements publics (ONCF, Régie des Tabacs, ODEP, OCP, ONE...). Ces caisses internes ont connu plusieurs réformes tant sur le plan de fonctionnement que par rapport à la nature et les niveaux des prestations garanties.

Secteur de la retraite au Maroc : diversité Institutionnelle et panoplie des prestations

Se composant de 7 régimes, le secteur de la retraite au Maroc se caractérise par sa diversité ; chaque régime applique des règles propres aussi bien en matière de financement que de calcul des prestations et des conditions de leur octroi. Parmi les 7 régimes de retraite : 5 sont à caractère général et 2 sont des régimes internes.

Le secteur de la retraite est constitué de régimes de base obligatoires et de régimes complémentaires facultatifs; de régimes à caractère général et ceux dits particuliers ou internes (établissements publics), de régimes en répartition, et le Régime Collectif d'Allocation de Retraite (RCAR) qui se distingue par son système mixte.

En outre, il existe des petits régimes tels celui de Bank Al Maghrib ou des membres de la Chambre des Représentants et de la Chambre des Conseillers.

La Caisse Marocaine des Retraites (CMR)



Instituée en 1930 en faveur des fonctionnaires civils français et étendu en 1950 aux fonctionnaires marocains, ce régime va être remplacé par les dispositions des Lois n° 011-71 et 013-71 instituant respectivement les régimes des pensions civiles et militaires.

Les dispositions du Dahir n° 1-96-106 du 7 Août 1996 ont érigé la CMR en établissement public jouissant de l'autonomie administrative et financière.

Le financement des régimes des pensions civiles et militaires s'effectue comme suit:

pour le régime des pensions civiles

- cotisations salariales : 10% du traitement de base indiciaire + l'indemnité de résidence (10% du

traitement de base) + la totalité des indemnités et primes statutaires ;

- contributions patronales : 10% des mêmes éléments pris en considération pour les cotisations salariales.

pour le régime des pensions militaires

- cotisations salariales : 10% du traitement de base indiciaire + l'indemnité de résidence (10% du traitement de base) + la totalité des indemnités et primes statutaires ;

- contributions patronales : 20% des mêmes éléments pris en considération pour les cotisations salariales.

Les régimes des pensions civiles et militaires garantissent à leurs adhérents les prestations suivantes :

- Pensions de retraite ;
- Pensions d'invalidité ;
- Pensions d'ayants cause ;
- Allocations familiales (pour les retraités) ;
- Remboursement des retenues en cas de cessation de service sans avoir accompli la durée ouvrant droit à pension.

Concernant le régime des pensions civiles, l'âge de départ à la retraite est fixé à 60 ans sauf pour les magistrats et les enseignants du Supérieur (à 65 ans). Toutefois, les affiliés au régime peuvent bénéficier, avant d'atteindre l'âge légal de mise à la retraite, d'une pension de retraite anticipée à condition d'avoir accompli 21 années de service pour les hommes et 15 années pour les femmes.

Le régime des pensions militaires prescrit, quant à lui, un âge de départ à la retraite variable selon le corps et les grades auxquels appartiennent les militaires et les personnels des forces auxiliaires. Il est fixé entre 50 et 64 ans. La retraite anticipée est conditionnée par l'accomplissement de 21 années de service pour les hommes et 15 années pour les femmes.

Quant au calcul des pensions de retraite, il se base sur un taux d'annuité de 2,5 % par année de service valable et validable à condition que le montant de la pension ne dépasse pas, après déduction de l'impôt sur le Revenu (IR), le montant du dernier salaire d'activité net d'impôt. Ce taux est ramené à 2% en cas de retraite anticipée.

En ce qui concerne les soldats à solde spéciale progressive, la pension de retraite est égale à 90% pour les caporaux et à 80% pour les soldats, de la pension qui serait obtenue par un caporal chef comptant le même nombre d'années de service et bonifications et classé sur la même échelle de solde.

Dans le cas du décès du bénéficiaire et dans le cadre des deux régimes civils et militaires, la veuve ou les veuves ont droit à une pension égale à 50% de la pension de retraite obtenue par le mari ou qu'il aurait obtenu le jour de son décès. En cas de pluralité de veuves, la pension est partagée à parts égales entre ces veuves.

Toutefois, l'ouverture au droit à la pension de veuf est reportée à la date où le veuf ait atteint 60 ans sauf dans le cas où celui-ci est atteint d'une invalidité.

Les orphelins ont droit à une pension égale à 50% de la pension de retraite obtenue par le mari ou qu'il aurait obtenu le jour de son décès, majorée le cas échéant, de 50% de la pension d'invalidité.

Dans le cas où l'affilié ou le retraité décédé ne laisse pas de veuves, la part des orphelins est majorée de 100%.

La Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)



La CNSS est un établissement public placé sous la tutelle du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Ce régime s'applique aux salariés travaillant dans le commerce, l'industrie, les professions libérales, les associations, les

syndicats, les coopératives, les entreprises artisanales, aux marins pêcheurs, aux travailleurs temporaires ou occasionnels du secteur privé, aux employeurs et travailleurs des exploitations agricoles, forestières et de leurs dépendances.

S'agissant du financement et de la gestion de la CNSS, on notera que chaque prestation lui est attribuée un financement propre, ainsi :

- les allocations familiales (pour les actifs et les retraités), elles sont financées exclusivement par des cotisations patronales au taux de 6% de l'ensemble de la rémunération brute.
- les prestations à court terme qui comprennent les indemnités journalières en cas de maladie, les indemnités journalières en cas de maternité et les allocations en cas de décès, elles sont financées par un taux de 1% du salaire plafonné à 6000 Dh/mois, supporté à raison de 2/3 par l'employeur et de 1/3 par le salarié;
- les prestations à long terme qui comprennent la pensions d'invalidité, la pension de vieillesse et la pension de survivants, elles sont financées par un taux de 11,89% du salaire plafonné à 6000 Dh/mois, supporté à raison de 2/3 par l'employeur et de 1/3 par le salarié.

Pensions de vieillesse

Les conditions prescrites pour bénéficier d'une pension de vieillesse sont : l'atteinte par l'affilié de l'âge de 60 ans et l'accumulation de 3240 jours de travail déclaré au régime. Toutefois pour les mineurs, l'âge de départ à la retraite est ramené à 55 ans avec au moins 5 ans de travail au fond des mines.

Le calcul de la pension de vieillesse se base sur la méthode suivante :

Pension de vieillesse = 50% de l'assiette de liquidation pour les 3240 jours d'activité + 1% du même assiette pour chaque 216 jours d'assurances au delà des 3240 jours, sans toutefois dépasser 70 % .

L'assiette de liquidation est le salaire moyen des 8 dernières années d'activité.

Pensions d'invalidité

Les conditions d'octroi :

- l'affilié doit être âgé de moins de 60 ans ;
- son invalidité permanente n'est pas régie par la réglementation du travail ;
- disposer d'au moins 1080 jours d'assurance, dont 108 jours pendant les 12 mois précédent le début de l'invalidité.

Le calcul de la pension d'invalidité se base sur la méthode suivante : Pension d'invalidité = 50% de l'assiette de liquidation pour la période comprise entre 1080 et 3240 jours d'assurance + 1% de la même assiette pour chaque

216 jours d'assurances au delà des 3240 jours, sans toutefois dépasser 70 %.

L'assiette de liquidation est le salaire moyen des 8 dernières années d'activité.

Pensions de survivants

Le montant de la pension de veuf (ve) est égal à 50% du montant de la pension de vieillesse ou d'invalidité à laquelle le titulaire de la pension avait droit ou à laquelle l'affilié aurait pu prétendre à la date de son décès.

Les orphelins de père et de mère et les orphelins de père ou de mère ont droit respectivement à 50% et 25% de la pension principale.

Les pensions de vieillesse, d'invalidité et de survivants sont revalorisées chaque fois qu'un écart considérable est constaté entre les salaires sur la base desquels ont été liquidés les pensions et le niveau des salaires en vigueur.

L'assurance de l'équilibre financier et la pérennité du système supposent la constitution par la CNSS des fonds de réserve suivants :

- de sécurité de la branche des prestations à court terme ;
- de la branche des prestations à long terme ;
- de sécurité de la branche des prestations familiales.

Ces fonds font obligatoirement l'objet de dépôt auprès de la CDG exception faite des fonds nécessaires pour le fonctionnement normal de la CNSS.

Le Régime Collectif d'Allocation de Retraite (RCAR)



Le RCAR, institution dotée de la personnalité morale et de l'autonomie

financière, est un régime de retraite qui a été créé par le Dahir portant loi n° 1-77-216 du 4 octobre 1977 au profit des salariés non titulaires de l'Etat et des collectivités locales et de tous les employés des établissements publics soumis au contrôle financier de l'Etat.

Le RCAR se distingue par son Financement, puisqu'il est un régime mixte (2/3 capitalisation, 1/3 répartition). Le taux de cotisation est fixé actuellement à 18% supporté à 2/3 par l'employeur et à 1/3 par le salarié sur la base d'un salaire plafonné en 2006 à 12 050 dhs /mois.

Ces cotisations sont destinées à alimenter les fonds qui

assurent les charges des divers risques couverts par le RCAR. Elles sont réparties comme suit :

- Fonds du risque vieillesse : 12 % (6 % de cotisations salariales et 6 % des contributions patronales fixes inscrites au livret individuel).
- Fonds d'invalidité - décès : 1% ;
- Fonds des allocations familiales : 0,65% ;
- Fonds de péréquation : 4,35%.

Le montant inscrit au livret individuel de chaque affilié est capitalisé au taux technique annuel de 4,75%.

Quant à ses prestations, le RCAR assure à ses affiliés les prestations suivantes :

- Pension de vieillesse ;
- Pension d'invalidité ;
- Pension de survivants ;
- Allocations familiales (pour les retraités).

Pension de vieillesse

Pension de vieillesse = 2% x le nombre d'années valides et validées x salaire moyen de carrière revalorisé.

Le salaire moyen de carrière revalorisé correspond à la moyenne de tous les salaires soumis à cotisation de toute la carrière de l'affilié revalorisés à la date de liquidation de la pension.

Pension d'invalidité

Le droit à la pension d'invalidité est accordé à tout affilié se trouvant dans l'incapacité totale et définitive d'exercer ses fonctions.

La pension d'invalidité est calculée selon le même principe en prenant en considération, à titre gratuit, le nombre d'années restant à courir jusqu'à l'âge de la retraite dans la limite de 30 années.

Pension de survivants

Les pensions de vieillesse dont bénéficient les retraités ou les invalides ainsi que les droits à pensions acquis par les affiliés sont reversées au profit des conjoints et orphelins à la date des titulaires des pensions ou des affiliés.

Le montant de la pension de survivants accordé aux conjoints est égal à 50% de la pension. Les 50% restantes sont servies aux orphelins.

Les pensions de vieillesse, d'invalidité et de survivants sont revalorisées au 1^{er} janvier de chaque année à un taux égal à celui de l'évolution des salaires moyens déclarés au

régime au cours de l'année précédente.

L'âge légal de départ à la retraite est fixé à 60 ans. Cependant cet âge est ramené à 55 ans dans le cas des affiliés déclarés « actifs » par leurs employeurs moyennant une cotisation patronale de 13,2% au lieu de 12%.

Cependant, les agents affiliés au RCAR peuvent bénéficier, avant d'atteindre l'âge légal de mise à la retraite, d'une pension de retraite anticipée à condition, d'avoir accompli 21 années de services et moyennant l'application d'un taux d'abattement pour anticipation égal à 0,4% par mois, sans toutefois dépasser 24%.

La Caisse Interprofessionnelle Marocaine de Retraites (CIMR)



La CIMR a été créée en 1949 sur l'initiative d'un ensemble d'employeurs du secteur privé. Elle est gérée par une association patronale et régie par le Dahir du 15 novembre 1958 relatif aux associations.

Le régime de la CIMR, dont l'affiliation est facultative, est ouvert aux salariés du secteur privé à titre de régime complémentaire à celui de la CNSS.

Le montage financier adopté par la CIMR jusqu'en 2003, s'articulait autour d'un système mixte (capitalisation - répartition), où 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.

Les cotisations salariales et patronales sont transformées annuellement en points. Le nombre total de points acquis entre la date d'affiliation et celle de départ à la retraite servira de base pour la liquidation de la pension.

La CIMR assure à ses affiliés les prestations suivantes :

- Pensions de retraite ;
- Pensions d'invalidité sous forme de points gratuits ;
- Pensions d'ayants cause.

Pensions de retraite

L'âge légal de départ à la retraite est fixé à 60 ans. Cependant, la CIMR ouvre le droit de s'affilier au régime de

55 ans moyennant le paiement d'une contribution supplémentaire.

Les affiliés au régime de la CIMR peuvent soit bénéficier, dès l'âge de 50 ans d'une pension de retraite anticipée moyennant un taux d'abattement pour anticipation prévu par le règlement intérieur, soit proroger la date de 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 de service du point en vigueur à la date de liquidation.

Pensions de survivants

Le droit à pension de conjoints est acquis pour les conjoints de sexe masculin à l'âge de 60 ans et à partir de l'âge de 50 ans pour les veuves. Cette condition n'est plus exigée lorsqu'il existe un enfant à charge.

La pension de conjoint est liquidée sur la base de 50% des points accumulés par l'affilié à la date de son décès ou à la date de la mise à la retraite lorsqu'il s'agit de retraité décédé.

La pension d'orphelins qui est servie jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'âge de majorité légale est calculé sur la base du 1/5 des points accumulés par l'affilié à la date de son décès, ou à la date de la mise à la retraite lorsqu'il s'agit de retraité décédé.

La Caisse Commune de Retraite de l'ONE

La Caisse Commune de Retraite (CCR-ONE) a été créée en 1952 au profit du personnel des entreprises de production, de transport et de distribution d'eau et d'électricité au Maroc, elle compte 18 régies adhérentes en plus de l'ONE.

La CCR gère un régime de retraite auquel est soumis obligatoirement le personnel titulaire de l'ONE et des Régies de Distribution d'Eau et d'Electricité.

A compter de 2001, cette caisse est fermée aux nouvelles recrues qui sont désormais affiliées au régime du RCAR.

Ce régime est financé par les cotisations salariales : 9 % et les contributions patronales : 18%.

La CCR assure à ses affiliés les prestations suivantes :

- Pensions de retraite ;
- Pensions d'invalidité ;
- Pensions d'ayants cause ;
- Majorations familiales.

Pensions de retraite

Les pensions de retraite se basent sur un taux d'annuité de 2,5 % du dernier salaire soumis à cotisations auxquelles il faut ajouter, le cas échéant, des majorations familiales de 10% de la pension pour chacun des trois premiers enfants élevés jusqu'à l'âge de 16 ans et 5% pour les autres, sans pouvoir dépasser le montant servant de base au calcul de la pension.

La Caisse Interne de Retraite de l'OCP

La Caisse Interne de Retraite de l'OCP a été créée en 1947 (ordre de service n° 305 du 24 mars 1947 instituant un régime de pension de l'OCP) s'appliquant à tous les agents recrutés à compter du 1er avril 1947.

La CIR-OCP est fermée depuis 2000 aux nouvelles recrues qui sont désormais affiliées au régime du RCAR.

Ce régime est financé par les cotisations salariales : 8,5% et les contributions patronales : 18,72%.

Les cotisations et contributions sont inscrites dans un compte spécial intitulé "fonds de retraite obligatoire du personnel" rémunéré à un taux annuel de 8,5%.

La CIR-OCP assure à ses affiliés les prestations suivantes :

- Prestations de retraite ;
- Pensions de retraite proportionnelle ;
- Pensions d'invalidité ;
- Pensions de réversion ;
- Majorations familiales.

Pension de retraite

Le calcul de la pension de retraite se base sur trois paramètres :

- le taux d'annuité de 3% ;
- le nombre d'années de services valables, majoré d'un coefficient qui tient compte de la nature de l'activité (jour: 10%; fonds: 20%) ;
- l'assiette de liquidation composée du traitement professionnel et de la prime de fin d'année et qui dépend de la catégorie à laquelle appartient l'agent.

DAPS / CMR / Rédaction



Régimes de retraite au Maroc : contraintes et limites

Le système de retraite marocain est confronté à des problèmes qui compromettent à terme son efficacité et sa viabilité. Ces problèmes trouvent leur origine aussi bien dans le cadre réglementaire que technique et organisationnel le régissant.

Absence d'une loi cadre portant organisation du secteur de la retraite

Le secteur de la retraite au Maroc n'est régi par aucune loi portant organisation de ce secteur. De ce fait, il se caractérise par la coexistence d'une multitude de régimes de retraite soumis à des dispositions 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.

Ainsi, les caisses internes de retraite de l'OCP et de l'ONE continuent d'exercer sans être régis par des statuts juridiques en la matière. Cependant, il importe de signaler que ces deux établissements ont entamé des discussions avec le RCAR en vue d'une éventuelle intégration au sein de ce dernier, à l'instar des caisses internes de retraite de l'ONCF, de la Régie des Tabacs et de l'ODEP.

Bien qu'elle soit parmi les premières caisses créées au Maroc (1949), la CIMR 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.

Absence d'une tutelle unique

La diversité des cadres juridiques régissant ces régimes s'est traduite par la multiplicité des intervenants au niveau administratif, dont l'action s'est limitée à la vérification de la régularité des opérations comptables et au respect de la

rigueur budgétaire, sans se préoccuper de la viabilité de ces régimes.

Cette tutelle reste ainsi dispersée entre différents départements ministériels (Ministère chargé de l'Emploi, Ministère chargé des Finances, Ministère chargé de la Fonction Publique), et même au sein d'un seul même ministère.

Des cotisations de plus en plus insuffisantes pour financer les prestations

Mis à part le RCAR qui fonctionne selon un système mixte (répartition-capitalisation), les autres régimes fonctionnent en répartition, où les réserves techniques sont toujours insuffisantes, voire inexistantes pour certains régimes. 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.

Les régimes marocains, excédentaires pendant les premières années de leur existence vu l'importance de la population des actifs cotisant par rapport à celle des retraités, sont actuellement dans leur phase de maturité, qui se caractérise essentiellement par une situation financière déficitaire à moyen terme. Cette situation est due essentiellement à un accroissement rapide de la population des retraités et une diminution de celle des actifs cotisant entraînant ainsi une augmentation des dépenses au titre des pensions de retraite et une baisse des cotisations.

Un système de retraite par « Répartition » ou « Capitalisation » : de quoi s'agit-il ?

Dans un système de retraite **par répartition** ce sont les cotisations des travailleurs et employeurs actuels qui payent les retraités actuels. Le financement des retraites est organisé par des prélèvements obligatoires auprès des actifs redistribués aux retraités sous forme de pension. Les actifs ne cotisent pas pour eux-mêmes plus tard, mais pour les retraités d'aujourd'hui, et leur retraite sera assurée par les actifs de demain.

Un système par capitalisation, fonctionne sur le principe de la constitution par les actifs d'un capital grâce à leurs cotisations. Cette épargne est placée sur les marchés financiers en attendant et dans laquelle ils puiseront, le moment venu, pour financer leur retraite. Les pensions sont alimentées par une épargne antérieure et non pas par une redistribution entre actifs et retraités.

Dans un régime de retraite **par capitalisation** la logique est différente : les actifs d'aujourd'hui épargnent en vue de leur propre retraite. Les cotisations font l'objet de placements financiers ou immobiliers, dont le rendement dépend essentiellement de l'évolution des taux d'intérêt. Cette capitalisation permet une certaine efficacité économique : l'épargne constituée servira au financement de l'investissement et la croissance. Mais il présente l'inconvénient d'être moins solidaire que le système par répartition : si chaque individu épargne pour sa propre retraite, il y aura bien évidemment moins de possibilité de redistribution entre les plus riches et les plus pauvres.

De plus, l'augmentation des charges et l'affaiblissement des recettes que connaissent actuellement ou risquent de connaître les régimes susvisés, à moyen et long terme en raison du vieillissement de la population, de la stagnation des recrutements et du prolongement de la durée de service des pensions, ne ferait qu'augmenter le déficit de ces régimes.

Réserves techniques insuffisantes ou inexistantes

La nature et le niveau des réserves techniques à constituer dépendent du système de financement du régime de retraite et varient selon qu'il s'agisse d'un système en répartition ou d'un système mixte.

A ce propos, deux situations peuvent être relevées :

- * des régimes de retraite où les réserves mathématiques sont intégrales à travers la couverture des pensions des bénéficiaires. Cette couverture est réalisée par le RCAR, en plus des rentes de capitalisation gérées par les sociétés d'assurances dans le cadre du régime CIMR, qui était un système mixte avant la réforme de 2003;

- * des régimes de retraite qui ont constitué une réserve de prévoyance, exprimée en général en un certain nombre d'années d'allocations (CNSS, CMR et CIMR). Ces réserves de prévoyance ne couvrent, cependant, pas l'intégralité des engagements. Elles sont destinées simplement à assurer une certaine stabilité au régime.

La situation des régimes internes est particulière dans la mesure où, contrairement aux régimes de base où les réserves destinées à couvrir intégralement ou partiellement les engagements viagers sont réglementées, aucune règle générale n'est imposée quant à la méthode de calcul de ces réserves (méthode rétrospective pure, méthode rétrospective avec salaire de fin de carrière, méthode prospective).

Politiques de placement et de couverture des réserves

L'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 effectuent des placements en représentation des réserves sur la base :

- * d'une libre décision du conseil d'administration (CIMR),
- * d'une simple obligation de dépôt auprès d'un organisme financier spécialisé (CNSS);
- * d'une énumération d'une liste de placements autorisés (RCAR);
- * ou d'une fixation de quotas par type de placement qui prend en considération les règles de sécurité admises en la matière (CMR).

Absence d'un plan comptable spécifique au secteur de la retraite

Le secteur de la retraite souffre de l'absence d'un plan comptable conforme aux règles de régularité, de sécurité et de transparence communément admises en la matière.

A cet égard, il convient de citer les 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) qui déterminent les règles que ces deux institutions doivent respecter en la matière, en particulier l'adoption du nouveau plan comptable et le recours à des audits externes.

Il est à remarquer, à ce titre, que le RCAR et la CIMR ont mis en place des plans comptables inspirés du nouveau plan et qui prennent en considération les spécificités des régimes que ces deux organismes ont la charge de gérer.

Une commission spécialisée a été constituée par décision du Ministre des Finances et de la Privatisation, en date du 4 août 2003, pour se pencher sur l'élaboration d'un plan comptable propre au secteur de la retraite au Maroc. Un projet de cadre comptable pour les régimes de retraite qui vise à normaliser l'ensemble des écritures comptables, et où sont justifiées toutes les dérogations au CGNC, a été soumis au Conseil National de la Comptabilité pour approbation.

Insuffisance du contrôle

L'Etat n'exerce à ce jour qu'un contrôle financier sur les établissements publics, par l'intermédiaire des contrôleurs financiers et des agents comptables relevant de la Direction des Entreprises Publiques et de la Privatisation (Ministère chargé des Finances).

La nature de ce contrôle doit cependant être modernisée et surtout complétée pour prendre en considération la spécificité des engagements des régimes de retraite qui, par essence, portent sur des opérations à long terme, de façon à ce que ce contrôle dépasse le côté administratif pour traiter l'aspect technique, indispensable à la pérennité et à la viabilité de ces régimes.

Coordination des régimes de retraite

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.

Par rapport aux transformations du marché du travail et à la recherche d'une plus grande mobilité entre les différents secteurs publics et privés, cette loi constitue un premier jalon dans cette voie.

Toutefois, et compte tenu de l'incohérence des réglementations régissant les régimes de retraite, 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.

Afin que cette loi joue le rôle en vue duquel elle a été instituée, elle doit être complétée dans le sens d'une meilleure articulation entre les régimes pour la prise en charge du risque invalidité-décès.

DAPS / Rédaction

**Pour adresser un texte au comité de rédaction d'Al Maliya,
deux adresses électroniques sont mises
à votre disposition :**

**ouali@daag.finances.gov.ma
dci@daag.finances.gov.ma**

La Réforme du secteur de la retraite : un processus continu

Faisant face aux insuffisances entachant le système de retraite, le Maroc s'est engagé depuis plusieurs années dans un processus de réforme et a instauré une Commission Nationale qui se penche sur la définition du futur système de retraite marocain.

Le Maroc a entamé depuis quelques années un processus de réflexion sur le devenir des régimes de retraite. A cet effet, des études actuarielles ont été réalisées par l'ensemble des régimes de retraite qui ont permis d'une part, de faire un premier diagnostic sur leur situation actuelle et leurs perspectives d'évolution à long terme et d'autre part, d'identifier quelques pistes de réformes de ce secteur.

Les résultats de l'ensemble de ces travaux ont été retracés dans deux rapports présentés au gouvernement.

Par la suite, l'accord du 30 avril 2003 issu du dialogue social entre l'Etat et les différents partenaires sociaux et économiques, a mis l'accent sur la nécessité de tenir un colloque national pour débattre de la problématique des régimes de retraite au Maroc, avec la participation de l'ensemble des intervenants dans ce dossier.

Ce colloque tenu les 16 et 17 décembre 2004 a débouché sur plusieurs recommandations, portant essentiellement sur le besoin de continuer le dialogue sur ce dossier dans un cadre tripartite pour mettre en place les mécanismes nécessaires de la réforme.

Dans ce cadre, il a été décidé d'instituer une Commission Nationale pour la réforme des régimes de retraite et une commission technique qui travaille sous l'égide de la première.

La Commission Nationale présidée par M. le Premier Ministre comprend, outre MM. les Ministres chargés des Finances, de l'Emploi et de la Modernisation des Secteurs Publics, les Secrétaires Généraux des 5 centrales syndicales (UMT, CDT, FDT, UGTM et UNMT) et le Président de la CGEM.

La Commission technique se compose de représentants de ces administrations et organisations ainsi que ceux des 4 régimes à caractère général (CMR, CNSS, RCAR et CIMR) dont la coordination a été confiée à la Direction des Assurances et de la Prévoyance Sociale au sein du Ministère des Finances et de la Privatisation.

Les travaux de la commission technique, ont porté principalement sur l'examen de la situation actuelle des régimes de retraite, la présentation des points de vue des experts de la Banque Mondiale et du Bureau International du Travail sur les réformes des retraites et l'élaboration des termes de référence pour la réforme des régimes de retraite.

Cette première phase des travaux de la commission technique a été sanctionnée par l'élaboration d'un rapport transmis à Monsieur le Premier Ministre, président de la Commission nationale, en date du 21 novembre 2005.

Ce rapport retrace un diagnostic de la situation actuelle des différents régimes de retraite, ainsi que les différents scénarios de réforme à étudier dans le cadre de la deuxième phase.

Principales conclusions de la commission technique

Sur la base du diagnostic réalisé sur la situation des régimes de retraite, la commission technique a pu formuler les principales conclusions suivantes :

- fragilité des équilibres démographiques et financiers de la majorité des régimes de retraite ;

Quelques réformes entreprises récemment par les régimes de Retraite

1- La Caisse Marocaine des Retraites (CMR)

Régime des pensions civiles

A compter du 1er janvier 2004 et sur une durée de trois années, le taux de cotisations salariales et patronales a été augmenté annuellement de 2% pour atteindre, à partir du 1er janvier 2006, 20 % au lieu de 14% initialement.

En 2005, il a été procédé à la régularisation de la situation des arriérés de l'Etat envers la CMR, chiffrés à 11,08 milliards de dirhams.

L'impact de l'opération des départs volontaires, initiée en 2005 au profit du personnel de l'Etat affilié au régime des pensions civiles, évalué à 7,5 milliards de dirhams, a été pris en charge par l'Etat de manière à neutraliser l'opération pour la CMR.

Régime des pensions militaires

Il convient de rappeler que ce régime n'a cessé d'enregistrer des déficits qui s'aggravent d'année en année. Pour remédier à cette situation, il a été décidé en 2003 de relever le taux de la contribution patronale de 7% à 14%.

Cependant, et malgré les ressources supplémentaires que cette amélioration de l'effort contributif de l'Etat a permis de drainer, cette mesure s'est avérée insuffisante. Aussi, les pouvoirs publics ont décidé en 2006 de relever le taux de cotisations salariales et patronales pour atteindre 30% dont 1/3 à la charge de l'affilié et 2/3 à la charge de l'Etat employeur.

De même, l'âge de départ à la retraite réglementaire a été relevé entre 3 et 5 ans en fonction du grade.

2. La Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)

Les principales mesures de réforme envisagées par la refonte de la loi relative au régime de sécurité sociale (adoptée en 2004), sont les suivantes :

- Instauration de la retraite anticipée à partir de 55 ans ;
- Liquidation de la pension sur la base des salaires moyens perçus pendant les 8 dernières années, au lieu des 3 ou 5 dernières années ;
- Maintien de la majoration de 10% de la pension de l'invalidité en cas d'obligation d'avoir recours à l'assistance permanente d'une tierce personne, même après transformation de la pension d'invalidité en pension de vieillesse ;
- Relèvement de l'âge nécessaire à l'obtention de la pension d'orphelin de 12 à 16 ans ;
- Institution par la CNSS d'une pension minimale de 500

dirhams par mois. Cette pension a été revalorisée par la suite à 600 dirhams par mois ;

- Suppression des conditions relatives à l'obtention de la pension de réversion au profit du conjoint (selon la durée de mariage).

3. La Caisse Interprofessionnelle Marocaine de Retraites (CIMR)

En 2003, la CIMR a adopté une nouvelle réforme qui s'articule autour des points suivants :

- La récupération des cotisations salariales relatives aux années 2003 et futures et gérées auparavant, en capitalisation, par les compagnies d'assurances et leur gestion par la CIMR en répartition sous forme de comptes individuels virtuels ;
- Les cotisations déjà versées à ces compagnies avant 2003 continueront à être gérées en capitalisation ;
- 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 % étalée sur une période de 5 ans ;
- L'institution d'un comité de pilotage du régime ;

Il est à signaler que la date d'application du code des assurances à la CIMR a été reportée jusqu'au 1er janvier 2008, afin de résoudre le cadre institutionnel de cette caisse.

4. Les Caisses Internes de Retraite (OCP, ONE)

Compte tenu de la faiblesse de l'assise démographique de ces régimes et en l'absence de conditions réglementaires et financières qui permettent de garantir leur viabilité à long terme, le Gouvernement a opté depuis 2002 pour l'intégration des Caisses Internes de retraite dans le RCAR.

Ainsi, il a été procédé au transfert des caisses internes de retraites de l'ONCF en 2002, de la Régie des Tabacs en 2003 et de l'Office d'Exploitation des Ports en 2004, avec un coût global de 11,6 milliards de dirhams.

Pour leur part, l'OCP et l'ONE ont opté à compter respectivement de 2001 et 2002, pour la fermeture de leurs caisses internes face aux nouvelles recrues qui sont intégrées dans le régime du RCAR. Actuellement, les études visant la reprise définitive de ces deux régimes par le RCAR sont en cours de finalisation.

DAPS

