Réformes des régimes de retraite au Maroc

Omayma Achour

Présidente de l'association Jossour Forum des Femmes Marocaines

Doctorante au CEDOC de l'Université Mohammed V-Agdal -

Samedi 23-01-2016

Les axes de la présentation:

Partie 1: Présentation des régimes:

- I Dimension culturelle:
- II- Dimension institutionnelle:
- III- Dimension financière:
- IV- Dimension genre:

Partie 2: Réforme des systèmes de retraite:

- I- Chronologie Historique:
- II- Types de réformes paramétriques:
- III-Propositions de la Cour des Comptes en 2013 :
- IV- Avis du Conseil Economique et social en 2014 :
- V-Projets de loi adoptés au Conseil du Gouvernement :
- VI- Impact des Réformes Paramétriques:
- VII-Benchmarking: Typologie d'Esping-Andersen:
- VIII- Attentes et recommandations:

Introduction:

- -La sécurité sociale a été reconnue comme droit fondamental de l'être humain en 1944 par la Déclaration de Philadelphie.
- -Art 22 : Déclaration Universelle des Droits de l'homme de 1948: «Toute personne, en tant que membre de la société, a droit à la sécurité sociale ...».
- -Pacte international des droits économiques, sociaux et culturels 1966.
- -Conventions de l'OIT applicables (mesures d'extension de la sécurité sociale):
- Convention N°102 concernant la sécurité sociale (norme minimum) en 1952 ;
- Convention N°118 sur l'égalité de traitement (sécurité sociale) en 1962 ;
- Convention N°121 sur les prestations en cas d'A.T et M.P en 1964;
- Convention N°128 sur prestations d'invalidité, vieillesse et de survivants en 1967;
- Convention N°130 sur les soins médicaux et les indemnités de maladie en 1969 ;
- Convention N°157 sur la conservation des droits de sécurité sociale en 1982 ;
- Convention N°168 sur la promotion d'emploi et la protection du chômage en 1988 ;
- Recommandation N°189 sur la création d'emplois dans les PME en 1998 ;
- Convention N°183 sur la protection de la maternité en 2000 ;

- En 2001, la Conférence internationale du Travail a adopté la Résolution :

« Toutes les sociétés doivent faire face au problème suivant. Nul ne peut subvenir à ses besoins par son propre travail pendant toutes les phases de la vie. La maladie, l'invalidité, le chômage, l'éducation des enfants et la vieillesse sont des exemples de périodes où la capacité de gain est réduite. Toutes les sociétés doivent donc mettre en place un système d'aide pour ceux qui sont privés de capacité de gain. On peut établir une distinction entre trois grands modèles: la famille, le marché et l'Etat».

- -En 2011, la Constitution affirme dans l'article 31 que : «l'État, les établissements publics et les collectivités territoriales œuvrent à la mobilisation de tous les moyens à disposition pour faciliter l'égal accès des citoyennes et des citoyens aux conditions leur permettant de jouir des droits aux soins de santé ; à la protection sociale ; à la couverture médicale et à la solidarité mutualiste ou organisée par l'État...».
- -Et l'article 19 relatif à la parité qui stipule que «L'homme et la femme jouissent, à égalité, des droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environnemental...».

Partie I: Présentation des régimes de retraite:

Régime de retraite :















		W23162		-
	CNSS	CMR	RCAR	CIMR
Régimes	Régime de base obligatoire	Régime de base obligatoire	Régime de base obligatoire	Régime complémentaire
Champ d'application	Salarié du privé	Personne civil et militaire de l'état, personnel des collectivités locales, personnel de certains établissements publics	Personnel non titulaire de l'état et des collectivités locales et le personnel des établissements publics soumis au contrôle financier de l'état	Salariés affiliés à la CNSS
Financement	Répartition avec constitution de provision		2/3 capitalisation, 1/3 répartition	Répartition avec provision
Taux de cotisation	11,89% (1/3 - 2/3)	20% (50 – 50)	18% (2/3 – 1/3)	Taux variable (entre 6,9% et 23%)
Plafonnement	6000,00 dh/mois	Aucun	13.800,00 dh/mois	Aucun
Mode de calcul de la pension	Prestations définies en annuités 50% du salaire mensuel moyen des 8 dernières années non revalorisée plus 1% par année de +	2,5% du dernier salaire par Année de service	2% du salaire moyen de la carrière (revalorisé par les salaires) par année de service	Régime en point
Maximum	70% du salaire moyen	100% du dernier salaire	90% du salaire moyen revalorisé	Aucun
Minimum	1000 DHS	1000 DHS	1000 DHS	Aucun
Gestion	Ministère de l'emploi et des affaires sociales Conseil d'Administration	Ministère des Finances Conseil d'Administration	CNRA, organisme public géré par la CDG Comité de direction	
Cadre juridique	Etablissement public doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière	Etablissement public	Institution dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière	Association patronale privée

Facteur de déséquilibre :

Culturel

Discrimination
à l'égard des
femmes

Social et démographique

Financier et économique

Institutionnel et réglementaire

I-Dimension culturelle:

La solidarité communautaire:

Solidarité communautaire musulmane :

Culture solidaire, tradition accordant un intérêt aux personnes âgées.

L'héritage colonial:

- Système de retraite sectoriel inspiré de la théorie bismarckienne où prévaut le système des assurances lié au travail,
- Système conçu au fur et à mesure et en fonction du besoin des secteurs socioprofessionnels de l'époque,
- Protection liée au statut professionnel qui concerne le secteur privé et public, négligeant d'autres catégories de la population (*les professions libérales et les travailleurs non salariés*).

II- La Dimension institutionnelle:

1- Aspect réglementaire :

- Absence de loi cadre qui régit le droit de retraite ou de la prévoyance sociale tel que « le code des retraites » en France.
- Dispositif législatif complexe et fractionné : textes particuliers relatifs à certaines catégories socioprofessionnelles du secteur public et privé sans coordination avec les autres régimes.
- Inexistence de couverture sociale pour 70% de la population active (les travailleurs non salariés, les indépendants ...).
- Absence de régime minimum solidaire pour toute la population.
- Absence de politique sociale globale qui vise l'extension de la sécurité sociale, en vue de garantir l'équité et la cohésion sociale.

2- Aspect démographique:

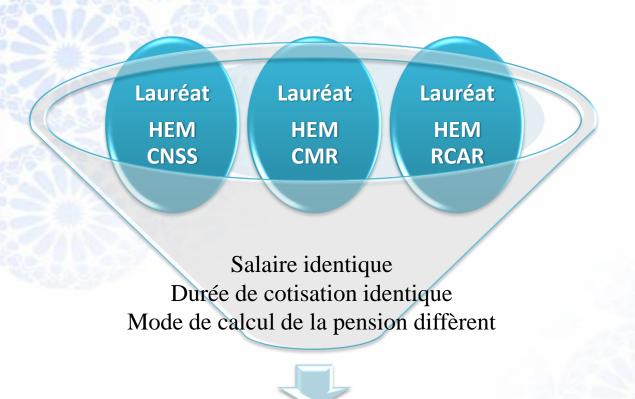
- Il y a 15 ans, le Maroc ne comptait pas plus de 400.000 personnes retraitées, aujourd'hui, ils sont 3,4 millions d'actifs sur 10.509 millions, malgré cela, ce dispositif arrive à peine à couvrir environ 37% de la population active.
- Pour les pensions civils, le rapport démographique est passé de :
 12 actifs pour un retraité en 1986,

6 en 2001,

3 en 2012,

atteigne une personne dès 2024, date à partir de laquelle le régime comptera plus de retraités que d'affiliés cotisants.

2- Différence des modalités de fonctionnement:





3- Diversité de caisses durant la carrière:

Faible retraite

• Cumul de la période de stage dans les deux régimes (CMR,CNSS)

Perte des cotisations versées dans l'autre caisse

• Cumul de la période de stage relative à une seule caisse (CMR)

Aucune retraite

 Cumul de la période de stage obligatoire dans aucun régime (ni CMR, ni CNSS)

4- Problèmes de gouvernance:

Défaut d'harmonisation et de coordination Absence de tutelle gouvernementale unique

Diversité des cadres juridiques régissant ces régimes

Multiplicité des intervenants au niveau administratif

Diversité des mécanismes de fonctionnement et de financement des régimes

III-Dimension financière: CMR:

Générosité du régime

- 1989: l'élargissement de l'assiette de cotisation et de liquidation pour inclure l'indemnité de résidence et la moitié des indemnités statutaires, puis la totalité des indemnités statutaires en 1997.
- Retombées positives sur le plan social, mais un impact actuariel négatif.

Régime militaire

• Impact des cotisations des régimes militaires sur le régime civile.

Placements financiers

• Echec de certains placements financiers, ex: MANAGEM

1-Aggravation de la dette implicite:

Augmentation du nombre des retraités et stagnation du nombre des cotisants

Financement des génération futures de la dette implicite au titre des retraites sous forme de prestations moindres, de fiscalité plus élevée

Intégration tardive du marché de l'emploi(Master ,doctorat)

2- Déficit des caisses:

Régime / Caisse	Régime des pensions civiles	Régime Général du RCAR	CNSS	CIMR
Dette implicite (en milliards de dirhams)	687	112	495	63
Date du premier déficit	2014	2021	2026	N.A
Date d'épuisement des réserves	2022	2049	2037	N.A
Taux de préfinancement (%)	32%	74%	26%	72%
Taux de cotisation d'équilibre (%)	54%		14%	

Source: Présentation lors du séminaire du 1^{er} Septembre 2014 - Commission technique chargée de la réforme des régimes de retraite (arrêtée à fin 2013)

Année	Déficit cumulé (en milliards DH)	Ratio de Couverture Réserves/Total prestations
2014	0,21	4,50
2015	2,30	3,90
2016	6,76	3,30
2017	14,04	2,60
2018	24,58	2,00
2019	38,75	1,30
2020	56,94	0,70
2021	79,20	0,05
2022	105,81	-

Source : Présentation lors du séminaire du 1er Septembre 2014 – Ministère de l'Economie et des Finances.

3-Gestions des réserves:

- Absence de procédures de gestion des réserves techniques:
 - CNSS: Dépôt des excédents à la CDG avec une rémunération fixée annuellement par arrêté conjoint du MEAS et MEF (4,68% en 2009 et 4,65% en 2010);
 - RCAR: Décret avec une liste de placements autorisés;
 - CIMR: Décisions de son CA;
 - CMR: Ministre chargé des Finances.

IV- Dimension genre:

Les aspects négatifs à l'égard de la femme :

- Inégalités qui existent dans la vie professionnelle,
- Faiblesse de promotion des femmes dans les postes de responsabilité,
- Ecarts de salaire les hommes gagnent en moyenne 25 % de + que les femmes dans la vie active □72% de plus que les femmes à la retraite,
- Mêmes caractéristiques de stagnation des écarts de salaires (Suède).

Les aspects positifs à l'égard de la femme :

- Secteur de la stabilité du travail (Enseignement, Santé, Fonction publique)
- Ages d'éligibilité: équivalents pour les deux, favorables aux femmes ;
- Règles des retraites anticipées tendent à être plus généreuses,
- « Tout fonctionnaire a le droit à une pension de retraite après 21 années au moins d'exercice effectif pour les hommes et seulement 15 années de service effectif pour les femmes ».

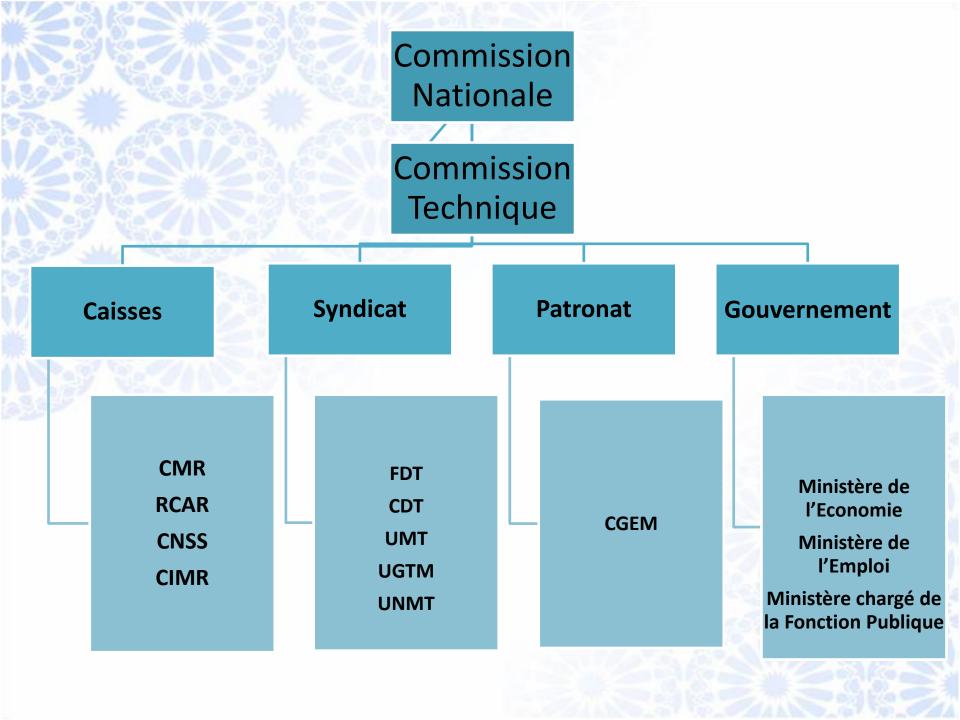
Partie II

Réforme des systèmes de retraite:

I- Chronologie historique:

1990 : Déclenchement du processus de réflexion du groupe « Retraite » ; 1997 : Mise en place par M. El Yousfi du Comité des Etudes Actuarielles ; 2000 : CSEA du 1^{er} rapport « l'état des lieux et des perspectives d'avenir » ; 2001 : CSEA du 2 ème rapport « les pistes et les scénarios de réformes » ; 2003 : Ad du 30 avril du D.S (colloque sur retraite) + mesures de redressement; 2005 : Rapport B.M sur les projections de l'équilibre financier des régimes ; :Création C.N et C.T + envoi de CT du 1er rapport au 1er Ministre ; 2010 : Finalisation du rapport d'étude sur la réforme globale par « Actuariat » ; 2011 : Transfert du rapport d'étude pour consultation au BIT ; **2012**: Rapport final de C.T soumis à la C.N; : Rapport **HCP** de l'étude sur la soutenabilité du système de retraite ; **2013** : Rapport de diagnostic de la **Cour des Comptes**; 2014 : Adoption de la C.N de la note C.T le 22 Nov.2012 (feuille de route); : Adoption de la C.N du système des 2 pôles + Réforme paramétrique; : Tenue C.T le 18 Juin 2014 pouf étudier la situation financière du R.P.C; 2014 : Saisine du Gouv au CES concernant Projets de lois relatives au R.P.C;

2016: Adoption au C.G projets de loi R.P.C, indépendants et pension minimale.



II- Types de réformes paramétriques:

Augmentation des cotisations salariales et des contributions patronales (augmenter les recettes.)

Augmentation de l'âge de départ à la retraite :

(allonger la durée , accroître les recettes ,réduire la durée de bénéfice des pensions).

Révision du mode de calcul des pensions (ajuster le salaire de base et le taux servi par année de cotisation).

Elargissement de la protection sociale aux catégories non assujetties (Commerçants, Artisans, Indépendants et travailleurs non salariés).

Extension peut contribuer à élargir la base démographique du système de retraite et à améliorer le ratio du nombre d'actifs cotisants par rapport au nombre de retraités.

1- L'augmentation de l'âge de la retraite :

Cette mesure est nommée « le retard du bénéfice de prestation ». Il produit des effets directs pour repousser le déficit des caisses de quelques années, en allongeant la période de versement des cotisations, et aussi en diminuant la durée de service des prestations.

67 ans Norvège Danemark

65 ans

Autriche, Suède,
Allemagne, Japon,
Belgique, Bulgarie,
Espagne, Grèce, Finlande,
Irlande, Pologne, EtatsUnis, Royaume-Uni,
Canada

63 ans Roumanie Slovénie

Cet ajustement paramétrique qu'ont connu de nombreux pays est une conséquence logique de l'allongement de l'espérance de vie qui augmente dans les pays industrialisés d'un an tous les cinq ans.

2- La réduction du taux d'annuité:

Hausse du taux de remplacement= payer plus cher pour avoir sa retraite

CMR :2,5% se basant sur le dernier salaire par année de service

RCAR: 2% du salaire moyen de carrière revalorisée

Cette mesure est plus favorable aux actifs, puisqu'elle n'applique la mesure que sur les droits acquis postérieurement à la réforme, ce qui veut dire que ce sont uniquement les taux des années futures qui seront modifiés.

Réforme « mécanique » par excellence, dont les conséquences sont directes mais différentes d'une caisse à une autre. (retard l'avènement des déficits ou maintien de l'équilibre à long terme).

III-Propositions de la Cour des Comptes en 2013 :

1- Le cas de la CMR:

- -Age légal: progressivement à 65 ans sur 10 ans, un semestre par an;
- -Assiette de calcul : Moyenne des salaires des 10 à 15 dernières années.
- -Taux d'annuité : diminué à 2% par année d'activité au lieu de 2,5% actuellement.
- -Taux de cotisation : qui augmentera à 30% pourrait être envisagée :
- 24% pour le régime des pensions civiles au lieu de 20% actuellement ;
- 6% pour un régime additionnel capitalisation réparti à parts égales entre l'employeur et l'employ.

Cet effet combiné des mesures proposées devrait assurer un prolongement de l'horizon de viabilité de près de sept années soit 2028 et permettrait de réduire la dette non couverte du régime de près de 60% en 2060.

2-Le cas de la RCAR:

- -Age légal: porté à 65 ans au lieu de 60 ans actuellement,
- -Revalorisation: indexée sur l'évolution du salaire moyen du régime mais dans une proportion de 66% (au lieu de 100% actuellement);
- -Taux de cotisation : pourra être maintenue lors de la phase de réforme paramétrique à son niveau actuel soit 18%.



Cet effet combiné des mesures de réformes proposées devraient permettre d'absorber les engagements non couverts du régime général du RCAR et d'augmenter sa viabilité au delà de l'horizon de projection retenu (2060).

3-Le cas de la CNSS:

Age légal de la retraite : 60 ans avec une prolongation optionnelle de l'activité à 65 ans pour les affiliés qui le souhaitent ;

- -Taux de remplacement : relèvement du plafond à 75% au lieu de 70% pour offrir la possibilité aux salariés de poursuivre leur activité d'augmenter leurs droits ;
- **-Taux de cotisation :** augmentation progressive du taux de cotisation à 14% (contre 11,89% actuellement) sur une période de cinq années ;
- -Annuité de liquidation des droits: augmentation progressive, sur 10 ans, du nombre de jours de cotisation ouvrant droit à la pension de retraite à 4.320 jours (contre 3240 jours actuellement).

Ces réformes renforcent l'horizon de viabilité du régime CNSS d'au moins une quinzaine d'année et réduisent la dette du régime à l'horizon 2060 de plus de 50%.

IV- Avis du Conseil Economique et social en 2014 :

Le CES a été saisi le 1^{er} Août 2014 par le Chef du Gouv pour émette un avis sur : Loi n° 011.71 du 12 Kaada 1391 instituant le Régime de la pension civile, Loi n° 012.71 du 12 Kaâda 1391 fixant l'âge de départ à la retraite des affiliés au R.P.C.

- Recommandations de la réforme globale:

Elaborer sur la base d'une approche participative et avec la contribution des parties prenantes, une loi-cadre dans un délai maîtrisé en vue de l'introduire dans le circuit législatif à un horizon court terme (à l'horizon de juin 2015):

- Reprendre les principes directeurs et le schéma cible de la réforme globale du secteur de la retraite,
- Etablir un échéancier précis et engageant pour les différentes parties,
- Arrêter les mécanismes d'évaluation et de suivi des résultats des mesures mises en place,
- Institutionnaliser un dispositif de gouvernance et de pilotage du processus d'élaboration .
- Recommandations relatives aux mesures d'urgence spécifiques au régime des pensions civiles (à court et très court terme)

V-Projets de loi adoptés au Conseil du Gouvernement :

- Le projet de loi 71.14 modifiant et complétant la loi 011.71 instituant le **régime des** pensions civiles ;
- Le projet de loi 72-14 loi qui complète et modifie la loi 012.71 fixant la limite d'âge des fonctionnaires et agents de l'Etat, des municipalités et des établissements publics affiliés au régime des pensions civiles.;
- Le projet de loi 99-15 visant l'élaboration d'un régime de retraite au profit des catégories des professionnels, des travailleurs indépendants et des non-salariés;
- Le projet loi n 98.15 relatif à l'assurance maladie obligatoire (AMO) pour les travailleurs indépendants et les non-salariés exerçant une profession libérale.
- Le projet de loi 95-15 modifiant et complétant la loi 013.71 en date du 12 Kaada 1391 (30 décembre 1971) **instituant le régime des pensions militaires**;
- Le projet de loi 96-15 modifiant et complétant le Dahir portant loi 1.77.216 du 20 Chaoual 1397 (4 octobre 1977) **créant un RCAR.**

1- Projet de loi 71.14 modifiant et complétant la loi 011.71 instituant le régime des pensions civiles :

La réforme paramétrique des R.P.C sera mise en œuvre graduellement sur la période 2016-2019:

- Retenue sur salaire : 11% en 2016, relevée de 1% par an pour atteindre 14% en 2019 ;
- <u>Age de retraite</u>: **60 ans en 2016** (natifs de 1956), **61 ans en 2017** (natifs 1957), **62 ans en 2018** (natifs 1958) et **63 ans en 2019** (natifs 1958); Pour les enseignants chercheurs 69 ans;
- <u>Salaire de référence</u>: le **dernier salaire pour 2016**, la moyenne des **24 derniers mois en 2017**, la moyenne des **48 derniers mois en 2018 et 96 derniers mois à partir de 2020**.
- <u>Taux d'annuité</u>: 2,5% pour les retraités de 2016, et 2% pour ceux qui partent après.
- <u>Seuil des pensions</u> : **1.200 DH les retraités de 2016**, **1.350 DH pour 2017** et **1.500 DH**.
- <u>Retraite anticipée</u>: relever le service minimum **24 ans (hommes)** et **18 ans (femmes)**,
- <u>Cotisation Maximale:</u> annuler le nombre maximal de cotisations annuelles (40 ans).

- 2-Projet de loi 72-14 loi 72-14 qui complète et modifie la loi 012.71 fixant la limite d'âge des fonctionnaires et agents de l'Etat, des municipalités et des établissements publics affiliés au régime des pensions civiles.
- Relever progressivement l'âge de la retraite des fonctionnaires et agents de l'Etat, des municipalités et des établissements publics affiliés à ce régime, à **63 ans sur 3 années** à compter du 1^{er} janvier 2017, tout en consacrant le principe de la possibilité de relever cet âge selon des conditions précises.
- Bénéficiaires: environ 400.000 fonctionnaires.

3-Projet de loi 99-15 visant l'élaboration d'un régime de retraite au profit des catégories des professionnels, des travailleurs indépendants et des non-salariés exerçant une activité professionnelle libre.

<u>Régime</u>: d'un régime obligatoire pour les travailleurs indépendants, L'adhésion sera obligatoire, à partir d'un seuil de revenus qui sera fixé par voie réglementaire.

Gestion: CNSS

(Eviter la création d'une nouvelle institution, + réduire le coût de la réforme), Age de retraite: 65 ans, avec possibilité de départ anticipé ou de départ 'à l'âge de 75 ans au maximum

Retraite anticipée: la possibilité de faire valoir leurs droits à la retraite anticipée dès 60 ans,

Prévention sociale: Régime de l'Assurance maladie obligatoire, AMO,

Bénéficiaires: Environ cinq millions.

- **4-** Projet de loi no 95-15 modifiant et complétant la loi 013.71 en date du 12 Kaada 1391 (30 décembre 1971) instituant **le régime des pensions militaires.**
- L'augmentation progressive de la pension minimale de la retraite pour la porter à 1.500 dh/mois à compter du 1^{er} janvier 2018.

Bénéficiaires: 60.000 militaires.

5- Projet de loi no 96-15 modifiant et complétant le Dahir portant loi 1.77.216 du 20 Chaoual 1397 (4 octobre 1977) créant un **Régime** collectif d'allocation de retraite.

- L'augmentation de la pension minimale de la retraite à 1.500 dh/mois à compter du 1^{er} janvier 2018.

6- Le projet loi n 98.15 relatif à l'assurance maladie obligatoire (AMO) pour les travailleurs indépendants et les non-salariés exerçant une profession libérale.

- L'AMO des indépendants sera obligatoire et l'inscription sera effectuée avec la collaboration de tous les organismes professionnels ou officiels qui seront à même de fournir une liste de travailleurs indépendants,
- La gestion de ce régime sera assurée par la CNSS,
- L'inscription sera automatique, même si elle n'est pas demandée,
- Les indépendants bénéficieront des paniers de soins garantis par l'AMO,
- La contribution des bénéficiaires sera forfaitaire, selon les catégories, les professions, et leurs capacités financières.

L'application de ce projet sera règlementée par un texte organique,

Bénéficiaires: 10 millions de personnes.

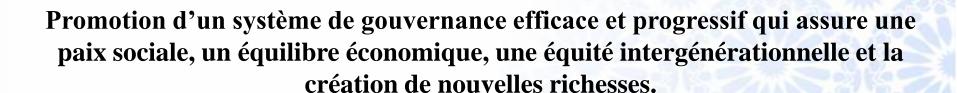
VI- Positions des syndicats

- Implication des syndicats dans toute les phases de la réforme ;
- Membre très actif de la C.T et la C.N et le CES;
- Demande la validation de la réforme retraite dans le cadre du Dialogue Social;
- Gel du Dialogue Social par le Gouvernement;
- Problème de communication entre les syndicats et le Gouvernement;
- Refus des syndicats de la réforme discutée au sein de la C.N;
- Retrait des syndicats des Conseils d'administration (CNSS, ANAPEC...);
- -Refus catégorique de la réforme proposée par le Gouvernement sans concertation des Syndicat, jugée "unilatérale";
- Annonce des grèves et marches et sit-in à "user de tous les moyens pour réaliser les revendications légitimes et justes de la classe ouvrière"

VI- Impact des Réformes Paramétriques:

Réforme institutionnelle nécessite une décision politique et non pas des mesures isolées et mécaniques :

- 1- Hausse des cotisations => Affaiblissement du pouvoir d'achat et du marché de consommation intérieure;
- 2- Elévation de l'âge de retraite=> Diminution de l'offre de l'emploi, déstabilisation du marché de l'emploi;
- 3- Baisse des pensions => Affaiblissement modes de vie des retraités;
- 4- Cohérence entre la politique économique et la politique sociale => éviter l'alourdissement des charges sociales,
- 5- Encouragement de la concurrence loyale => Amélioration de la compétitivité de l'entreprise;
- 6-Dette implicite => Respect des engagements des régimes exigibles, inscrits au niveau du passif
- 7- Fusion des caisses => dégager des gains en terme de frais de gestion ;



Pas de réforme:

- 1- Déficit =absorbe toutes les réserves; (CMR 2014, RCAR 2021, CNSS2026)
- 2-Dette implicite à payer par l'Etat, (CMR 29MDH en 2022, aggravation du déficit des régimes en 2014 -2022 allant à 125 MDH)
- 3-Décisions impopulaires (diminution des pensions ou augmentation des cotisations salariales et des contributions patronales);
- 3- Baisse du pouvoir d'achat des salariés;
- 4- Impact négatif sur la compétitivité des entreprises marocaines.

Réformes non globale:

- 1- Consacrer donc le statu quo qui ne peut que conduire inéluctablement à la faillite du système;
- 2-Effet inverse de la réforme qui aboutirait au contraire des objectifs;
- 3-Blocage total du système, à force de vouloir apporter des réformettes et des réformes complexes et à tous les niveaux, sans le respect du principe de la progressivité;
- 4-Réforme du système fiscal, système éducative, politique du travail et la caisse de compensation

VII-Benchmarking: Typologie d'Esping-Andersen:

Modèle social démocrate qui reprend le principe universalité dans l'octroi des pensions de retraite avec une pension de base forfaitaire, financée par l'impôt et basée sur la résidence. À cela s'ajoute une pension complémentaire en relation avec les revenus gagnés au cours de la vie active. Ex **Suède.**

Modèle libéral adopté par le Royaume-Uni offre une pension publique forfaitaire payée par l'État et financée par les cotisations. Ce montant de la pension est généralement très faible. Il est amélioré par un complément de pension pour les travailleurs qui provient d'un régime complémentaire, soit public et par répartition, soit privé qui peut être mis en place par les entreprises.

-Modèle continental qui repose sur un système d'assurance social par répartition, financé par les cotisations des actifs. Les **Pays-Bas** présentent le système de pension multiplié le plus abouti. Ce système se compose d'une pension forfaitaire basée sur la résidence, d'une pension professionnelle financée par les cotisations et d'une retraite privée fortement développée.

Modèle Méditerranéen : Le système **espagnol** repose sur une minimum vieillesse de solidarité, financé par l'impôt. Un régime public contributif, financé par des cotisations obligatoires et des retraites complémentaires facultatives et par capitalisation.

Bolivie : En 2008, le gouvernement Bolivien a mis en place une allocation financée par l'impôt sur les hydrocarbures. « Rente vieillesse universelle Dignité » allouée aux personnes âgées de 60 ans ne disposant d'aucune autre allocation.

Chili : Vers 1980, le gouvernement Pinochet a réformé radicalement le système de sécurité sociale et, en confiant la gestion à un système de caisses privées. Le Chili est le premier Etat latino-américain qui a mis en place une réforme structurelle .

Argentine : En 1994 dispose d'un système national de prévoyance sociale fondé sur un pacte de solidarité intergénérationnelle, et un système mixte qui ouvre la porte aux fonds de pension.

France : Permet le rachat des annuités manquantes pour les femmes ou les jeunes pour compléter leur carrière. Notamment: le rachat au titre des années d'études supérieures, ainsi que le rachat d'années d'activité incomplètes.

Italie: En 2007, le gouvernement Prodi a prévu certains avantages sociaux concernant les travaux pénibles, des mesures spécifiques pour les jeunes, tel que le rachat des années d'études, les périodes de chômage, de formation professionnelle, et les femmes : les années consacrées à élever des enfants de moins de 6 ans, les périodes d'absence relative à la maladie d'enfants de plus de 7 ans.

Espagne : En 1990 le "pacte de Tolède " et "l'accord de consolidation ", ont été sur la base d'un consensus entre les syndicats de salariés, les représentants du gouvernement et la classe politique au sens large,

Allemagne : Dans le cadre de l'équité sociale, il comptabilise sous certaines conditions, des périodes particulières pendant lesquelles les assurés n'ont pas cotisé, ces périodes sont également prises en compte dans le calcul des pensions.

Suède : La particularité d'impliquer les partenaires sociaux et les partis politiques depuis le début de la réflexion dans les années quatre vingt.

Roumanie: Le système repose sur une transition entre un système entièrement public et couvrant toute la population active et un système largement privé et capitalisé.

Ouganda est en train de mettre en place un système pilote qui versera une prestation mensuelle (environ USD 11,00) aux personnes âgées ou handicapées souffrant de pauvreté chronique.

Gabon : régime d'assurance maladie obligatoire en 2007, qui est financé par des taxes spéciales sur les compagnies de téléphones mobiles

VIII-Attentes et recommandations:

- Réforme devrait répondre aux attentes économiques, sociales, politiques des partenaires éco et soc= Consolidation des équilibres macroéconomiques;
- Sa mise en place doit se faire graduellement et sur plusieurs générations, prévoyant ainsi des échéances qui permettront la sauvegarde des droits acquis;
- Retard de l'avènement des déficits des régimes et l'épuisement des réserves pendant quelques années/ maintien de l'équilibre à long terme;
- Tirer profit de la jeunesse de la démographie pour créer davantage d'emplois;
- Réforme du système fiscal, système éducative, politique du travail,
- Extension de la retraite à toute la population en prenant en considération le respect de l'approche genre et l'équité intergénérationnelle,

Une combinaison juste et équitable entre les paramètres pour assurer la viabilité et la pérennité des régimes, la satisfaction des objectifs sociaux et économiques.

Bibliographie:

- --ACHOUR OMAYMA: Réformes de la retraite au Maroc, Ed El maarif Déc 2012
- -- ACHOUR OMAYMA: Article sur le « Diagnostic des différents facteurs exogènes et endogènes qui menace la viabilité et la pérennité **financière des caisses de retraite au Maroc** ». **Revue Marocaines des Sciences Politiques et Sociales**: FSJES, U M V –Souissi N5, vol IX mai/juin 2014.
- -AREF(M): Les retraites : crises, enjeux et perspectives, CERD, 2006.
- -BRITEL (Fawzi): L'avenir de retraite autonome, Ed consulting, 1995, Rabat.
- -BOUDAHRAIN: la sécurité sociale au Maghreb: carences et défis Maroc, éd el madariss, 2000, p 294. ----
- -ROBALINO: Les pays de la région MENA veulent réformer leurs régimes de retraite menacés de crise financière, Publications de la Banque Mondiale janvier 2008.
- -Publication de la BANQUE MONDIALE : Note sur la protection sociale, décembre 2002.
- PATERNO: Travail des femmes caractéristiques familiales et sociales: le cas du Maroc, décembre 2006.
- AJBILOU: Activité économique, vulnérabilité à la pauvreté et inégalités entre hommes et femmes, Atelier: analyse de la situation et de l'évolution des écarts dans une perspective genre, Direction de la statistique, UNIFEM, PNUD, ESCWA, 18-19 mars, 2003.
- -WHITEHOUSE (Edward): Les pensions dans les pays de l'OCDE 2009, 12 novembre 2009, p 11.
- -Rapport de l'OCDE : Perspectives de l'OCDE sur les pensions privées 2008, p 34.
- -Inter de CHAMLOU : La Réforme de la Retraite et l'Egalité des axes dans la Région MENA, Rabat, 2005.
- -Conférence sur les retraites: La problématique de réformes des retraites au Maroc, CDG, 2007.
- Rapport : Les politiques sociales au Maroc Etat des lieux, DEPEG, N°80, 2002.
- -Rapport de Cour des Comptes sur le système retraite: « Diagnostic propositions de réformes », juillet 2013.
- -Rapport annuel de la DAPS sur : Processus de réforme du secteur de la retraite au Maroc, 2007, p 6-9.
- -Revue Al Maliya: Régimes de retraite au Maroc: contraintes et limites, n°40, DAPS, mars 2007, p 25-30.
- -Revue Al Maliya Dossier : Régimes de retraite au Maroc Octobre, n°2, DAPS 2005, p 25-30.-
- -Article de Narjiss Reghay : « Les systèmes de retraite sont discriminatoires à l'encontre des femmes » Libération, 26/11/2013.

