



Université d'Oran 2, Mohamed Ben Ahmed
Faculté des Sciences Economiques, Commerciales et des Sciences de
Gestion

THESE

Pour l'obtention du diplôme de Doctorat en Sciences
Commerciales

Les Voies de Réforme du Système de Retraite en Algérie : Vers la
distinction entre les attributions de l'Etat et de la sécurité sociale

Présentée et soutenue publiquement par :
Tarik SALHI

Devant le jury composé de :

Président : M.SALEM Abdelaziz-Professeur-Université d'Oran 2.

Rapporteur : M. TAHARI Khaled-Professeur-Université d'Oran 2.

Examineur : Mme. HAMDANE Laila-Professeur-Université d'Oran 2.

Examineur : M.AIT ZIANE Kamel-Professeur-Université de Khemis meliana

Examineur : M.KERZABI Abdelatif-Professeur-Université de Tlemcen.

Examineur : M.BOUTALEB Kouider-Professeur-Université de Tlemcen.

Année 2014/2015

Dédicaces

A mes parents, pour leurs prières et sacrifices.

A mes enfants, la prunelle de mes yeux.

A ma femme, pour son aides et soutient.

A tous ceux qui me sont cher.

Remerciements :

Je remercie d'abord Monsieur Khaled TAHARI, mon directeur de thèse, pour son aide, sa disponibilité et son engagement pour l'accomplissement de ce travail de recherche.

J'adresse également mes remerciements à Monsieur Jean Marc DUPUIS et Madame Claire EL MOUDDEN de l'université de Caen pour leurs précieux conseils et orientations qui ont permis de réaliser ce travail.

Je tiens à remercier, à titre posthume, le grand Monsieur Ibrahim DERDOUR, chef de service prestations à la caisse nationale des retraites pour son aide et générosité, que dieu l'accueille dans vaste paradis.

Toute ma gratitude aux dames et messieurs qui ont accepté de participer au jury de cette thèse, leurs contributions le rendra meilleur.

J'adresse toute ma reconnaissance à mes amis ; ils m'ont motivé lors des moments difficiles qui ont égrené ce travail, leurs appuis et encouragements m'ont aidé à avancer.

Mes derniers remerciements, et non les moindres, vont à ma famille, grâce à eux ce travail trouve tout son sens.

والحمد لله

SOMMAIRE

INTRODUCTION GENERALE.....	1
CHAPITRE I : FONDEMENT ET FONCTIONNEMENT DES SYSTEMES DE RETRAITES.....	09
Section I : Typologie des Systèmes de Retraite.....	11
<i>I.1. Fondements Historiques et Evolution des Systèmes de Retraite.....</i>	<i>12</i>
<i>I.2. Fonctionnement et Financement des systèmes de retraite.....</i>	<i>32</i>
Section II : Critère d'Evaluation Des Systèmes de Retraite.....	49
<i>II.1. Le Critère du niveau de vie de remplacement.....</i>	<i>50</i>
<i>II.2. Les Critères d'Evaluation Connexes.....</i>	<i>57</i>
Section III : L'Interaction Entre Système de Retraite et l'Environnement Economique et Démographique.....	77
<i>III.1. L'Equilibre Financier des Systèmes de retraite par Répartition.....</i>	<i>77</i>
<i>III.2. L'Incidence des Changements Démographiques et Economiques.....</i>	<i>85</i>
CHAPITRE II : LES DETERMINANTS DU SYSTEME DE RETRAITE EN ALGERIE.....	96
Section I : Evolution de la Protection Sociale en Algérie.....	98
<i>I.1. L'Institutionnalisation de la Protection Sociale en Algérie.....</i>	<i>98</i>
<i>I.2. La Branche Retraite de la Sécurité Sociale en Algérie.....</i>	<i>110</i>
Section II : Le Système de retraite En Algérie : Les premières Observations.....	117
<i>II.1. La Caisse Nationale des Retraite : Premières données.....</i>	<i>118</i>
<i>II.2. La Caisse Nationale des Retraite en Déséquilibre Observé.....</i>	<i>131</i>
Section III : Le Contexte Economique et Démographique du Système de retraite en Algérie.....	142

<i>III.1. La Structure du Marché du Travail en Algérie</i>	142
<i>III.2. Structure et Effets de la Démographie en Algérie</i>	156
Section IV : L'Evolution du Système de Retraite en Algérie : Une Approche prospective	163
<i>IV.1. Les Réformes Envisageables pour le Système de Retraite</i>	163
<i>IV.2. Analyse en Approche Positive et Normative des Réformes Envisageables</i>	177
CHAPITRE III : REFORME DU SYSTEME DE RETRAITE EN ALGERIE : ÉVALUATION PAR ANALYSE ACTUARIELLE	186
Section I : Evaluation des Réformes Paramétriques	188
<i>I.1. L'Augmentation du Taux de Cotisation</i>	189
<i>I.2. L'Augmentation de l'Âge Légal de Départ</i>	198
<i>I.3. La Modification du Salaire de Référence</i>	201
Section II : Réformes Systémiques ou Structurelles : Système à piliers multiples	202
<i>II.1. Modèle Proposé par la Banque Mondiale</i>	202
<i>II.2. Modèle Proposé par Bureau International du Travail</i>	210
Section III : Evolution Vers un Système plus Elargi	212
<i>III.1. Conditions de réussite du processus de réforme du système de retraite en Algérie</i>	212
<i>III.2. Politique et Stratégie d'Elargissement de la Couverture</i>	216
CONCLUSION GENERALE	226
BIBLIOGRAPHIE	229
TABLE DES MATIERES	233
INDEX DES TABLEAUX ET DES FIGURES	239

ACRONYMES

- AFP :** ADMINISTRATION DE FOND DE PENSION
- AISS :** ASSOCIATION INTERNATIONALE DE SECURITE SOCIALE.
- BIT :** BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL.
- CASNOS :** CAISSE D'ASSURANCE SOCIALE DES NON-SALARIES.
- CNAC :** CAISSE NATIONALE D'ASSURANCE CHOMAGE.
- CNAS :** CAISSE NATIONALE DE L'ASSURANCE SOCIALE.
- CNR :** CAISSE NATIONALE DES RETRAITES.
- FNRR :** FOND NATIONAL DE RESERVE DE RETRAITE
- MENA :** REGION « MIDDLE EAST NORTH AFRICA » (MOYEN ORIENT ET AFRIQUE DU NORD).
- OCDE :** ORGANISATION DE COOPERATION ET DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE.
- OIT :** ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL.
- PIB :** PRODUIT INTERIEUR BRUT.
- SSC :** SOCIAL SECURITY CORPORATION.
- TR :** TAUX DE REMPLACEMENT.

INTRODUCTION GENERALE

Le régime de retraite est l'outil qui assure un revenu de substitution à une catégorie sociale fragile, celle des travailleurs qui ont quitté la vie active du fait de leur âge. Encadré juridiquement et institutionnellement, ce régime de retraite est traduit en un ou plusieurs systèmes, système général ou systèmes spécifiques par corps de métier.

Les prestations fournies couvrent un éventail plus ou moins large des besoins des retraités durant la période de l'inactivité. Partie intégrante de la protection sociale, cet outil protège cette frange sociale contre la marginalisation que peut induire la perte de revenu due à la mise à la retraite.

Le système de retraite est important dans les sociétés, il assure une cohésion sociale certaine. En couvrant les personnes âgées, en assurant une certaine solidarité, il les protège contre la pauvreté et la dépendance.

Ces systèmes fonctionnent, très souvent, sous le principe de la répartition, il est l'intermédiaire entre la force contributive des actifs et le besoin d'un revenu de remplacement pour les inactifs. Le principe de fonctionnement des ces systèmes, dans la société, est la solidarité intergénérationnelle ; La solidarité entre jeunes actifs d'une part et inactifs pour cause d'âge plus ou moins avancé d'autre part.

Les systèmes de retraite par répartition, sont financés par des cotisations prélevées sur les salaires des actifs d'une période, sous forme de prélèvements obligatoires, elle sont redistribuées en prestations retraite des retraités de la même période.

Le bon fonctionnement est conditionné par l'équilibre entre le niveau des cotisations et des prestations, que le niveau des cotisations prélevées suffise à tenir les engagements des niveaux des prestations offertes. L'équilibre est lié, d'une part, au niveau des salaires des actifs et des niveaux de prestations distribuées et d'autre part à la structure démographique des actif et inactifs.

Ces dernières décennies, dans tous les pays qui l'appliquent, les systèmes de retraite par répartition sont mis à rude épreuve, leur pérennité est menacée et leurs réforme est nécessaire. De par le mode d'équilibre, les disfonctionnements peuvent être de diverses natures : la première liée à la structure démographique, la seconde au contexte économique et éventuellement une troisième liée au comportement des agents économiques.

C'est les pays de l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE) qui ont connu la vague la plus importante de réforme de leurs systèmes de retraite. La principale cause de dysfonctionnement concerne le vieillissement de leurs populations, exacerbé par un allongement de l'espérance de vie et la baisse de la natalité. La situation s'est aggravée encore plus, dans certains de ces pays, après la crise économique de 2008 et 2009 qui s'est accompagnée par une baisse de l'activité, de la croissance économique et par conséquent de l'emploi et des salaires.

La réforme du système de retraite fait l'objet d'un grand débat sur les perspectives de son évolution ; entre les partisans du maintien de la solidarité comme principe déterminant, quitte à sacrifier les équilibres financiers, soutenus par une redistribution collective, et les leurs opposants, où les partisans de systèmes plus équitables, appelant à une plus grande orthodoxie financière, en adaptant les prestations à l'effort de prévoyance et de contribution individuel.

Les voies retenues pour la réforme des systèmes de retraite, sont souvent celles allant dans le sens du maintien de la solidarité. Il s'agit d'apporter les modifications nécessaires allant dans le sens de la prise en considération des mutations socio-économiques sans toucher aux fondements et principes de fonctionnement.

Les principales réformes discutées concerne les paramètres à même d'ajuster l'équilibre nécessaires entre le niveau des cotisations et celles des prestations, revoir l'âge de départ, le niveau des prestations garanties ou même, dans certaine limites, le niveau des cotisations sont les plus discutées par les politiques, les syndicalistes ou même l'opinion publique.

L'idée acquise est celle du maintien d'une couverture sociale dans toutes les sociétés, même les pays ultra libéraux envisagent la mise en place d'une telle couverture, l'objectif est d'assurer la prévention contre la pauvreté et la dislocation sociale en assurant l'idée de solidarité et de redistribution.

Même si c'est réformes paramétriques et ou structurelles sont conduites dans le sens du maintien et assurés un niveau actuels et future d'un revenu de remplacement décent, il ne sera pas facile de faire accepter l'idée de renoncement éventuel à une partie des droits, particulièrement par la génération pivot, celle qui aura consentie à l'effort de contribution et qui aura à accepter la baisse des prestations lors de la liquidation des droits pour que le système se maintienne.

Le maintien des systèmes de retraite et la maîtrise de leurs équilibres financiers constituent un véritable défi des années à venir.

LE CONTEXTE ALGERIEN :

La principale caractéristique du système de retraite en Algérie est qu'il est unique et général pour tous les salariés (l'unification de 1983) ; fonctionnant sur le principe de la répartition et financé par les cotisations des salariés. La question de l'équilibre du système de retraite en Algérie, se pose avec récurrence à l'instar des systèmes des pays de l'OCDE.

Le système de retraite en Algérie a connu un redimensionnement de sa taille quant il fut utilisé comme outil de protection des salariés qui se sont retrouvés inactifs du fait de la fermeture de leurs entreprises publiques lors de l'application du Plan d'Ajustement Structurel (P.A.S) des années 90¹.

C'est à cette période que le taux de couverture du système de retraite s'est nettement élargi, en instaurant de nouvelles conditions d'accès au système dans le sens de la facilitation. Ainsi une grande partie des salariés touchés par les licenciements économiques étaient pris en charge par la caisse des retraites.

La taille du système n'a cessé de croître, et son équilibre nécessite un réajustement de son financement en adéquation avec l'évolution de la structure démographique ; adéquation entre le nombre d'actif qui y contribue et les retraités à sa charge.

Le déséquilibre du système de retraite est observé d'abord : l'Algérie, au même titre que les pays en voie de développement, en général, et ceux du Maghreb en particulier, connaissent depuis quelques années un phénomène appelé « transition démographique » le mode de vie changeant, fait baisser le taux de natalité (2,5 en moyenne de 2000 à 2011, 5.2 en moyenne de 1980 à 1990)² avec une augmentation de l'espérance de vie qui approche des 75 ans, due notamment à l'amélioration de la prise en charge sanitaire. La structure démographique Algérienne entame une phase de vieillissement.

La transition démographique, certes, impacte négativement l'équilibre budgétaire du système de retraite en Algérie, ne prendra des proportions alarmantes qu'à moyen et long

¹ Signature de l'Algérie, en Avril 1994, d'un accord avec le Fond Monétaire International (F.M.I.) du rééchelonnement de sa dette extérieure, accompagné d'un plan d'ajustement structurel.

² Moyennes calculées d'après les données de l'Office Nationale des Statistiques (O.N.S.).

terme. Ce sont les évolutions économiques qui pèsent actuellement et au vu desquelles il faudra envisager les éventuelles réformes.

Depuis l'ouverture économique des années 90, l'Algérie a connu une expansion du secteur privé mais à une vitesse qui ne permet pas l'absorption des nouvelles cohortes de demandeurs d'emploi notamment les plus qualifiés, la conséquence première est l'augmentation du taux de chômage. Le déséquilibre entre la demande et l'offre d'emploi s'est traduit par une tendance à l'informalisation des activités et à la propagation du travail dissimulé.

Les nouvelles politiques d'emploi des pouvoirs publics vont dans le sens de l'intensification des recrutements dans le secteur public notamment les administrations, travail qui se caractérise le plus souvent par une précarité notable (contrat d'insertions, pré-emploi) qui pèse sur les finances publiques et qui présage des périodes d'inactivité fréquentes et des situations de pauvreté à la retraite.

La première conséquence de ce contexte socio-économique défavorable c'est le déséquilibre observé des comptes de la caisse des retraites, ainsi le système ne couvre qu'à peine 60% des prestations, le reste est pris en charge par les comptes du trésor public. Devant l'importance du système, il couvre près de 60% de la population occupée et représente une dépense de 3% du PIB, il est urgent d'envisager les réformes nécessaires pour son maintien.³

PROBLEMATIQUE :

A l'instar des pays de l'OCDE, l'Algérie a procédé à une réforme de son système de retraite. Réformes tangibles, déclarées, d'abord, qui s'est passée sur plusieurs périodes, de nature paramétrique, qui concerne un paramètre unique, et qui a consisté à augmenter le taux de cotisation à la caisse de la retraite dont le dernier date de 2007.

Une deuxième nature de réforme ou, plus exactement, une volonté de réforme que nous qualifierons de discrétionnaire, relative à la suppression des dispositifs particuliers de départ à la retraite. Se sont des dispositions qui sont apparues lors de l'amendement du texte principal de 1983, par les lois de 1994 et 1997, et qui correspondent à la dimension nouvelle donnée au système pour la prise en charge des travailleurs victimes de la restructuration imposée par le Fond Monétaire International. Cette volonté de réforme (n'a fait l'objet

³ Chiffres obtenus lors de travaux de recherche précédents.

d'aucune concrétisation) consiste à freiner les départs à la retraite par les dispositifs de facilitation, dispositifs qui pèsent très lourd sur les comptes de la caisse des retraites.

Du fait de la croissance rapide du nombre de pensionnés, la caisse des retraites supporte une charge (dépenses de pension) de plus en plus lourde, or les recettes des cotisations n'augmentent pas à un rythme suffisamment élevé pour couvrir cette charge.

L'autre angle de réforme proposé par la caisse des retraites est la dissociation entre les prestations de celle-ci, tel que prévues et liée à la contribution des retraités et le complément de ces prestations, assurés par l'Etat, comme étant des niveaux minimums, sans qu'il ne soit liée à l'effort de contribution, des prestations qui s'assimilent plus à de l'assistance sociale qu'à des prestations d'assurance sociale, mais qui sont, quant même, prises en charge par le budget de la caisse.

La réflexion sur la réforme du système de retraite en Algérie n'est qu'à moitié enclenché, certes les pouvoirs publics et leurs relais syndicaux, rappellent, lors de quelques occasions, la nécessité de le réformer mais sans que cela ne s'accompagne d'un débat effectif sur d'éventuelles voies de réforme, ni sur des propositions concrètes à mettre en place. Il semble que les pouvoirs publics hésitent à discuter avec les partenaires sociaux sur la nécessité d'ajuster d'autres paramètres du système tel que l'allongement des années de cotisations (recule de l'âge de départ à la retraite) ou la baisse des niveaux de prestations garanties de peur de leur réticence.

Ces réajustements paramétriques ne sont pas les seules voies de réforme du système, le glissement démographique ainsi que la déstructuration du marché du travail sont aussi des éléments à prendre en considération pour l'ouverture d'un débat sur la question des réformes du système de retraite en Algérie, sous peine de le laisser tributaire de conjonctures économiques aléatoires susceptibles de menacer son existence à la moindre dégradation.

Dans l'objectif de garder le système de retraite en Algérie, de maintenir ses principales caractéristiques d'outil de redistribution et de solidarité ; Ce travail essaye de répondre à la question suivante :

« Quelles sont les voies de réforme envisageables du système de retraite en Algérie pour permettre son fonctionnement pérenne, à long terme, sur la base de la de la répartition et de la solidarité? »

Répondre à cette question, suppose d'apporter, d'abord, des éléments de réponse aux questions suivantes :

- *Quelles sont les conditions nécessaires au fonctionnement d'un système de retraite par répartition ?*
- *Quels sont les facteurs à prendre en considération pour le maintien d'un système solidaire et équitable ?*
- *Existe-il des réformes plus acceptables que d'autres dans la société ?*
- *Quels rôles peut, ou doit, jouer l'Etat dans ce processus de réforme ?*

HYPOTHESES DE TRAVAIL :

Le questionnement soulevé concerne les réformes à introduire pour garantir l'équilibre et le maintien du système de retraite par répartition en Algérie, les voies de réforme les plus évidentes à cet effet, en prenant en compte le postulat que les réformes ne peuvent qu'aller dans le sens du maintien d'un système basé sur une solidarité active, sont celles de nature à ajuster les paramètres du système en place. Cette approche épistémologique, donne alors naissance à une hypothèse principale :

H1 : *Les voies de réforme probable sont de nature à redéfinir les conditions d'accès au système de retraite et qui sont socialement acceptable (augmentation de l'âge de départ, du nombre d'année de cotisation requit).*

Tout en restant fidèle à la règle épistémologique choisie, une seconde hypothèse peut être émise, elle concerne la séparation des prestations garanties par le système de sécurité sociale, contre partie de la contribution préalable, et les minimums garanties par l'Etat sans qu'elles pèsent sur les équilibres budgétaires de la caisse des retraites.

La deuxième hypothèse est :

H2 : *La réforme envisagée est celle de la mise en place d'un dispositif d'assistance sociale, en plus de celui de l'assurance sociale existant, pour la prise en charge des prestations de nature à octroyer des minimums.*

DEMARCHE METHODOLOGIQUE :

L'objectif principal de ce travail est d'explorer et d'identifier les voies possibles de réforme du système de retraite en Algérie, de comprendre ces fondements, mode de fonctionnement et son importance sociale pour essayer de dégager les pistes de réforme susceptible d'être le plus acceptées socialement.

Ce travail a pour objectif aussi de déterminer le rôle que joue l'Etat et qu'il jouera dans le système de protection sociale dans la perspective des réformes. L'Etat est l'acteur principal, il produit les textes juridiques, exerce une tutelle sur les différents organismes dans ce domaine, il a le rôle important d'assurer le caractère obligatoire de la sécurité sociale à même de garantir ultérieurement ses fonctions de redistribution et de solidarité et qui la fera échapper à une logique d'assurance de marché.

L'expérience à démontrer que les réformes abouties sont celles qui ont été débattues, et consensuellement acceptées par les partenaires sociaux.

L'intégration de ces éléments, font du traitement de la problématique des retraites en Algérie un exercice complexe qui nécessite de préciser le cadre conceptuel, analytique et méthodologique.

Le travail se base sur une approche hypothético-déductive. Le postulat de départ ainsi que les hypothèses posées vont dans le sens du maintien du système de retraite par répartition ; La démarche méthodologique de ce travail est d'essence prospective, il propose d'associer, dans un premier temps une approche rétroductive par l'analyse historique, politique et sociologique de l'évolution de la protection sociale en Algérie à une analyse macrodynamique (statistique et évolution des chiffres). Les chiffres sont importants, mais le remplacement dans une grille de lecture prenant en considération l'organisation sociale et institutionnelle est nécessaire.

Le cadre conceptuel et analytique s'inspire de la théorie de régulation (BOYER 1995) où l'analyse de l'impact des arrangements institutionnels, économiques et sociaux sur l'évolution des systèmes de retraite et l'origine de leurs dysfonctionnements.

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. Ces orientations et les différentes formes que peut prendre un système de retraite peuvent être expliquées au vu des travaux de GOSTA ESPING-ANDERSEN (1999) ; Ces formes sont définies comme des ensembles complexes d'interrelations légales ou organisationnelles entre l'Etat et l'économie qui permettent la "démarchandisation" partielle du travail salarié. Ils sont le résultat des forces historiques et ont un impacte sur le marché du travail et les politique de plein emploi.

En définitive, cette approche historico-institutionnelle permet, dans un premier temps la compréhension du fonctionnement institutionnel des systèmes de retraite en général, et de prédire ses évolutions au vu des interactions sociales et économiques, dans un deuxième temps, elle permet de comprendre la nature et les causes de faiblesse du système de retraite en Algérie.

PLAN DE TRAVAIL :

Nous avons choisi de présenter ce travail en trois chapitres. Le premier, présente les différents types de systèmes des retraites ; il explique leurs modes d'organisation, de fonctionnement et de financement. ce premier chapitre détermine, aussi, les critères d'évaluation des systèmes de retraite ainsi que les natures d'interactions sociales et économiques qui peuvent être observées dans le cas de leurs mise en application.

Le chapitre deux, de cette thèse expose, dans un premier temps, le système de protection sociale en Algérie et son évolution historique. Dans un second temps, ce chapitre est consacré à présenter le système de retraite en Algérie, de déterminer ses fondement, son évolution ainsi que son environnement institutionnel. Ce chapitre étudiera ensuite les impacts économiques sur les équilibres du système et mettra en évidences les points de ruptures constatées. Enfin, il commencera à déblayer les voies prospectives de réformes.

Le troisième et dernier chapitre de ce travail est consacré à la mise en place de l'analyse prospective des voies de réforme du système de retraite en Algérie ; en mettant en place une approche actuarielle du système, il s'agit de manipuler les paramètres du système ainsi que la structure démographique pour ensuite analyser les résultats. L'objectif est de déterminer les voies de réforme probables sous deux axes principaux ; le premier les analyse sous une approche positive, les reformes à mettre en place pour maintenir le système, le deuxième angle en approche normative, prendra en considération l'analyse des conséquences sociales à consentir pour chaque nature de réforme retenue.

Chapitre I

Fondements et Fonctionnements des Systèmes de Retraite

INTRODUCTION :

Les systèmes de retraite font partie d'un autre système plus global, celui du système de protection sociale. C'est l'ensemble des dispositifs de nature à protéger les individus des risques sociaux. Ces risques peuvent survenir avant, pendant ou après la vie professionnelle : chômage, maladie, accident de travail ou le vieillissement.

Les dispositifs de la protection sociale fonctionnent selon deux mode d'organisation ; le premier est l'assurance sociale, celle qui consiste à la couverture des risque sociaux professionnels, liée à l'emploi, elle est financé par les cotisations salariale des individus qui y adhèrent, sont objectif principale est d'assurer un revenu de remplacement dans le cas de l'interruption du revenu salarial pour cause de maladie, accident de travail ou autre.

Le deuxième mode d'organisation est l'assistance sociale ; ce mode de fonctionnement de la protection sociale, prends en charge les individus, dans le cas des risque sociaux non liées à l'activité professionnelle, tel que les périodes de chômage.

Organiser par l'Etat, les prestations de l'assistance sont financées par l'impôt ; c'est les contribuables qui se portent solidaires des plus démunis ; il n'existe aucun lien direct entre la contribution et la prestation, le contribuable n'a aucune garantie d'obtenir les mêmes avantages sociaux, et les bénéficiaires peuvent la percevoir sans jamais avoir payé d'impôts ; on parle, alors, de solidarité nationale.

Les deux types d'organisations de la protection sociale ne sont pas dichotomiques. Dans beaucoup de système de protection sociale ils sont complémentaires.

Les individus peuvent bénéficier des prestations de l'assistance sociale avant de commencer ou de reprendre une carrière professionnelle, dans le cas de passage par des périodes de chômage, ces prestations sont de nature à offrir un revenu de substitution pour éviter les situations de précarité et de pauvreté. Elles peuvent continuer pendant l'exercice de l'activité professionnelle et sera de nature à fournir un complément de revenu, dans ce cas, elles sont souvent conditionnées par le niveau des revenus et/ou la situation familiale, l'objectif est d'augmenter le pouvoir d'achat et de favoriser l'insertion sociale.

En fin, après la cessation de l'activité, pour cause d'âge avancer, l'assistance sociale peut fournir des prestations de nature à assurer des revenus minimum pour les individus qui

n'ont pas assez cotisé pour leur retraite au système de sécurité sociale, là aussi, l'objectif est de minimiser les risques de pauvreté et de dépendance des personnes âgées.

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 ce premier chapitre les différents dispositifs de retraite, leurs conditions d'accès et les niveaux de prestations.

Section I : Typologie 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.

En général, les systèmes de retraite affichent une très grande diversité. Ils se démarquent les uns des autres par leurs différentes caractéristiques ; d'abord il s'agit de l'identifier en tant que dispositif intégrant le système de protection sociale, à ce titre il peut fonctionner sous une logique assurantielle institutionnelle, une logique d'assistance ou une logique d'assurance de marché.

Le caractère obligatoire, ou le principe d'obligation d'assujettissement au système de retraite est le principe par lequel l'Etat qui organise le fonctionnement du système d'imposer le second principe qui est celui de la solidarité. Les régimes facultatifs quant à eux caractérisent les régimes par capitalisation.

Les régimes de retraite se distinguent aussi par le mode d'acquisition des droits, ils sont alors contributif ou non contributif selon qu'ils proposent des prestations proportionnelles à la contribution ou forfaitaires.

Enfin, le mode de financement représente la principale modalité de démarcation ; cette distinction représente d'ailleurs le principal point sur lequel est établie la classification des systèmes de retraite en raison de l'importance accordée à la grande question du financement.

Parmi les conditions de pérennisation des systèmes de retraite et celui du droit au système de compensation, le mode de financement occupe une place primordiale.

I.1. Fondement Historique et Evolution des Systèmes de Retraite.

La protection contre le risque vieillissement est l'une des branches de la protection sociale dont l'un des instruments est l'assurance sociale.

S'assurer contre le risque vieillesse revient à se garantir un revenu lorsqu'on cesse de travailler pour ce motif là.

La capacité de travail diminue avec l'âge, et il vient un moment où l'individu a gagné le droit de se reposer tout en continuant de disposer de ressources suffisantes pour vivre convenablement.

Comparé aux autres risques qui peuvent frapper l'individu pendant sa vie professionnelle, que sont : la maladie, l'accident de travail et l'invalidité prise en charge par la sécurité sociale et l'assurance sociale, la vieillesse, elle, jouit d'un statut particulier, puisque la vieillesse est plus une certitude pour chaque individu qu'un véritable risque au sens propre du terme.

Cela dit, l'assurance vieillesse ou le système de retraite revêt une importance particulière dans les différents instruments de la protection sociale.

Quelque soit le régime de retraite au quel s'affilie l'individu, l'âge normal de départ et le droit aux prestations dépend d'un certain nombre de facteurs et de la philosophie qui sous entend le système de retraite concerné.

I.1.1. : La Retraite une Branche de la Protection Sociale.

I.1.1.1. Apparition de la protection sociale

C'est à Otto Von BISMARCK (1815-1898), homme d'Etat et chancelier de Guillaume 1^{er}, empereur de Prusse qui à la fin du 19^{ème} siècle (1880) crée le premier modèle national de protection sociale du monde industriel.

Ce sont des assurances obligatoires, dont la première qui date de 1871 lie l'assurance d'accident du travail au contrat de travail cofinancée par l'employeur et le salarié, la seconde est l'assurance maladie obligatoire qui apparaît dès 1883, financée à raison de 2/3 par l'employeur et 1/3 par les salariés, ces deux types d'assurance sont organisés par branches.

Aux deux premières assurances s'ajoute en 1884 une assurance vieillesse invalidité qui autorise les salariés de plus de 70 ans à toucher une pension.

William BEVERIDGE (1879-1963) économiste et administrateur britannique fût le second, auteur d'un plan de sécurité sociale (1942), il est le père du second grand modèle de protection sociale qualifié de « *Welfare State* » ou d'Etat social.

Le plan de BEVERIDGE est né de ces observations selon lesquelles la protection sociale britannique est peu efficace et qu'il faudrait une garantie minimale universelle.

Ce système sera général et uniforme, les prestations versées forfaitairement sont fixées comme étant égales à un minimum vitale.

1.1.1.2. Modèle «Bismarckien » et modèle « Béveridgien »

Le modèle "Bismarckien" et le modèle "Béveridgien" sont, depuis l'époque de leurs créations, les appellations attribuées à deux dispositifs de protection sociale qui se différencie par plusieurs aspects.

En effet, nous distinguons dès l'origine, le dispositif qualifié de "Bismarckien" issu du code impériale des assurances sociales de Prusse de 1911 ; le financement de ce système est assuré par des cotisations assises sur les salaires perçus par les travailleurs et dont les montants sont proportionnels à celui-ci.

Ce régime d'assurance social est régit et géré par l'Etat assureur social monopoliste.

Le système "Béveridgien", développé en grande Bretagne, est financé par des cotisations de type : retenu fiscal (impôt sur le revenu) qui assure des prestations uniforme distribuées plus largement sans condition d'existence de relation salariale.

Le dispositif "Bismarckien" est alors fondé sur la relation salariale, les droits sociaux sont aussi issus du travail, les prestations dépendent des cotisations préalablement versées.

Le dispositif "Béveridgien" est davantage fondé sur la redistribution en faveur de personnes ayant des caractéristiques précises (invalidité, âgées, chômage) et applicable à un champ beaucoup plus étendu, puisqu'il concerne la société dans son ensemble, en d'autre termes, le dispositif Béveridgien n'est ni conditionné ni adossé au travail salarié mais à une appartenance à une collectivité nationale.

Au finale, la différence entre le modèle "Bismarckien" et le modèle "Béveridgien" est la nature de cette double composante du système de protection sociale : cotisations ; prestations.

Dans le premier, les cotisations sont au titre de protection sociale de nature assurantielle ouvrant le droit à des prestations liée au travail et dépendante de la relation salariale, dans le second modèle la cotisation est au titre d'impôt sur le revenu donnant le droit à des prestations uniformes élargies à toute la société et qui ne sont pas dépendantes de l'existence d'une relation salariale.

- Le travail salarié nouvelle forme d'insécurité.

Dans le courant du XIX^{ème}, avec l'industrialisation, se développe une population qui détient les moyens de gagner sa vie de sa force de travail ; en revanche, elle est à la merci de l'interruption de celle-ci, cette dernière a donc besoin d'être protégé.

Toute interruption du travail ouvrier pour cause de maladie, d'accident du travail de chômage ou de vieillissement fait sombré ce travailleur dans la pauvreté, sa seul source de revenu disparaissant en même temps, ce qui caractérisait les conditions de travail de cette époque, c'est l'insécurité de celui-ci.

Tous les modèles appliqués actuellement descendent de ces deux conceptions de la protection sociale et de ces des deux modèles "Bismarckien" et "Béveridgien".

On reconnaît dans cette typologie, avec un dosage différent, les deux objectifs de la prestation sociale : assurance et assistance.

Dans la réalité, les dispositifs d'assurance sociale en vigueur sont hybrides, ils mélangent les deux approches Bismarckienne et Béveridgienne.

- La protection sociale : réponse à l'insécurité du travail.

La protection sociale désigne tous les mécanismes de prévoyance collective, permettant aux individus de faire face aux conséquences financières des « risques sociaux ». Il s'agit de situations susceptibles de compromettre la sécurité économique de l'individu ou de sa famille, en provoquant une baisse de ses ressources ou une hausse de ses dépenses (vieillesse, maladie, invalidité, chômage, maternité, charges de famille, etc.).

" La protection sociale est un ensemble de mécanismes d'assurance dont les contours sont plus ou moins flous mais qui concernent les risques auxquels le capital humain peut être soumis (par opposition aux risques patrimoniaux) "¹.

La protection sociale répond à la question : que faire quand la maladie le chômage et la vieillesse empêche le salarié de vendre son travail ?

La protection sociale y répond en mettant en place un certain nombre de mécanismes et d'instruments.

Trois étapes peuvent être approximativement distinguées:

De 1841 à 1890 environ, les interventions protectrices de l'état acquièrent une légitimité et se mettent progressivement en place, elles sont néanmoins très limitées.

De la fin du XIX^{ème} siècle à 1945 s'ajoute à l'état protecteur la reconnaissance de l'état assureur et l'organisateur des relations professionnelles. Après 1945 et jusqu' en 1973 s'installe ce que l'on a appelé l'état sociale ou l'état providence...ces époques différentes se développent ensuite conjointement jusqu'à ce combiné après la dernière guerre dans l'état social.

- De la responsabilité individuelle au risque social.

Jusqu'au XIX^{ème} le problème à résoudre en cas de dommage a été son « imputation », les usages, inspirés par la loi, voulaient que même dans le domaine du travail, on attribuait la responsabilité d'un dommage sur l'identification de la faute et la personne sur laquelle elle incombe.

Au cours de ce même siècle, le développement économique et la nature des accidents du travail, ont rendus cette conception d'identification du dommage complètement inadéquate ; est apparu alors la notion de risque social.

En définitif, la reconnaissance du risque, s'est progressivement substituée à celle de faute.

¹ : Pascal SALIN "*libéralisme*" Ed: Odil Jacob, 2000.

1.1.1.3. Les Instruments de la Protection Sociale.

La protection sociale peut fonctionner selon trois logiques :

1) Une logique d'assurance sociale, ce système est assis sur un mécanisme d'assurance sociale et de droits sociaux attachés à l'activité professionnelle, surtout salariale dont l'objectif est de prémunir contre un risque de perte de revenu (chômage, maladie, vieillesse, accident du travail). Les prestations sociales sont financées par des cotisations sur les salaires (comme dans une assurance privée) et sont donc réservées à ceux qui cotisent, ce système correspond au modèle « Bismarckien » défini plus haut.

2) Une logique d'assistance, qui a pour objectif d'instaurer une solidarité entre les individus pour lutter contre les formes de pauvreté.

Elle consiste à assurer un revenu minimum, qui ne couvre pas forcément un risque spécifique.

Il est versé sous condition de ressources, mais non de cotisations préalables (Minima sociaux, tel que le RMI en France).

3) Une logique de protection universelle, ce système correspond au modèle « Beveridgien » dans sa volonté d'universalisme.

Ce modèle consiste à créer un système général de protection sociale qui a pour but de couvrir certaines catégories de dépenses pour tous les individus. Les prestations sont donc accordées sans conditions de cotisations ni de ressources, mais sont les mêmes pour tous il est résumé par la règle des trois U :

- ✓ Universalité : toute la population à droit à la protection sociale.
- ✓ Unité : la protection sociale est gérée par une seule institution.
- ✓ Uniformité : les droits aux prestations sont fondés sur les besoins minimums qui justifient l'attribution de prestations uniforme.

- **Assurance sociale et assurance de marché**

Le terme d'assurance bénéficie d'une connotation positive qui l'oppose à l'idée d'assistance qui fait appel à la solidarité de toute la communauté (communauté nationale quant il s'agit de protection sociale ou communauté de risque quant il s'agit d'assurance).

La solidarité consiste en la prise en charge par une collectivité des sinistres subis par certains de ces membres, elle diffère de l'assurance en ce que le remboursement des dommages sont financés, après la réalisation des sinistres, par les contributions des individus non sinistrés.

La pérennité d'une telle organisation exige un groupe social cohérent, ou s'applique la réciprocité : en aidant les sinistrés d'aujourd'hui chacun sait qu'il pourra compter pour lui-même, le cas échéant, sur une contribution semblable de la part des autres.

En terme technique, une police d'assurance commerciale ou de marché, doit être conçue comme une créance conditionnelle dont l'échange permet une redistribution des risques portant sur la richesse (le revenu salarial), ce risque n'est pas homogène dans une même communauté de risque.

Pour pratiquer cette activité d'intermédiation financière qui consiste à redistribuer des risques, l'assureur prélève une somme de primes qui compte tenu d'une évaluation du risque, doit couvrir le montant des prestations ; il existe donc une contrainte d'équivalence globale entre la valeur de la totalité des primes (cotisations) et la somme des indemnités à verser (les prestations).

Les trois éléments suivants, caractérisent toute activité d'assurance :

- L'existence de communauté de risque.
- La redistribution des risques conditionnels à des états aléatoires.
- L'équivalence globale.

Les régimes d'assurances sociales se distinguent des régimes d'assurance de marché par le fait qu'ils s'accompagnent de transfert de revenu :

- Transfert entre les différentes catégories d'assurés à cause du mode de calcul des cotisations qui ne sont pas directement liées aux risques, mais plutôt au revenu des assurés, ces régimes là ont un caractère obligatoire.
- Transfert entre l'Etat et les assurés parfois, dans la mesure où les éventuels déficits globaux de ces systèmes sont souvent comblés par l'Etat.

1) Absence de neutralité actuarielle

La neutralité actuarielle ou le calcul actuariel est le calcul fait par les actuaires qui consiste à calculer le rendement produit par un capital dont les intérêts et le remboursement sont assurés par une série de versements échelonnés dans le temps.

En technique assurantielle, elle a pour objet d'évaluer d'une part, la contribution "équitable" de chaque assuré à la couverture des sinistres futurs, et d'autre part, le montant des réserves que la "mutualité" doit conserver si elle veut limiter à un seuil fixé à l'avance le risque de ne pas pouvoir faire face à tout ses engagements.

Une démarche répandue revient à réserver le terme "assurance" à des opérations de couverture comparable à celle qui pourrait éventuellement être réalisées par le marché, il s'agit d'opérations dans lesquelles l'individu doit s'acquitter d'une prime d'assurance proportionnelle au risque qu'il représente pour l'assureur (c'est le principe de neutralité actuarielle) et qui suppose l'établissement d'un contrat explicite qui marque son entrée dans le système.

Dans ce contexte il est clair que ces premiers principes de l'assurance de marché cadre mal avec les principes de la fonction assurantielle de la protection sociale, puisque ce calcul par le principe de la neutralité actuarielle n'existe pas et qu'elle repose sur l'équiprobabilité des risques entre les individus, en outre le niveau des cotisations n'est pas fixé sur la base du niveau de ce risque mais sur le niveau des salaires, le deuxième point important est que les individus affiliés à ce régime ne l'exprime pas par un contrat explicite mais il est implicite après l'établissement du contrat de travail.

2) L'asymétrie de l'information

En assurance, la question de gestion du risque est centrale, or en assurance sociale, ce principe de « à risque différent droit d'entrée différent » n'existe pas, elle intègre donc un principe qui le remplace qui est « la redistribution solidaire » issue de la solidarité des co-assurés du même système.

L'assurance sociale est vue comme une assurance contractée derrière "le voile d'ignorance"⁴, c'est-à-dire une assurance sur le revenu sur laquelle les individus devraient théoriquement s'accorder en l'absence d'information sur la position qu'ils sont appelés à

⁴ Exprime l'asymétrie de l'information, utilisée par Didier BLANCHET «la référence assurantielle en matière de protection sociale: apport et limite" In : Economie et Statistique n° 291-292 de 1996.

occuper dans la société, puisque ce n'est pas le cas, ce type d'assurance englobe du même coup l'idée de solidarité face aux risques imprévus.

En effet, l'assurance sociale repose sur le constat d'une information non parfaite et asymétrique entre les assurés et les assureurs, ce résultat là met en évidence les limites des mécanisme d'assurance de marché dans le domaine de la protection sociale, cela montre que le marché n'est pas plus efficace, qu'il est plus coûteux et qu'il engendre de très forte inégalités sociales en excluant de la couverture toute personne qui présente un risque à probabilité trop élevé.

3) L'obligation de l'affiliation ou de la souscription

L'assurance sociale met en œuvre, grâce à des prélèvements obligatoires des prestations collectives qui sont généralement gérés dans le cadre d'organisations publiques et non marchandes.

Le caractère obligatoire de l'assurance sociale l'autorise à exercer une fonction tutélaire pour le bien de la société et de certains individus, cela lui permet de remplir des fonctions de redistribution et d'assistance qui échappe au domaine de l'assurance privée, "les économiste la qualifient parfois de « service collectif de tutelle » pour exprimer le fait qu'elle correspond à des besoins dont la satisfaction pourrait être laissée à l'initiative des individus par diverses formule d'épargne individuelle ou d'assurance fonctionnant selon les mécanisme de marché, mais elle agit en tant que tuteur des individus et des familles en leur imposant des mécanismes de solidarité qui repose sur une redistribution des revenus...En outre, certaines personnes éprouve une forte préférence pour le présent et ne se soucient guère de faire preuve de prévoyance en vue des aléas de la vie et de leurs besoins futures"⁵ ; l'assurance sociale profite à tous parce qu'elle est obligatoire.

Pour illustrer l'étendu de la redistribution en assurance sociale, imposée aux individus et dont il bénéficie, il suffit de calculer l'écart entre ce qu'ils paient au système et ce qu'ils paieraient auprès d'un système privé.

Sans ce caractère obligatoire, la protection reviendrait exclusivement aux assurances de marché qui feront ressortir les conséquences des inégalité de revenu, ils distingueront entre les individus à fort revenu qui pourront se permettre une « bonne assurance » qui apporte une large couverture et les individus à revenu moyen ou faible qui ne peuvent se payer ce genre

⁵ Alain EUZEBY "Une solidarité indispensable " In : Revue internationale de sécurité sociale n° 03 de 1997.

d'assurance ; cet état de fait exacerbera les inégalités sociales et pèsera aussi sur la cohésion sociale.

I.1.2 Déterminant Historique de l'Institutionnalisation des systèmes de retraite.

L'évolution historique d'une vieillesse basée sur l'entraide familiale et d'une prise en charge communautaire vers des modèles qui reconnaissent aux individus d'âge avancé le droit à un revenu à la fin de la vie active, pris en charge par de véritables systèmes de retraite, s'est fait lentement. Ces premiers systèmes, individualisés ou plus socialisés, ont évolué par adaptation aux évolutions des contextes économiques, démographiques, culturels et politiques qu'ont connus les sociétés.

Les évolutions des systèmes de protection sociale et des systèmes de retraite, ont été différentes dans les sociétés selon les politiques sociales mises en œuvre et leur influence sur ces systèmes ; l'extension de la couverture retraite dépendait du contexte économique et surtout du type d'Etat gouvernant.

I.1.2.1. La Généralisation de la Protection Sociale.

Les grandes étapes de l'évolution de la prise en charge du risque vieillesse dans les sociétés peuvent être résumées en trois grands points⁹:

- 1) La solidarité communautaire traditionnelle.
- 2) L'épargne volontaire.
- 3) La sécurité sociale (*sous forme d'assurance sociale liée à une activité salariale, ou sous forme d'assistance généralisée et conditionnée*).

Au milieu du 19^{ème} siècle, c'est la structure familiale, ou la solidarité communautaire (voisinage, paroissiale) qui prenaient en charge la vieillesse et qui représentaient la sécurité sociale sans qu'il n'y ait d'institutions publiques à cet effet.

Les sociétés traditionnelles, ne connaissant pas la production industrielle, étaient propriétaires de leurs moyens de production agricole ou artisanale, l'assurance vieillesse se basait sur la procession de patrimoine professionnel, constitué de connaissances et d'outils de production ; la prise en charge des parents par les enfants ou petits enfants se faisait avec un esprit précis : perpétuer le patrimoine

⁹ Anne REIMAT, « Les retraites et l'économie : une mise en perspective historique, XIX^{ème}-XX^{ème} siècle », L'Harmattan, 1997, Paris.

Ce mode de protection de la vieillesse par la prise en charge familiale restera aussi long temps que les modes de production traditionnels perdureront.

Avec l'apparition de la production industrielle, le développement technologique et l'instauration de nouveaux modes de vie, les sociétés vont connaître des changements dans leurs structures. L'apparition du travail salarié fait naître de nouveaux comportements individuels dont celui de la mobilité.

L'apparition de cette nouvelle catégorie de travailleurs, concentré très souvent sur des sites industriels dans de grands centres urbains (industries minière, métallurgie, chemin de fer ou encore industrie du textile) seront à l'origine de transformations sociales qui nécessiteront une nouvelle organisation de la prise en charge de la vieillesse. Eloigné de leur structure familiale, victime de politique des salaires bas, n'ayant accumulé aucun patrimoine à transmettre à leurs descendants pour être pris en charge, ces travailleurs subiront l'indigence dans le cas de la vieillesse ou de l'invalidité.

Les premières solutions à l'indigence des travailleurs salariés, fut l'instauration de système de récolte de l'épargne volontaire. Ce choix s'explique par la prédominance du libéralisme en tant que doctrine économique et toutes ces influences dans le domaine sociale ; les libéraux s'opposent à toute forme d'intervention de l'Etat notamment dans la mise en place de système de protection ou d'assistance sociale. Dans la conception libérale, un système de retraite obligatoire entraineras l'augmentation des salaires, le prix du travail et au finale pèsera sur la compétitivité des entreprises.

Le système de l'épargne libre connaît un échec, principalement pour la faiblesse des épargnants ainsi que celle des pensions versées, en l'absence d'obligation d'affiliation.

Il a fallut attendre une augmentation de la population salariée, une structuration de la classe ouvrière pour que le problème de la prise en charge des besoins de la vieillesse à la retraite se pose clairement.

Au début du 20^{ème} siècle des transformations économiques et sociales seront à l'origine d'exigence nouvelle en matière de protection sociale et plus particulièrement la prise en charge de la vieillesse ; un véritable besoin sociale va émerger et qui sera pris en charge par

l'Etat de manière accrue, c'est « la question de la retraite ouvrière »¹⁰ ; L'Etat va s'engager alors massivement dans la prise en charge de ce véritable besoin sociale.

Suivant la même dynamique, le patronat des grandes entreprises vont développer des régimes de retraite afin de fidéliser leurs salariés ; Les premiers régimes apparaissent ainsi dans les grands secteurs tels que les mines, les chemins de fer puis la grande industrie.

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 ; Pour les salariés, les pensions de retraite finiront par devenir un droit.

1.1.2.2 Les Modèles d'Etats-providence et systèmes d'inégalités.

La protection sociale constitue un secteur encore largement dépendant de l'Etat et l'instrument privilégié de sa politique sociale.

D'abord, l'Etat est un acteur clé dans le domaine de la protection sociale. Il produit des textes juridiques, exerce une tutelle sur les différents organismes dans ce domaine (ex : organismes de Sécurité sociale) et finance en partie la protection sociale par des impôts et taxes affectées ou des subventions budgétaires.

De ce fait, même dans les pays où la sécurité sociale est constituée en tant qu'organisme autonome par rapport aux pouvoirs public, avec autonomie de gestion administrative et financière, l'intervention de l'Etat dans leur gestion intérieure est devenu plus ou moins directe et poussée.

Cette intervention trouve aussi sa justification dans la participation plus grande des Etats au financement des régimes, soit pour les compléter soit pour les équilibrer en cas de déficit par avance de trésorerie.

Le rôle de l'Etat est aussi d'assurer le caractère obligatoire de la sécurité sociale à même de garantir ultérieurement ses fonctions de redistribution et de solidarité.

¹⁰ Anne REIMAT, Op Cit

En effet, l'Etat prend directement en charge la couverture des risques, et organise la prévoyance personnelle dans un système obligatoire qui renvoi à un concept de bien collectif et tutélaire.

- **Les trois grands modèles d'Etat providence¹¹.**

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 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, maintien 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.

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.

¹¹Gosta Esping-Andersen, *Les trois mondes de l'État-providence*, Paris, PUF, 2007.

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.

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.

Le 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.

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 1 : 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	Social-démocrate	Chrétien-démocrate
Situation géographique	Anglo-saxon	Scandinave	Continental
Référence historique	Beveridge	Beveridge	Bismarck
Objectifs	Lutter contre la pauvreté et le chômage	Assurer un revenu à tous redistribution égalitaire	Maintenir le revenu des travailleurs
Principe de fonctionnement	Sélectivité	Universalité	Contributivité
Trois façons de faire la protection sociale			
Technique	Ciblage	Redistribution	Assurance sociale
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	Impôts	Impôts	Cotisations sociales
Structure de décision et gestion	Etat central	Etat central et décentralisé	« par les intéressés » partenaires sociaux

Source : PALIER¹²

Ces trois modèles restent des références 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

¹² Bruno PALIER, « *Gouverner la sécurité sociale* », Edition PUF, Collection Quadrige, Essais Débats, 2005.

d'être totalement actuariel.

Les régimes conservateurs européens ont incorporé les deux mouvements libéraux et sociaux démocrates. Au fil des années, ils sont devenus moins corporatistes et moins autoritaires.

Même si les trois modèles d'Esping-Andersen ont souvent été critiqués sur leurs natures statiques et réductrices, il reste une référence sur les modèles du « welfare ». Ils permettent de mettre en place une grille de lecture sur les logiques de fonctionnements des systèmes de retraite et de l'intervention des Etats-providence dans le domaine sociale. Ces modèles restent un apport important pour la compréhension des mutations des systèmes de retraite que connaissent certains pays, au delà des effets d'annonce, notamment sur la nécessaire réforme des Etats providences.

- Système d'inégalité dans les Etats providences.

Partant des modèles d'Esping-Andersen, et en intégrant d'autres critères, *Louis CHAUVEL*¹³ propose un autre classement qui permet d'identifier les inégalités que produisent chaque un de ces systèmes.

Ces résultats se fondent sur l'observation selon laquelle chaque pays a développé des systèmes plus ou moins appropriés pour la prise en charge collective des risques sociaux, difficilement pourvus par le marché, il ne sont pas seulement l'émanation d'un Etat providence mais de systèmes sociaux mettant en jeu, avec plus ou moins d'importance, trois intervenants : Le Marché, L'Etat et la société civile.

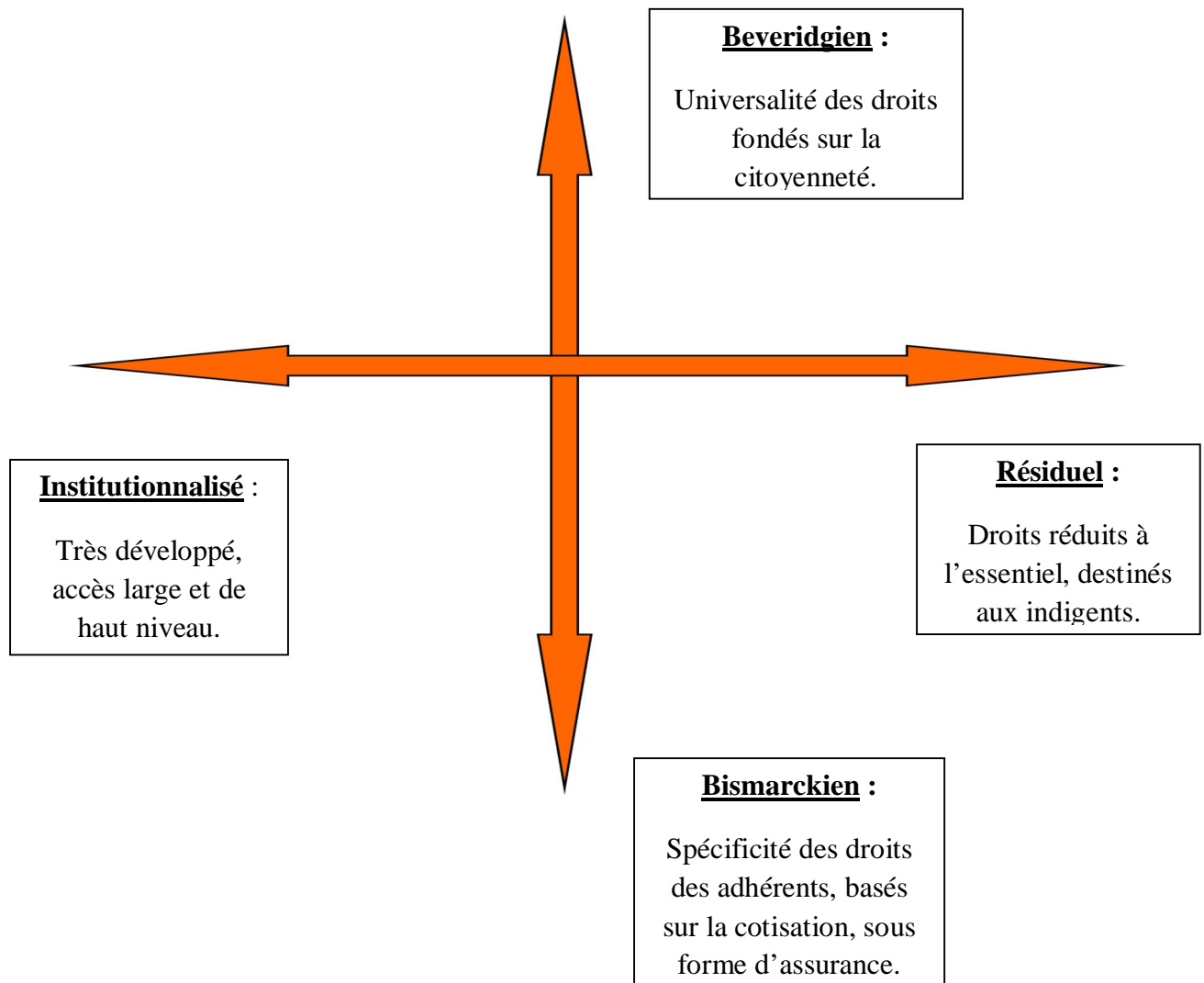
En enrichissant la typologie d'Esping Andersen, Chauvel propose une nouvelle typologie en croisant plusieurs critères qui concernent :

- 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 : le premier axe « Institutionnel/résiduel », le deuxième « Bismarckien/Beveridgien ».

¹³ Louis CHAUVEL, « Le destin des générations. Structure sociale et cohortes en France au XX^{ème} siècle », P.U.F., 1998, Paris.

Schéma 1 : Première étape de la typologie:



Source : CHAUVEL (1998)

Dans un deuxième temps, CHAUVEL propose d'intégrer les concepts « d'intensité de la solidarité » et « La nature du lien social »¹⁴ au classement des modèles D'ESPING-ANDERSEN tel que définis dans le (tableau 1).

¹⁴ Concepts développés par le sociologue Émile DURKHEIM, (1858-1917), dans son œuvre « *De la division du travail social* » (1893).

- La **solidarité mécanique** est une solidarité par similitude qui concerne les communautés humaines traditionnelles.
- La **solidarité organique** est une solidarité par complémentarité qui touche les sociétés industrielles.

CHAUVEL distingue entre :

- Le **lien social universel** : Lien entre tous les individus d'une société, sans se préoccuper de l'appartenance à une catégorie sociale.
- Le **lien social segmentaire** : Lien social spécifique entre individus de même catégorie sociale.

Tableau 2 : Création d'une typologie des modèles : Les trois mondes

Critères	Modèles	Libéral	Social-démocrate	Conservateur
Degré d'implication Des instances	Famille	-	-	+
	Marché	+	-	- (?)
	Etat	-	++	+ (?)
Mode dominant de solidarité		Individu (responsable)	Universalisme et citoyenneté	Etatisme fondé sur familialisme et corporatisme
Degré de démarchandisation		Minimal	Maximal	Intermédiaire

Source : CHAUVEL (1998)

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.

La typologie d'Esping Andersen enrichie par Chauvel, permet de faire ressortir plus de caractéristiques pour chaque modèle d'Etat-providence, de le sous-basement sociale 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 3 : Modèles d'Etat-providence et systèmes d'inégalité

	Libéral (résiduel)	Social-démocrate (universaliste)	Conservateur (corporatiste)	Méditerranéen (clientéliste)
Formes de démarchandisation = organisation des droits et de leur répartition	Théorie : Etat minimaliste, Laisser faire, Prestations minimales, assistance aux plus pauvres (bons pauvres et problèmes d'incitations), Aides sous conditions de ressources	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'interconnais sance, protection intermédiaire, Très inégale, secteur salarié stable protégé et secteur de petites
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 salarial 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 faible	Forte régulation familiale Intergénération nelle, Interconnais sance 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 conservati on du pouvoir (?)

Source : CHAUVEL (1998)

Devant la richesse de la perspective d'analyse offerte par cette typologie, CHAUVEL entreprend d'investiguer les systèmes des sociétés en développement. L'analyse par le système 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.

Travaux dont la contribution est évidente dans le traitement de notre problématique de recherche.

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 inter-temporelle. 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.

1.1.2.3 Le rôle prédominant de l'Etat puissance publique.

L'intervention de l'Etat dans l'économie constitue de son côté une particularité des nouveaux modèles économiques. La seconde guerre mondiale a induit une participation accrue de l'Etat notamment dans l'effort de reconstruction.

En effet, ce principe de régulation étatique découle du type même de croissance qui se met en place.

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.

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.

I.2. Fonctionnement et Financement des systèmes de retraite.

L'objectif de tout système de retraite est d'assurer un revenu satisfaisant aux personnes devenant inactives du fait de leur âge avancé. Les systèmes de retraite mis en place s'accorde sur un certains nombres de caractéristiques, et se distinguent par d'autres.

Les trois points qui définissent un tout régime d'assurance vieillesse :

- L'assujettissement : c'est-à-dire la reconnaissance d'un statut professionnel ou d'une situation d'adhérent (d'assujetti) qui entraîne le bénéfice de certaines prestations ou l'obligation de versement de cotisations, il peut résulter d'un accord individuel (salarié - institution gestionnaire) ou d'un accord collectif entre les parties.
- Les cotisations : qui sont versées pour la protection des risques entrants dans le champ de la couverture du système, ils sont fixés préalablement en fonction des objectifs poursuivis.
- Les prestations : c'est la contre partie des cotisations versées, elles peuvent être fixées préalablement et variées à l'égard de certains risques ou charges.

Quant points de distinction des systèmes de retraite, « *trois lignes de partage permettent de distinguer les systèmes de retraite : le caractère obligatoire ou non des régimes de retraite, leurs modes de financement et la manière dont son définis les droits, en d'autres termes leur nature contributive ou non* »¹⁵

I.2.1. Le système de retraite par répartition.

« *La répartition consiste à financer les pensions d'une période par des ressources collectées la même période. Les recettes des régimes sont immédiatement reversées aux retraités.* »¹⁶

Le système de retraite par répartition est fondé sur la force du lien social qui lie les générations ; Ce lien peut se schématiser par un contrat social, se sont les actifs cotisants d'aujourd'hui qui constituent le support contributif solidaire des inactifs pour cause de vieillesse ; « *La répartition ne peut fonctionner que sur la base d'un contrat au moins implicite entre les générations (qui stipulerait) : j'accepte de payer aujourd'hui parce que je sais que tu accepteras de payer demain* »¹⁷ 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 communautaire.

Le principe de solidarité se matérialise par une « *chaîne contributive* »¹⁸ qui amène tous les producteurs de richesse d'hier, d'aujourd'hui et de demain à contribuer au financement des assurances vieillesse ; cela se traduit par un ensemble de prélèvement obligatoires, assimilés à de la parafiscalité, la constitution des droits future, repose sur cet effort contributif.

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

I.2.1.1. La fonction contributive des régimes de retraite.

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.

D'une part, il s'agit d'un salaire différé socialisé, faisant partie du contrat salarial,

¹⁵ Jean-Marc DUPUIS & Claire EL MOUDDEN, « *Economie des retraites* », ECONOMICA, 2002, Paris.

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Denis CLERC « *Comment fonctionne le système de retraite* » In : Alternatives Economiques n°207 du 10/2002.

¹⁸ Didier BLANCHET, « *Financement des retraites* », In : La Revue de la CFDT n° 107 du 03/2012.

géré et négocié par les partenaires sociaux. La notion de « salaire différé socialisé »¹⁹ 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.

Comme l'affirme FRIOT « *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* »²⁰.

Le régime contributif, mutualise les risques. 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.

Dans les régimes de retraite, l'équation fait ressortir les interactions suivantes : actif/cotisation, retraité/pension, et cotisation/pension; trois aspects de la retraite²¹

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 inégal.

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

¹⁹ Bernard FRIOT, « *Puissances du salariat. Emploi et protection sociale à la française* », la Dispute, Paris, 1998.

²⁰ Ibid.

²¹ Gaël DUPONT & Henri STERDYNIK, « *Quel avenir pour nos retraites?* », La découverte, Paris, 2000.

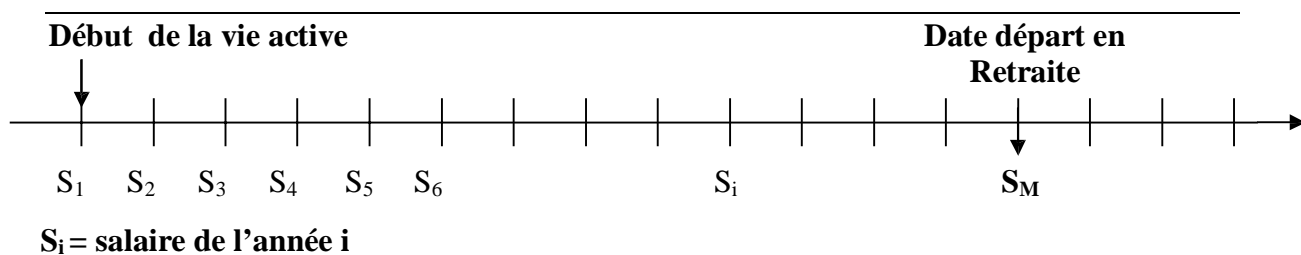
prestations plus élevées par rapport aux cotisations des salariés à bas salaires ou de ceux qui ont connu des périodes de chômage, elle contribue à réduire les inégalités de revenus, ce qui renforce son caractère social.

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.

- **Les régimes contributifs à prestations définies**

De nombreux régimes de retraite sont à prestations définies, la prestation est conventionnellement fixée par avance, elle est conditionnée par le nombre d'année de travail du salarié. Le mode de calcul de la prestation retraite est simple, elle correspond à un pourcentage de son salaire.

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



Ce salaire moyen peut être calculé sur la base 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 ».

La base peut être aussi les meilleures années, on parle des « régimes meilleures années » ou aux dernières, voire même le salaire dans son intégralité « régimes de salaires de carrières ». Plus la retraite est fonction de l'ensemble de la carrière, le régime est alors contributif et moins avantageux pour l'assuré. Les experts de la Banque Mondiale, dans leur étude sur la réforme des retraites de l'année 2000 (Holzmann, 2000), les qualifieraient de moins généreux.

- **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'acquiescer durant sa vie active des droits à la retraite. C'est la valeur de la cotisation, qui représente l'effort contributif et non plus le nombre de ces

cotisations comme c'est le cas dans les régimes à prestation définies.

Chaque année, la contribution au système avec des niveaux de cotisations définies, octroie à l'assuré des points supplémentaire à faire valoir lors de la liquidation de la prestation vieillesse.

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

- 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.
- 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.

1.2.1.2 Acquisition des droits et revalorisation.

La fonction contributive des systèmes de retraite par répartition définie la technique de contribution des assujettis au système ; par des montants de cotisation définies, ou donnant droit à des niveaux de prestation définies, cette contribution ouvre droit au bénéfice d'une prestation d'assurance vieillesse, et peut la faire varier en fonction de l'effort contributif.

- **Régime à prestations définies.**

Dans ce genre de genre de régime, le mode de calcul de la retraite est simple, la retraite perçue par l'assuré est exprimé en pourcentage de son salaire moyen pris en référence. Reste à préciser ce que recouvre cette notion de pourcentage et de salaire.

$$\text{Retraite perçue} = \text{Pourcentage} * \text{Salaire Moyen}$$

↓ ↓
Quel pourcentage ? Quel salaire ?

Comme précisé plus haut, dans un régime à prestations définies, le salaire pris en compte dans le calcul, est un salaire moyen représentatif de la carrière. Les formules retenues reposent sur la combinaison de plusieurs critères :

- *Le nombre d'années retenues.*
- *La situation des années retenues (première, dernières ou meilleurs)*
- *La part du salaire retenu* : le mode de calcul du salaire moyen référence à la liquidation de la retraite est une question importante, les premiers éléments à prendre en considération est les différentes composantes du salaire, le salaire net que touche un salarié est l'agrégat d'éléments hétérogènes. Quelle partie prendre en considération ? doit-il être plafonné à partir d'un certain niveau ?
- *La revalorisation des salaires* : est un élément à prendre en considération, la revalorisation se fait soit en fonction du taux d'inflation soit en fonction du taux d'évolution des salaires, pour garantir le pouvoir d'achat des retraités²².

Le recours à un salaire plafonné, fixe une limite au remplacement prévu par le régime en considérant qu'au delà d'un certain niveau, les individus peuvent consentir à un effort d'épargne prévoyance individuel. Ce qui est confirmé aussi par P. Laroque²³ «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 Moyen remplacé relève aussi de nombreuses règles reposant généralement sur le couple « **âge/durée de travail** ».

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

²² Voir Encadré 1, page

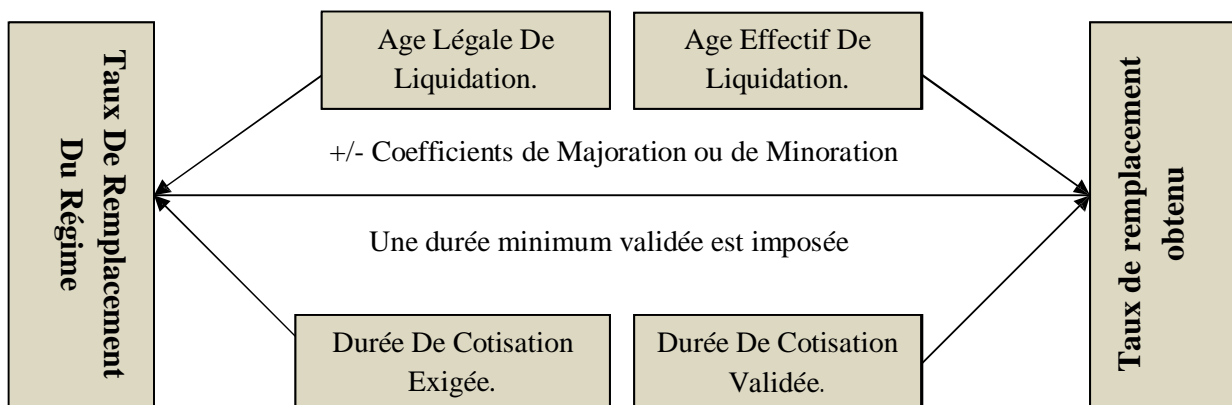
²³ La revue française du travail, 1946.

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.

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 2 : Taux de remplacement du régime et obtenu dans le cadre de la répartition.



Source : DUPUIS&EL MODDEN

Encadré 1 : la revalorisation des salaires de bases du salaire moyen à la liquidation de la retraite

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 un salaire représentatif de la carrière. 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 = S_{ri}

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

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 :

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

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

Dans ce régime, l'assuré acquiert chaque année, Par sa cotisation, des droits à la retraite. Le montant de chaque cotisation lui permet d'acheter un nombre de points qui s'accumulent durant toute la carrière. L'assuré pourra connaître la contrepartie monétaire de ces droits acquis seulement à la liquidation 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.

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

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.²⁴

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

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 :

- Les taux de cotisations appliqués année après années par le régime, plus le taux de cotisation est élevé, plus le nombre de point est important.
- Le niveau des salaires de l'individu : plus le salaire soumis à cotisation est important, plus l'individu acquiert des droits.
- 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.
- 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).

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

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

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

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

Ce régime prévoit aussi un âge de départ en retraite et /ou une durée minimale de carrière. Si l'assuré part trop tôt, il peut être appliqué un coefficient de minoration d'anticipation réduisant le montant de la pension perçue. Tandis qu'en cas de départ tardif, un coefficient de majoration d'ajournement supérieur à « 1 » peut être retenu. Il s'agit de décourager les assurés des départs volontaires anticipés et de les encourager à ajourner

²⁴ DUPUIS&EL MOUDDEN, Op.cit. Page 25.

leur départ au delà de l'âge de référence.

Dans ce régime la pension de retraite une fois liquidée, peut être revalorisée en fonction de l'évolution de la valeur du point. L'évolution de la pension dépend alors du taux de revalorisation du point.

- **Les régimes notionnels à cotisations définies.**

Dans ce genre de régime, 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).

I.2.2 Le système de retraite par capitalisation.

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 des marchés financiers et dont la liquidation le moment venu permettra de payer des pensions individuelles.

Ce système est organisé sur le principe que les contributions sont investies dans le but d'assurer les dépenses de retraite avec le capital principal et les intérêts, il n'y a donc pas de dimension intergénérationnel dans son mécanisme de financement.

En l'absence de régime socialisés par répartition, le premier objectif de ces régimes par capitalisation, dans les pays anglo-saxons, est de capter et fructifier l'épargne des individus soucieux de faire preuve de prévoyance et d'anticiper sur l'inactivité pour cause de vieillissement.

Les régimes de retraite par capitalisation se sont développés dans les pays d'Europe continentale dans le cadre des régimes complémentaires aux régimes généraux obligatoires ;

Ils sont mis en place par les entreprises et les employeurs, ils sont facultatifs et financés par une épargne volontaire.

1.2.2.1 Le Mode d'acquisition des droits.

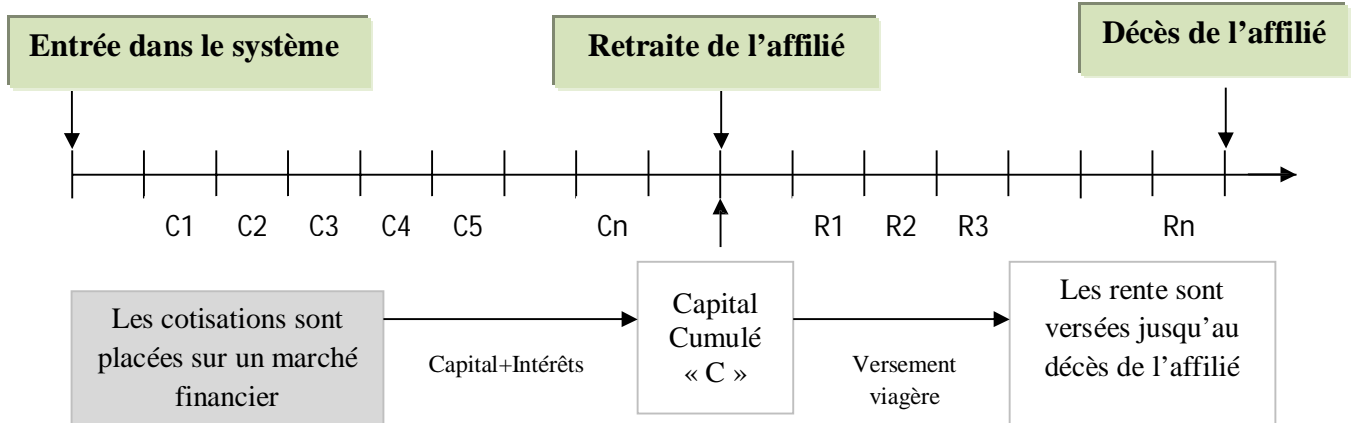
Le système de retraite par capitalisation consiste pour le salarié à accumuler des actifs financiers durant la période d'activité et ce généralement auprès d'organismes ad hoc (fonds de pensions). Le salarié touche en contrepartie une rente viagère durant sa retraite distinguant ainsi la capitalisation 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.

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.



$C_{i(i=1-n)}$: les cotisations annuelles.

C : la capital cumulé, constitué des cotisations annuelles+les intérêts de leurs placements.

$R_{i(i=1-n)}$: les rentes viagère versées, le plus souvent mensuellement.

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 :

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

Avec :

- C : Capital accumulé constitutif de la rente.
- ci : Montant de la cotisation de l'année i .
- r : Taux de rendement des placements financiers.
- t : Nombre d'année de cotisation.

Ainsi le montant de ce capital dépend de trois variables :

- Le montant des cotisations (ci) : Plus ce montant est élevé plus le capital constitutif de la rente est important.
- Le taux de rendement des placements financiers (r) : Plus ce taux est élevé plus le montant des gains financiers est conséquent.
- 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 4 : Structure du capital cumulé

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

Source : BOULIER, DUPRE²⁵

Pour 10 ans de cotisation, la rémunération du capital initial sur les marchés financiers, représente 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 égale le capital accumulé.

Trois variables sont prises en compte pour déterminer le montant annuel de la rente « R » :

- Le montant du capital cumulé « C », à la date de la liquidation : Plus il est élevé et plus le montant de la rente le sera.
- Le taux technique d'actualisation « i » : déterminé par le régime, il représente le taux de rentabilité moyen probable du capital constitué.
- L'espérance de vie prise en considération par les actuaires, elle-même en fonction d'autres éléments.

Au vu de ces éléments, Le capital constitutif C permet de payer une rente annuelle égale à « R ». Il est calculé de la manière suivante :

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

Donc $C = \sum_{j=1}^n \left[R_j \times \frac{1}{(1+i)^j} \times \frac{L_x + j}{L_x} \right]$ ²⁶

Les termes :

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

²⁵Jean-François BOULIER et Denis DUPRE, « *Gestion financière des fonds de retraite* », ECONOMICA, 2ème édition, Paris, 2002.

²⁶ Formulation proposée par DUPUIS&EL MOUDDEN, op.cit p.

$\frac{L_{x+j}}{L_x}$: représente la probabilité de rester en vie au terme j (l'aléa viagère) après le départ à la retraite représenté par x de la cohorte des individus, gérés par le système et arrivant à l'âge de la retraite (L_x).

Par ailleurs, la gestion financière du capital constitutif (*voire encadré 2*) 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 %.

Encadré 2 : revalorisation par intérêt de placement du capital restant après ponction des prestations.
 Le capital cumulé, au départ à la retraite dans un régime fonctionnant sous la capitalisation, donne naissance aux rentes annuelles distribuées.

L'année de départ à la retraite ampute le capital cumulé (C) de la première rente (R_1), il en résulte un nouveau capital : ($C_1 = C - R_1$), le nouveau capital constitué (C_1) est placé et donne naissance à une rémunération, elle est prise en considération pour les prochaines rentes, et dans la détermination du taux d'actualisation noté.

A la deuxième année, la rente (R_2) est déduites d'un capital restant (C_1), plus l'intérêt qu'il a généré pendant une année, $C_2 = (C_1(1 + i)^1) - R_2$, ce qui donne :

$$C_j = (C_{j-1}(1 + i)^{j-1}) - R_j$$

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 de la probabilité de vie entraîne le versement de rentes faibles.

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.
- 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.

1.2.2.2. Les Différents Types de Retraite Collective par Capitalisation.

- Retraite collective d'entreprise du secteur privé.

Dans les pays de l'OCDE, Certaines entreprises mettent en place un système de retraite supplémentaire en complément des régimes obligatoires afin d'assurer aux salariés des taux de remplacements supérieurs.

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 cotisations sont versées soit par l'employeur, soit réparties entre l'employeur et le salarié. La retraite du salarié dépend de ce fait de ses cotisations versées qui sont capitalisées sur un compte individuel.

Les régimes par capitalisation misent en place par les entreprises peuvent être de deux natures :

- La retraite chapeau ou différentielle : Ces régimes garantissent un niveau de remplacement maximum (prestation retraite qui se rapproche le plus du dernier salaire) en complétant les prestations des autre 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.

- Les fonds de pension.

Aux Etats-Unis, ainsi que certain pays européens, les régimes de retraites par capitalisation sont organisés en fonds de pensions ; ce sont des investisseurs institutionnels qui gèrent l'épargne qui leur ont été confiés par les entreprises dans le cadre d'épargne collective ou les salariés, épargne individuelle. Ces fonds sont placés sur les marchés financiers et fructifiés en vu d'octroyer des pensions aux titulaires lorsqu'ils auront cessé

leurs activités professionnelles. De par l'importance des capitaux qu'ils gèrent, les fonds de pensions sont très souvent, les plus gros actionnaires dans les entreprises cotés en bourse.

Les fonds de pensions peuvent être définis aussi 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)*»²⁷

Dans son ouvrage, Charpentier étudie les mécanismes de gestion de « l'épargne longue » mobilisés par les entreprises et les individus ; la question de la gestion se pose en termes de gestion interne ou externe. C'est cette dernière qui est préférée à la première, la gestion interne aurait comme vocation de renforcer les fonds propres de l'entreprise, d'augmenter ses capacités d'investissement, la finalité serait clairement économique. A l'inverse, la gestion externe par les fonds de pension, aurait une vocation plus orientée retraite et la recherche d'un taux de rendement maximum déconnecter de la vie économique de l'entreprise mais plus axée sur la finance de façon à garantir des taux de remplacement élevés, en ayant recours à des techniques de spéculation.

Dans cette optique de fonctionnement, les fonds de pensions privilégient le mode de gestion des risques, la protection des droits acquis reste l'une des principales préoccupations, 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.

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 nominal minimum, « *...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*

²⁷ François CHARPENTIER, « *Retraites et fonds de pensions : état de la question en France et à l'étranger* », Broché, Paris, 1997.

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 »²⁸.

Selon cet auteur, trois grands principes devront être respectés :

- Les engagements du fonds de pensions, devront être provisionnés par des actifs d'un montant équivalent. Il s'agit même là d'une règle primordiale d'équilibre naturel.
- Il faut réserver les actifs des fonds de pension au strict paiement des prestations. Les actifs d'un 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.

Pour conclure, rappelons que la retraite par capitalisation fonctionne principalement sous le mode de la financiarisation des cotisations cumulées ; pour des raisons concurrentielles, les fonds proposent des taux de rendements les plus élevés, le recours massif à la spéculation financière apparaît évident pour tenir les engagements, cela pose la question de la marge réelle d'application des règles prudentielles, seule voie capable d'assurer le versement future des prestations vieillesse des souscripteurs.

²⁸ François CHARPENTIER, Op.cit. P

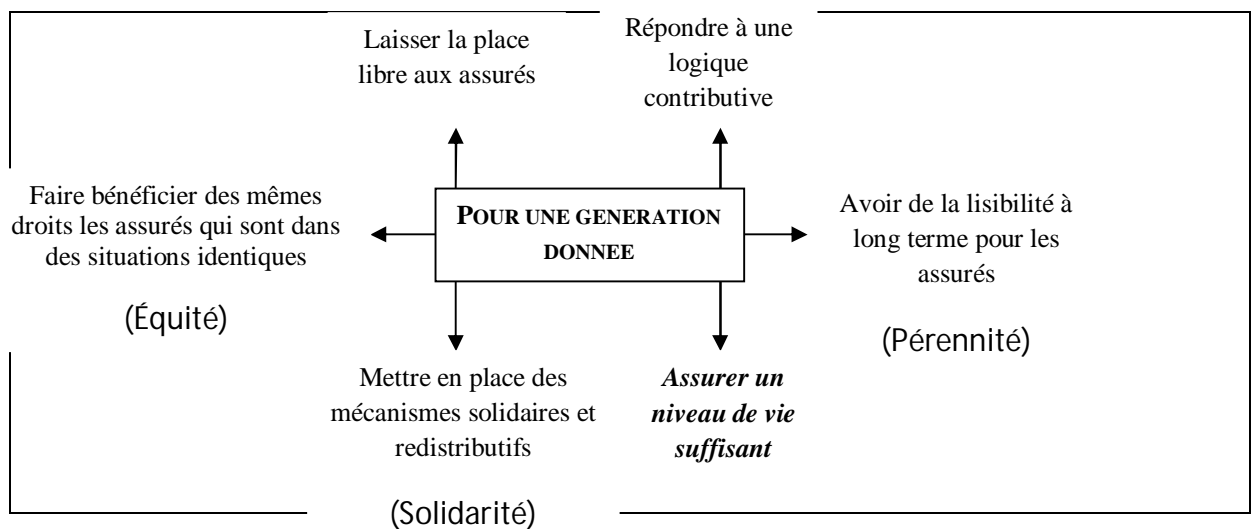
Section II : Critère d'Evaluation Des Systèmes de Retraite.

Tout système de retraite à pour objectif principal de garantir un niveau de revenu suffisant pour garantir aux retraités un niveau de vie le plus proche de celui d'avant la cessation d'activité. Leurs adhésions au système ce fait dans cette perspective. Le maintien du niveau de ressource et du niveau de vie est le premier grand critère d'évaluation des systèmes de retraite.

La nature des objectifs poursuivis par les systèmes de retraite sont corollaire au maintien du niveau de vie des retraités.

Les critères à partir des quels peut se construire un système de retraite sont présentés dans le schéma suivant, qui répond à la question : que peut-on attendre d'un régime de retraite ?

Schéma 4 : Critères de construction d'un système de retraite.



Source : DUPUIS&EL MOUDDEN.

Les systèmes de retraite par répartition sont fondés sur cinq critères fondamentaux.

D'abord, tout système de retraite socialisé est fondé sur le critère de la contribution, toute la génération d'actif contribue au système de retraite à travers les cotisations sociales.

En outre, les systèmes de retraite par répartition ont comme deuxième critère la solidarité, les conditions d'accès au système, ainsi que l'effort contributif ou le niveau des prestations futures n'est pas fonction du risque que fait supporter un individu sur la collectivité.

La pérennité est la continuité du système pour les générations suivantes, c'est le critère du principe fondateur de la logique contributive, en effet, la contribution consentie au système, par la génération des actifs, est liée à une sorte de contrat. *"La répartition ne peut fonctionner que sur la base d'un contrat au moins implicite entre les générations (qui stipulerait) : j'accepte de payer aujourd'hui parce que je sais que tu acceptera de payer demain"*²⁹.

L'assurance donnée aux générations des actifs qu'ils seront pris en charge par le système de retraite au quel ils ont contribué est donc importante. L'objectif ultime étant d'assurer un niveau de vie suffisant à la cohorte de retraité présent et à celle des actifs contributeurs, retraité de demain.

II.1. Le Critère du niveau de vie de remplacement.

Plusieurs études se sont intéressées au niveau de vie et à la condition économique des retraités ; l'approche utilisée est double, une comparaison entre les pays, sous l'angle de la situation à l'intérieur d'un même pays ; 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 retraites, 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 sont de nature à étudier les types d'inégalités selon la nature de la carrière ou le sexe, en se basant sur des critères de suffisance fondées sur 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 :

- *Absolue*, obtenu pour un montant donné de pension

²⁹ Denis CLERC "comment fonctionne le système de retraite" In : Alternatives Economiques n° 207 du 10/2002.

- *Relative*, recherchée par comparaison à celui d'autres catégories de la population. C'est le concept de taux de remplacement qui permet d'analyser ce critère.

II.1.1. Le Niveau de vie Absolu.

Le montant de la prestation retraite fournie par le régime de retraite est suffisant en terme absolu si il est jugé conséquent, Deux conceptions sont possibles pour donner aux retraités un montant de retraite suffisant en terme absolu, les prestations forfaitaire et les prestations différentielles. La première garantie le minimum vital, de nature béveridgienne, elle permet aux individus de se libérer de la marginalisation et de la dépendance. La deuxième est liée à la logique contributive, elle s'exprime dans les systèmes dans les quels il faut avoir cotisé.

II.1.1.1. Prestations forfaitaires générales ou prestations différentielles.

La conception béveridgienne de la protection sociale à pour objectif de « libérer l'homme du besoin ». La fonction de la sécurité sociale publique est de garantir un minimum vital pour tous ; l'exemple à citer est celui des Pays-Bas, le régime de retraite, dans ce pays, verse une pension forfaitaire à tous les résidents de plus de 65 ans, Le montant de la prestation dépend du nombre d'années passé dans le pays, le taux plein est atteint après 40 ans de résidence, il est fonction de la composition du ménage et de l'âge de ses membres.

Dans cette conception de la prestation vieillesse, La garantie d'un revenu conséquent, dépendrait de l'affiliation de l'individu à un régime professionnel de nature contributive et qui assurerait une retraite complémentaire en dehors de ce minimum obtenu.

La seconde conception, celle de la prestation différentielle, concerne les systèmes dans lesquels il faut avoir cotisé pour ouvrir droit à la retraite, les régimes contributifs ; la prestation différentielle apparait alors lorsque le retraité n'a pas suffisamment cotisé au système, l'assistance publique vient alors compléter l'assurance sociale. L'Etat par exemple prend en charge une prestation différentielle destinée à jouer le rôle de filet de sécurité et éviter que certains ne se retrouvent totalement démunis au moment du passage à la retraite, ce revenu minimum existe dans la majorité des pays ayant opté pour un régime de base contributif.

II.1.1.2. Niveau de pension et niveau de vie des retraités.

Il est possible de se faire une idée du niveau de vie des retraités à partir du montant de la pension qu'ils reçoivent, ces montants peuvent être exprimés en moyenne de pension versés par le système ; cette lecture ne peut fournir qu'une mesure approximative des niveaux de vie des retraités. Il s'agit d'abord d'une moyenne qui ne peut refléter les disparités de revenu entre les retraités, ensuite ces pension sont exclusivement de droit directe et ne prennent pas en considération la réversion et le niveau de vie des ayants droit survivants, notamment les veuves et veufs. En fin, et en terme absolu, le revenu des retraités, s'il se compose pour une grande partie de la pension, peut se composer aussi de revenu de patrimoine qui peut être conséquent pour les professions indépendantes.

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.

II.1.2. 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 termes 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)³⁰, rapproche le montant de la retraite perçue aux revenus professionnels,

II.1.2.1. Mesure du niveau de vie relatif par le taux de remplacement.

Le taux de remplacement rapporte le montant de la retraite perçue par les retraités au revenu professionnelle soit des actifs de la même période soit des retraité lorsqu'ils étaient actifs.

A cet effet, plusieurs taux de remplacement sont envisageables pour évaluer le montant de la prestation retraites ; ils dépendent du point de vu ou l'on se place et du revenu

³⁰ Op.cit. Page

professionnel pris en référence.

- Le taux de remplacement instantané.

Le taux de remplacement instantané permet de comparer le niveau de vie des retraités à celui des actifs pour une même période. Par exemple, pour les salariés ce taux sera égale à :

$$\text{Taux De Remplacement Instantané} = \frac{\text{Pension Moyenne des Retraités}}{\text{Salaire Moyen des Actifs}}$$

Une valeur de 0,8 (80%) signifie qu'en moyenne, la pension des retraités correspond à 80% du salaire des cotisants.

- Le taux de remplacement par rapport au revenu antérieur.

Ce taux mesure l'évolution du niveau de vie de l'assuré par rapport à son dernier salaire ou par rapport à celui de l'ensemble de sa carrière, il peut être exprimé ainsi :

$$\text{Taux de Remplacement au Revenu Antérieur} = \frac{\text{Montant de la Pension du Retraité}}{\text{Montant du Dernier Salaire ou Moyenne du salaire de la carrière}}$$

La valeur ainsi obtenu représente le remplacement de la prestation retraite du niveau de ressource que procurait le dernier salaire touché par le retraité ou le remplacement de cette pension de la moyenne de ressource que procurait la position sociaux professionnelle de ce retraité.

- Le Taux de remplacement du dernier salaire

Pour le salarié, le taux de remplacement du dernier salaire fait le rapport entre la retraite touchée la première année et le montant de son dernier revenu annuel.

Il mesure l'intensité avec laquelle la pension supplée ou remplace le revenu d'activité de la période précédente la cessation de l'activité. Ce taux évalue la fonction de remplacement de la retraite.

Deux types de taux de remplacement sont calculés :

- Le Taux de Remplacement Brut, rapporte la retraite avant paiement des cotisations (maladie notamment) au salaire brut de la dernière année de carrière.

- Le Taux de Remplacement Net, il défalque le montant des cotisations payées du revenu de la dernière année mais aussi de la retraite. Le calcul peut se faire net des prélèvements fiscaux.

$$\text{Taux de Remplacement Brut} = \frac{\text{Pension Brute annuelle de la première année de retraite}}{\text{salaires brut annuel de la dernière année d'activité}}$$

$$\text{Taux de remplacement net des prélèvements sociaux} = \frac{\text{Pension nette de la première année de retraite}}{\text{salaires net annuel de la dernière année d'activité}}$$

$$\text{Taux de remplacement de prélèvements sociaux et fiscaux} = \frac{\text{Pension nette annuelle de la première année de retraite} - \text{Impôts}}{\text{Salaires net annuel de la dernière année d'activité} - \text{Impôts}}$$

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 ou 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. Dans beaucoup de pays, le taux de remplacement décroît avec le salaire.

Au niveau européen, une convention de l'Organisation Internationale de Travail de 1952³¹ avait recommandé une uniformisation du taux de remplacement pour les régimes publics d'assurance vieillesse de l'ordre de 40% minimum.

- Le taux de remplacement technique des régimes.

Dans les régimes à prestations définies, il est habituellement appliqué un taux de remplacement du salaire de la carrière, le taux technique ou taux de pension. Ainsi, et pour

³¹ Convention N° 102 concernant la sécurité sociale, du 28 juin 1952 pour les soins médicaux, prestations de chômage, et prestations accidents du travail et maladies professionnelles. Les conventions de l'OIT ont un caractère normatif et fixent des normes minima qui doivent être intégrées dans les législations des pays qui les ont ratifiés, elles fixent des critères quantitatifs, qui doivent être respectés, en ce qui concerne le niveau des prestations ou les personnes.

l'exemple, le régime des salariés en Algérie remplace 80% du salaire annuel moyen des 5 dernières ou meilleures années, pour comparaison, en France le régime général remplace 50% du salaire annuel moyen des 25 meilleures années.

Le taux de pension peut être très différent du taux de remplacement du dernier salaire qui dépend du profil de la carrière. Selon les normes choisies, les systèmes de retraite peuvent avoir des visées disparates quant aux niveaux de vie ultérieurs.

II.1.3. Caractéristiques du taux de remplacement.

L'utilisation du taux de remplacement du dernier salaire comporte certaines caractéristiques de manipulation que Dupuis&El Moudden ont mis en évidence.

II.1.3.1. Le taux de remplacement diminue avec des profils de carrière croissants.

Le taux de remplacement peut varier de manière considérable d'une personne à l'autre et ce en fonction de plusieurs critères. Si les règles de liquidation du régime sont déterminantes dans le calcul, le profil de la carrière, et notamment son aspect ascendant est primordial. Ainsi une carrière fortement ascendante pourra entraîner un faible taux de remplacement dans les régimes où le salaire d'un grand nombre d'années est pris en compte dans le calcul du montant de la retraite.

En prenant en considération quatre types de carrière, Dupuis&El Moudden ont pu décrire l'évolution du taux de remplacement de ces carrières salariales d'assuré ayant cotisé 40 ans.

La première carrière présente un profil plat correspondant à celui d'un salarié, à un niveau de qualification relativement bas qui aurait perçu pendant 40 ans le même niveau de salaire. Le deuxième profil de carrière, présente, pour un salaire initial identique, une évolution ascendante des niveaux de salaire perçus. Les carrières 3 et 4 étudiées, sont aussi des profils ascendants mais partant d'un niveau de rémunération plus faible, elles correspondent à des salariés plutôt qualifiés jeunes diplômés, entamant une carrière tôt.

Les résultats observés sont les suivants, les carrières 1 et 3 terminent au même niveau de salaire, la carrière 1 est constante avec un niveau de rémunération inchangé, la carrière 3 est croissante dans les niveaux de revenu même s'il débute un niveau inférieur que la carrière 1. Les taux de remplacements dans ces deux types de carrières mis en parallèle indiquent que pour la carrière 1 le taux de remplacement est de 50%, plus élevé que la carrière 3 qui

pourtant à connu des progressions constante de la rémunération, 44% de taux de remplacement.

Les carrières 1 et 2 commencent au même niveau de salaire mais la carrière 2 est croissante, dans ce cas aussi, même si dans l'absolu, les montant servies au titre de la retraite pour la carrière 2 est plus élevé, les taux de remplacements relatifs au dernier salaire d'activité perçu sont éloigné, pour un profil de carrière 2 le taux de remplacement instantané n'est que de 44,5% alors qu'il est de 50% pour le profil de carrière 1.

La forte variabilité des taux de remplacements en fonction des du profil de carrière se vérifie quelque soit le type de régime considéré ; l'exemple proposé ci-dessus concerne un régime à prestation définies mais pourrait être de la même manière pour des régimes en points.

II.1.3.2. Le Taux de Remplacement varie en fonction du niveau des salaires.

Comme démontré par l'étude de Dupuis&El moudden les taux de remplacements varient en fonction du niveau des salaires, un niveau plus élevé de la rémunération la dernière année de la carrière induira probablement une hausse de la pension de retraite mais le rapprochement des deux grandeurs fera ressortir une proportion plus faible, le taux de remplacement est plus faible. A l'inverse, un salaire plus faible la dernière année de carrière, consécutive par exemple à une cessation progressive de l'activité à un effet à la hausse du taux de remplacement.

- *Le Taux de Remplacement diminue avec le salaire quant le barème de prestations est dégressif*

Les régimes de prestations définies comporte toujours un système de plafonnement, ce n'est pas l'intégralité du salaire qui est prise en compte mais une partie, celle inférieure au plafond. Ce plafonnement implique nécessairement une baisse des taux de remplacement pour les salaires supérieurs au plafond, en effet à partir du plafond, le montant de la retraite n'augmente plus. Entre deux assurés touchant ce maximum, celui qui a le taux de remplacement le plus faible touche le salaire le plus élevé.

La dégressivité du barème de prestation, c'est-à-dire la baisse du taux de prestation avec le salaire, implique des taux de remplacement plus faible pour les assurés touchant les plus hauts salaires.

Pour les mêmes raisons mécaniques, des taux de remplacements élevés sont associés aux bas salaires, surtout quand il existe des minimas de pension.

- *Les Taux de Remplacement augmentent avec le salaire quand le barème de prestation est progressif.*

Dans certain régime, les taux de cotisation et donc les droits acquis augmentent avec le salaire et ce de manière progressive. Le titulaire d'un salaire élevé cotise dans une proportion plus élevée que celle d'un salarié à plus faible salaire, cela veut dire que dans ces régimes, les taux de cotisations ne sont pas uniformes, ils varient à la hausse selon qu'ils concernent des salaires plus élevés, ces taux de cotisation varient selon la fourchette de salaire perçu par le salarié. Les taux de remplacement instantanés de la pension de retraite au dernier salaire de la carrière perçu sont dans ce cas plus élevés et augmentent avec le salaire.

En divisant la pension calculée à la liquidation par le salaire de la dernière année de la carrière, le Taux de Remplacement, qu'il soit brut ou encore plus Net, analyse l'évolution du niveau de vie lors du passage de l'activité professionnelle à la retraite.

Parfois vitrine d'un régime, son montant est un montant élevé peut rassurer les futures retraités. Il faut cependant être prudent quant aux interprétations globales qui peuvent être faites à partir de cet indicateur.

II.2. Les Critères d'Evaluation Connexes.

Les autres critères d'évaluation viennent compléter le premier critère exposé plus haut qui est celui du « niveau de vie de remplacements », ces critères, illustrés dans le schéma 4 (page 41) représentent les piliers sur lesquels se fonde tout régime de retraite. L'objectif principale est d'assurer un niveau de vie suffisant aux assurés qui adhère, il est néanmoins indispensable de l'assoir sur des principes solides de logique contributive, assurer pérennité du régime, en assurant l'équilibre entre les recettes et les dépenses et de maintenir aussi un principe d'équité.

II.2.1. Critère de Contributivité et Rentabilité.

Par contributivité, on entend l'existence d'un lien plus ou moins étroit entre les contributions versées au système de retraite et les droits obtenus en contrepartie. Si ce lien était strict, chaque individu récupérerait, à sa retraite, un montant de prestations équivalent au cumul des contributions qu'il a versées durant sa vie active.

La contributivité s'oppose assez à la notion de solidarité, puisqu'elle revient à exclure toute forme de redistribution de ressources entre individus ayant connu des histoires de vie différentes. Dans un système à contributivité stricte, on renonce donc à utiliser le système de retraite pour compenser les inégalités qui caractérisent les parcours individuels. Le système de retraite se contente d'assurer un simple transfert de ressources entre la période d'activité et la période de retraite.

Dans les faits la logique contributive n'est par appliquée dans son sens le plus stricte. *« Dans la réalité, les systèmes de retraite tentent de trouver un équilibre entre ces deux logiques contributive et redistributive. Le choix du « bon » degré de contributivité se présente comme un arbitrage entre des objectifs et des contraintes en partie contradictoires.*

Les objectifs sont à la fois d'offrir des retraites qui reflètent le niveau de vie qu'ont connu les individus durant leur vie active - car telle est l'attente des assurés vis-à-vis du système de retraite - tout en corrigeant une partie des inégalités dues à des carrières plus ou moins favorables et en protégeant les retraités les plus fragiles contre le risque de pauvreté aux grands âges »³².

Ces deux conceptions de la contributivité, stricto-sensu, et modéré pour permettre un niveau de redistribution dans le cadre des systèmes de retraite, sont repris par ROSANVALLON. L'auteur fait la distinction entre le premier concept de « la justice commutative » qui est *« fondée sur le principe de réciprocité et correspond à la maxime « A chacun selon son dû ». Elle se réfère à l'idée de « juste rémunération », considérant que l'équité réside dans le fait chacun reçoive l'équivalent de son apport »³³*. Le deuxième concept développé par l'auteur est celui de « la justice distributive ou correctrice », elle vise, au contraire du premier concept, l'égalité économique ; elle est fondée sur le principe de redistribution entre les détenteurs de ressources suffisantes et ceux qui sont dans le besoin. Selon l'auteur cette approche correspond à la maxime « A chacun selon ses besoins ».

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

³² Patrick AUBERT&Didier BLANCHET, « Les retraites : Solidarité, Contributivité et comportement de liquidation », In : ECONOMIE ET STATISTIQUE n° 441-442, 2011.

³³ ROSANVALLON.P, « La nouvelle question sociale. Repenser l'Etat providence », Seuil, Paris, 1995.

termes 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.

II.2.1.2. La Mesure de la Contributivité

Dans un premier temps l'analyse des règles d'acquisition des droits permet de déterminer si le régime de retraite est contributif, ce type d'approche est bien suffisant pour se faire une idée du caractère contributif ou non du régime.

La mesure précise de la contributivité nécessite d'aller plus loin. Le plus simple est qu'une prestation est contributive s'elle est proportionnée à l'effort de cotisation, il suffirait alors de rapprocher les cotisations et les prestations dans un indicateur. Cependant cette simplicité n'est qu'apparente.

L'opération retraite s'étale dans le temps, les cotisations sont payées sur une période et les prestations perçues sur une période suivante, il faudrait alors prendre en compte ce différentiel de temporel de flux pour évaluer correctement la contributivité.

Trois types d'indicateurs répondent à cette contrainte, chacun correspond à un choix précis dans la manière de prendre en charge ce différentiel temporel.

Un premier type d'indicateur prend compte les données instantanés au lieu des flux de cotisations et de prestations. C'est le cas du taux de remplacement, étudié précédemment et qui rapporte la retraite perçue à la liquidation sur le dernier salaire, il s'agit d'une photographie du passage de l'activité à la retraite mais qui ignore ce qui s'est passé avant et après. A ce titre il ne peut mesurer la contributivité.

Le second type d'indicateurs prend bien en compte le flux des cotisations mais délaisse celui des prestations pour ne retenir que le montant pension à la liquidation. Le délai de récupération divise ainsi la somme des cotisations payées par la retraite perçue à la liquidation. Il permet de savoir combien d'années seront nécessaires à l'assuré pour récupérer ses cotisations. La principale limite de cet indicateur (le délai de récupération) est qu'il ne prend pas en considération l'intégralité des pensions perçues par le retraité, il ne prend donc pas en considération l'effet d'indexation et de revalorisation des pensions. Ce type d'indicateur ne peut être une mesure correcte du caractère contributif d'un régime de retraite.

Le dernier type d'indicateurs prend en compte l'ensemble de ces flux, ceux de la carrière (les cotisations) et ceux de la retraite (les pensions versées jusqu'au décès de l'assuré), cette prise en compte simultanée des deux grandeurs constituant un régime de retraite présage, à priori, une mesure correcte de la contributivité.

En général, c'est la « rentabilité financière » qui permet de relier le montant d'un investissement à ce qu'il rapporte. Pour ce qui est de l'opération retraite, cette rentabilité financière permet d'approcher le rendement dans le temps en rapprochant les cotisations versées durant la carrière aux prestations versées durant toute la période d'activité. L'établissement des cotisations dans le temps reste une caractéristique fondamentale de l'opération retraite.

- La rentabilité financière.

Il est possible d'utiliser le concept de rentabilité financière pour établir des bilans de l'opération retraite. Elle divise la somme des prestations perçues par la somme des cotisations versées.

$$\text{Rentabilité financière} = \frac{\sum \text{Pensions perçues}}{\sum \text{Cotisations versées}}$$

Cette rentabilité financière peut être exprimée en monnaie constante ou courante. Vu que ces flux se concrétisent chronologiquement à des temps différents, ils devraient donc être exprimés en monnaie constante corrigée des effets de l'inflation.

Il est implicitement considéré que cotiser pour la retraite revient à acheter ses droits à une future pension vieillesse ; les cotisations versées peuvent être assimilées à un investissement, la rentabilité financière permet de relier cet investissement à ce qu'il va rapporter sous forme de pensions versées, soit le rendement de l'opération retraite du régime.

L'approche considérée par cette indicateur, ou le rapprochement entre les apports (cotisations) et les dus (les prestations) relève d'une vision commutative de la justice, c'est-à-dire une stricte réciprocité entre contribution et rémunération (concept exposé en page 50). Selon cette vision, la rentabilité financière de l'opération retraite doit être égale à 1.

Lorsque la rentabilité financière est supérieure à 1, le retraité récupère plus que ce qu'il a versé, ou l'espérance mathématique de sa pension est supérieure aux cotisations versées.

Cet indicateur présente une limite de la prise en compte du temps, on considère que l'étalement des cotisations et des prestations dans le temps est sans importance ; le fait de payer les cotisations étant jeune ou plus vieux est identique et que de recevoir la totalité de ses pensions en une seule fois ou fractionnées sur le temps est identique aussi.

L'indicateur suivant réfute cette approche.

- La rentabilité financière Actualisée.

La technique de l'actualisation est ancienne dans la théorie économique, elle est utilisée dès les années 1920 dans le domaine financier et comptable. L'actualisation consiste à rendre mesurable au présent le futur anticipé, à rendre équivalentes des grandeurs établies au futur aux valeurs actuelles.

Le recours systématique à cette règle implique que l'on accepte indifféremment le versement initial de la valeur actuelle ou le versement différé de la valeur promise. Cela signifie explicitement que l'on considère que deux flux d'un montant identique, même à monnaie constante ne sont équivalents pour un agent économique s'ils ont lieu à deux dates différentes.

Une cotisation sera moins lourde à porter pour l'agent économique si elle est située tardivement dans la carrière et une retraite sera plus profitable si elle est reçue précocement en début d'inactivité.

Le retraité préférera, du point de vue financier, le paiement d'un capital à l'âge de la retraite qu'un paiement fractionné sur toute sa retraite et dont la somme est équivalente en monnaie constante.

L'actualisation traduit le fait que les agents ont une préférence pour le présent qui les conduit à faire des choix ; cette préférence se justifie pour de nombreuses raisons et notamment par l'éventail des possibilités de choix qui diminue avec le temps, perte d'opportunité qui peut exister par effet d'évolution dans le temps ou tout simplement par l'effet du décès de l'agent économique.

Il est possible de mesurer la contributivité en calculant alors une rentabilité financière actualisée dans laquelle la somme des cotisations et celle des prestations sont exprimées en monnaie constante et actualisées.

$$\text{Rentabilité financière Actualisée} = \frac{\text{Somme Actualisée des retraites perçues}}{\text{Somme Actualisée des cotisations versées}}$$

Une rentabilité financière = 1 pour tous les individus traduit une stricte égalité entre ce qui perçu par l'individu et ce qui est reçu par le système lors de l'opération retraite.

Un indicateur >1 « supérieure » pour tous signifie que pour chaque individu, la proportion reçue du système est supérieure à leur contribution versée par les cotisations.

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.

II.2.2. Critère de la Redistribution.

Les systèmes de retraite versant des prestations uniformes sont par définition redistributifs alors que les régimes contributifs s'inscrivent dans une logique « justice commutative » non redistributive, ils intègrent néanmoins une dose de solidarité en introduisant des mécanismes de redistribution, notamment dans leurs versants d'octroi de minimas vieillesse, c'est le cas dans tous les systèmes d'émanation Bismarckienne.

II.2.2.1. La Redistribution dans les Système de Retraite.

Trois types d'effet redistributifs peuvent être attendus des systèmes de retraite :

La redistribution Intertemporelle : concerne la redistribution des revenus qui répond 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 différée dans le temps (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.

La redistribution intergénérationnelle : Elle 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*). Tel est le cas de l'assurance vieillesse qui redistribue le risque des cohortes à « bas risque » vers celles à « haut risque », ces dernières ont une espérance de vie plus élevée que les premières ; en d'autre terme, par l'effet de la redistribution *ex-post*, les individus qui ont l'espérance de vie la plus courte redistribuent les pensions qu'ils ne toucheront pas à ceux qui ont une espérance de vie plus longue.

Elle peut également, se produire au sein d'une génération *ex ante*, sans tenir compte des différences d'espérance de vie, en se basant sur un critère de démarcation tangible celui du niveau de revenu. Elle prend la forme de redistribution sociale ; c'est la cohorte bénéficiant d'un revenu qui redistribue une partie de celui-ci, à la cohorte n'ayant pas de revenu, cette redistribution *ex-ante* se fait par l'intermédiaire du système de sécurité social qui distribue des minimas sociaux (revenus de substitution et d'insertion).

La redistribution intergénérationnelle : Le troisième effet de redistribution, le plus important, car c'est celui 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 des prestations 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.

II.2.2.2. La Mesure de la Redistribution Intergénérationnelle.

La question de la redistribution en matière de protection sociale, quel que soit le type de risque couvert (retraite, maladie, chômage ou famille) est souvent posée de la façon suivante : qui perd et qui gagne ? Ou plus précisément qui est cotisant net et qui est bénéficiaire net. Pour répondre, il était «*d'usage de comptabiliser pour certains groupes de la population des flux en recettes et en dépenses (prestations, cotisations par exemple) sur une année donnée pour apprécier la redistribution par leur solde : les groupes dits bénéficiaires sont ceux dont le solde est positif*»³⁴.

Outre ces bilans, il est possible d'analyser la redistribution à l'aide d'indicateurs d'inégalité. Les courbes de Lorenz, les plus utilisés dans ce domaine, confrontent la répartition du revenu primaire d'une année donnée à celle du revenu secondaire de la même année. Par revenu primaire, on entend les revenus tirés de l'activité économique : salaires bruts, revenus bruts des professions indépendantes et revenus du patrimoine.

Les revenus secondaires, sont les revenus primaires dont on soustrait les impôts et cotisations sociales et auquel on rajoute les prestations sociales.

Les limites de cette approche synchronique est la prise en compte d'une seule année. L'ensemble des retraités bénéficient nécessairement d'une redistribution puisqu'ils reçoivent plus de prestations qu'ils ne payent de cotisations. A l'inverse, les cotisants ont un solde négatif. Le facteur temps doit être introduit sur une longue période, celle qui recouvre à la fois, la période de l'activité et la période de la retraite, de manière à prendre en compte la totalité des cotisations versées et des prestations reçues pour établir un bilan.

³⁴ LAGARDE F., LAUNAY J.P., LENORMAND F., « Les effets redistributifs du système de retraite : Une méthode, un constat et des voies de réforme », In : Droit Sociale N°06 juin 1982.

Les méthodes utilisées se réfèrent au concept de neutralité actuarielle³⁵. Par définition, cette dernière est atteinte quand cotisations et prestations s'égalisent en valeurs actualisées sur l'ensemble du cycle de vie.

La distribution constitue un écart par rapport à la situation de neutralité actuarielle.

Introduite par COPPINI³⁶ sous le terme de méthode stochastique, cette approche a été largement reprise pour calculer différents types d'indicateurs permettant d'analyser la redistribution, notamment :

- Le Taux Interne de Rendement de l'opération retraite, c'est le taux d'actualisation qui égalise la somme de cotisation payée et la somme des prestations reçues.
- La rentabilité financière Actualisée sur l'ensemble du cycle de vie pour un taux d'actualisation donnée c'est le rapport entre cotisations et prestations actualisées (voir page...); La rentabilité financière actualisée =1 à la neutralité actuarielle.
- Le Bilan de l'Opération Retraite, il est égal à la différence entre prestations et cotisations actualisées ; le bilan équivaut à 0 à la neutralité actuarielle.
- Le Bilan Actualisé rapporté à la somme des Salaires Actualisés : cette approche est équivalente à une approche en terme de courbe de Lorenz. Elle permet de comparer la répartition primaire actualisée à la répartition secondaire. Ce bilan est nul à la neutralité actuarielle.

La redistribution intergénérationnelle peut-être analysée en comparant la situation des individus d'une même génération à l'aide des quatre indicateurs choisis.

³⁵ Concept revu plus en détail plus loin dans le travail.

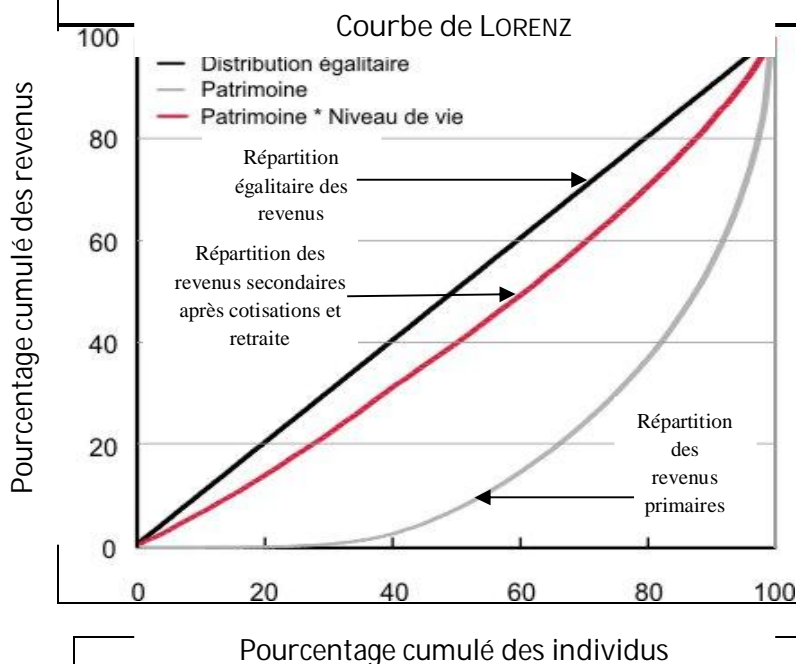
³⁶ COPPINI M.A., « Le rôle de la sécurité sociale dans la redistribution des revenus », In : Revue française des affaires sociales, 1^{er} Trimestre 1976.

Encadré 3 : La redistribution et la courbe de LORENZ

La courbe de LORENZ permet d'analyser la redistribution, notamment en matière fiscale. Elle représente la relation entre le pourcentage cumulé des individus d'une population rangés par revenu croissants et le pourcentage des revenus cumulés correspondant.

Soit une répartition donnée des revenus primaires décrite par la courbe 1. Cette dernière nous informe que 10% des individus les plus pauvres dispose de d'environ 3% du revenu. Plus loin, 50% de la population reçois de l'ordre de 30% du revenu primaire ; cette courbe rend compte d'un certain degré d'inégalité dans la répartition primaire des revenus, l'égalité parfaite correspondrait à la diagonale qui ferait disposer de 10% de la population, 10% des revenus, 50% de la population, 50% du revenu.

Soit ensuite la répartition secondaire des revenus, courbe2, cette dernière est plus proche de la diagonale, donc plus égalitaire quant à la distribution des revenus, les prélèvements et les prestations ont un effet redistributif positif, l'échelle des revenus secondaire sont moins inégalitaires que celle des revenus primaires. On passe d'une courbe de Lorenz à une autre supérieur, par un mécanisme de transfert progressif qui s'effectue des hauts revenus vers les bas revenus.



II.2.2.3. La Redistribution Opérée par les Systèmes de Retraite.

Dans les faits, Au sein des régimes de retraite contributifs, il est mit en place des mécanismes de redistribution ex-ante et ex-post grâce à différentes techniques.

- Le rôle du plafond dans la réduction des inégalités.

Les premières législations de l'assurance sociale, n'étaient concernées par l'assujettissement que les salariés dont le revenu était inférieur au plafond de

l'assujettissement, de nos jours, les plafonds d'assujettissements ne sont pas repris, puisque la sécurité sociale couvre l'ensemble des salariés quel que soit le montant de leurs salaires, mais les cotisations continues à ne porter que sur la partie du salaire inférieure au plafond, les prestations étant, elles aussi calculées sur des salaires plafonnés. Ce choix du plafonnement des cotisations et des prestations découle de la volonté de faire appel à l'effort individuel du salarié, « *au dessus d'un certain revenu c'est le devoir des intéressés eux même de faire un effort volontaire de prévoyance libre...(le) système repose sur l'idée de cotisation et prestations proportionnelles au revenu dans la limite d'un plafond* »³⁷.

Le plafonnement n'introduit pas d'effet redistributif si les prestations sont plafonnées de manière identique que les cotisations, le déplafonnement, le déplafonnement partiel des cotisations d'assurance vieillesse à rompu cette logique, sont payés des cotisations sur la partie du revenu au delà du plafond, n'ouvrant pas droit aux prestations, ce qui induit une redistribution des salaires au dessus du salaire vers ceux en dessous.

L'absence de couverture au-delà du plafond, a permis l'apparition de régimes dont la nomination est explicite, « les régimes complémentaires » ; fonctionnant par capitalisation, ou par répartition par point à cotisations définies, ils peuvent dans ce derniers cas engendrer, de manière très peu transparente, des effets redistributif.

Les régimes complémentaires, avec une logique de fonctionnement par point, versent des prestations qui sont très proches du niveau des cotisations. Une question peut alors être débattue : un système de retraite a-t-il pour fonction d'opérer une redistribution entre les hauts et les bas revenus ? Ce rôle de devrait-t-il pas être dévolu au système fiscal ?

Le système de retraite à pour premier objectif d'assurer les individus contre la perte de leur revenu et le risque viager, si cet objectif premier est menacé par un effet redistributif traditionnel, mettant à mal les équilibres financiers et la pérennité du système, ne serait-t-il pas opportun d'étudier la place de la lutte contre les inégalités comme objectif du système de retraite.

- La Correction des Aléas de Carrières.

Dans régime contributif, la retraite dépend essentiellement de la carrière, les aléas de carrière que subissent les assurés se répercute immédiatement sur les retraites versées si aucun mécanisme correcteur n'est mis en place.

³⁷ LAROQUE P., « Le plan français de sécurité sociale », In : Revue française du travail, n°1, Avril 1946.

Au fil de ces dernières décennies, les profils de carrière se sont profondément modifiés ; le développement de nouvelle forme de travail, tel que le travail à temps partiel ou intérimaire ; des formes à faible rémunération unitaire, ont fait apparaître des situations de travailleurs pauvres et des périodes d'inactivité parfois longues dans la carrière professionnelle. Ces profils vont peser sur les retraites de ces personnes. Le système corrige ses aléas en attribuant des compléments dans le cas d'insuffisance de revenu, en versant des rentes viagère minimums et une réversion en cas de décès.

- Avantages Familiaux et Redistribution Horizontale.

Les systèmes de retraite comportent un ensemble de mesures qui prennent en considération la situation familiale et le nombre d'enfants des assurés. Ces mesures, indépendantes de tout effort préalable de cotisations et par conséquent non contributives, engendrent une redistribution horizontale selon la taille de la famille. Elles sont justifiées selon deux principes, d'abord celui de corriger l'effet négatifs sur la présence d'enfants revenu de la mère, en raison de la progression moins rapide de la carrière, par exemple. Le second est celui de compléter la retraite de la personne dont le conjoint, généralement la femme, qui n'exerce aucune activité professionnelle.

- La Redistribution Ex-Post.

Par définition, un système de retraite, assure la couverture du risque viagère, c'est-à-dire l'incertitude sur la durée de la vie. Or les individus ne sont pas égaux vis-à-vis de la mort ce qui introduit un élément de disparité entre les assurés.

Pour une durée de carrière identique, ceux dont la longévité est plus grande, perçoivent plus que ceux à faible espérance de vie ; une telle redistribution *ex-post* est observable dans tous les systèmes de retraites qui mutualise les risques entre les assurés ; si cette redistribution est liée à l'espérance de vie, elle s'effectue sous un voile d'ignorance.

Les différences de mortalité entre les individus ne sont pas toutes aléatoires, certaines sont régulière et déterminée par des caractéristiques identifiées, par exemple le sexe ou l'appartenance sociale.

Les carrières professionnelles des femmes se caractérisent, à qualification égale, par des salaires plus faibles que ceux des hommes, leurs progressions de carrière peuvent être ralenties par des charges familiales. Il apparaît alors que la disparité des espérances de vie

(plus élevée que celle des hommes) ne fait que compenser les inégalités sur le marché du travail.

Le second type de redistribution *ex-post* s'opère par la disparité des espérances de vie dues au milieu sociale, pour les hommes, l'espérance de vie d'un cadre à 60 ans est plus élevée qu'un employé et cette dernière plus élevée que celle d'un ouvrier ; ces disparités sont durables, une redistribution systématique s'opère par ce biais.

Si ces redistributions *ex-ante* et *ex-post*, soulève des questions qu'il ne faut pas négliger, les systèmes de retraites par répartition restent solidement arrimés à des principes fondateurs de contributivité de justice commutative et lient les prestations et les cotisations aux revenus professionnels.

II.2.2. Critère de l'Équité.

L'équité entre individus d'une même génération est atteinte si le principe d'égal traitement des égaux est vérifié, pour un même niveau de salaire et une durée de carrière identique, deux assurés doivent recevoir la même pension.

Si on exclut les effets redistributifs précédents, ce principe semble respecté au sein d'un même régime de retraite ; En revanche la cohabitation de plusieurs régimes de retraite rend le respect de ce principe d'équité plus délicat.

Pour vérifier cette égalité de traitement des égaux, deux points de vue complémentaires sont adoptés : le premier consiste à comparer les règles de liquidation des régimes, le deuxième à utiliser 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.

II.2.2.1. La Comparaison des Règles de Liquidation.

Dans tout régime de retraite, les règles de liquidation comprennent l'âge de départ à la retraite et le mode de calcul de la pension qui sera servie.

- L'âge de Départ à la Retraite.

L'âge de départ à la retraite est un des premiers critères de comparaison des régimes de retraite, cette notion d'âge de droit à la cessation de l'activité professionnelle ou de départ à la retraite doit être précisée.

Par ailleurs, il existe, généralement, un décalage dans le temps entre l'arrêt de l'activité et la perception d'une pension de retraite.

Dans cette optique de décalage, il existe trois âges de la retraite qui peuvent être distingués³⁸.

- L'âge de la cessation de l'activité, il correspond à l'âge ou l'assuré quitte son activité, l'assuré peut être alors retraité, préretraité ou tout autre forme de départ progressif quant cette disposition existe dans les régimes de retraite.
- L'âge légal de départ en retraite qui l'âge minimal auquel un assuré peut liquider ses droits de départ.
- L'âge réel de liquidation, qui correspond à l'âge effectif auquel l'assuré à liquide sa retraite auprès des régimes et perçoit en conséquence une pension.

Dans la plus part des régimes de retraite l'âge légal de départ à la retraite est fixé aux alentours de 60 ans, néanmoins, de nombreuses dispositions permettent des départs précoces. Certains métiers, parce qu'ils ont un caractère insalubre ou de forte pénibilité, permettent au personnel concerné de liquider leur retraite plus tôt. Sont classés dans cette catégorie les activités présentant un « risque particulier ou fatigue exceptionnelle ».

- Les Règles de Calcul des Régimes à Prestations Définies

Le principe d'égal traitement des égaux imposerait que les régimes à prestations définies fonctionnent selon les mêmes règles de constitution et de validation des droits. Pour illustrer cette approche d'« équité inter-régime de retraite », il est possible de comparer un régime de travailleurs salariés et celui des non salariés ou d'indépendants ; or le terme de salaire, recouvre des réalités différentes, il est difficile d'appliquer les mêmes règles de calcul aux revenus des salariés et à ceux des artisans ou des commerçants, les régimes de retraite des travailleurs non salariés, à la différence des salariés, s'appuient sur des considérations patrimoniales qui les conduisent à remplacer une partie plus faible des revenus professionnels.

³⁸ DANTEC A., « Allonger la durée de cotisation de l'assurance retraite : une solution équitable ? », In : Revue de l'OFCE, n° 74, Juillet 2000.

Faute, donc, de comparer les modes de calcul des droits, il convient de recourir à une approche comparative par l'utilisation d'indicateurs synthétiques.

II.2.2.2. La Comparaison Par des Indicateurs Synthétiques.

Plutôt que d'analyser les règles de validation ou de fonctionnement, il peut paraître plus opportun de comparer les régimes sur leurs résultats.

Deux optiques sont proposées : les comparaisons des taux de remplacement, la pension versée en fonction du dernier salaire est retenue comme indicateur validant l'égal traitement des égaux ; Une comparaison des taux internes de rendement qui permet de prendre en compte l'intégralité des cotisations versées et des pensions reçues.

- Les Taux de Remplacement.

Pour déterminer si un régime est plus favorable qu'un autre, il serait normal de les comparer en prenant le principal indicateur d'évaluation qui est le taux de remplacement. Or il convient d'être prudent dans l'interprétation des résultats.

La manipulation du taux de remplacement suppose la prise en compte des niveaux des salaires des régimes à comparer, l'illustration par l'exemple de Dupuis&El moudden à ce sujet est très explicite ; il s'agit de comparer les deux régimes différents des salariés du secteur privé et public en France ; les taux de remplacements des régimes des salariés du privé et du public sont respectivement de 84% et de 77%, ce résultat contre intuitif peut-être expliqué par plusieurs facteurs : les salaires de fin de carrière dans le public sont très différents des salaires du privé ; dans le secteur public les carrières sont ascendantes et le dernier salaire est souvent le meilleur ce qui est loin d'être le cas dans le secteur du privé où les carrières sont plus erratique. Il est à noter aussi, que le niveau de qualification moyenne entre les deux secteurs, les bas salaires sont plus fréquents dans le secteur privé que public ; or les salaires d'un faible montant ont des taux de remplacement plus élevé. C'est la conjugaison de ces éléments qui tire le taux de remplacement du secteur privé vers le haut.

- Comparaison par les Taux Interne de Rendement.

Le taux de rendement interne prend en compte l'intégralité de la carrière, il semble, à ce titre, plus approprié pour comparer deux régimes. Une situation d'égalité entre les assurés relevant de régimes différents doit se traduire par des taux de rendement interne égaux.

La manipulation du taux interne de rendement nécessite la prise en compte du taux d'actualisation qui permet d'égaliser les taux de cotisations et des prestations sur l'ensemble du cycle de vie³⁹.

Les résultats obtenus doivent aussi faire l'objet d'interprétations prudentes, notamment parce qu'ils sont sensible au taux d'actualisation choisi et qu'ils peuvent refléter autant des disparités d'espérance de vie que de principes d'égalité de traitement des égaux.

II.2.3. Critère du Libre Choix.

L'aspiration à une plus grande liberté dans la gestion des temps de la vie représente un enjeu important et une question récurrente pour les régimes de retraite.

L'éventail des choix peut-être large, il peut porter sur trois aspects, la place laissée au complément de la retraite facultative, le choix de l'âge de la liquidation et la possibilité de combiner retraite et travail. Il s'agit ensuite d'adopter un principe de référence pour organiser cette liberté, ce sera celui de la neutralité actuarielle.

II.2.3.1. Les Eléments du Choix de l'Assuré.

- La Place du Complément de Retraite Facultative.

Le caractère obligatoire des régimes de retraite est justifié par la volonté d'éviter que les conséquences de l'imprévoyance des uns ne soient supportées par la société, la seconde raison invoquée porte sur l'inégalité budgétaire dans l'hypothèse d'une liberté de choix.

S'il n'existe pas d'obligation, la retraite future est fonction de l'effort d'épargne de chaque individu ; Or l'analyse économique montre que le taux d'épargne augmente avec le revenu. Une retraite complémentaire facultative risquerait de faire augmenter les inégalités de revenu, le montant de la retraite future étant directement proportionnelle à l'épargne.

- Le Choix d'un Age de Départ en Retraite.

Un des aspects de la retraite les plus discuté concerne l'âge de départ, le choix de l'âge de cessation d'activité est souhaité par les assurés, les raisons invoquées à l'établissement de ce débat sont différentes.

³⁹ COLIN C., LEGROS F. ET MAHIEU R., « Le rendement des régimes de retraite : une comparaison entre fonction publique d'Etat et privé », In : Economie et statistique, n°328, Mai 1999.

D'abord, selon une des raisons, il faut assouplir l'âge de départ à la retraite pour permettre aux salariés qui ont commencé à travailler jeunes, ou dont les conditions de travail ont été pénibles, de partir à la retraite plus tôt s'ils le désirent. La deuxième raison invoquée est celle qui plaide pour un choix libre des individus de l'âge du départ à la retraite selon les situations personnelles et ce au nom du principe de la liberté.

L'âge de départ à la retraite est aussi considéré comme paramètre d'ajustement, la troisième raison invoquée et contrairement aux premières, va dans le sens de l'allongement de l'âge de liquidation des droits à la retraite. Cela irai dans le sens ou les individus à plus longue carrière serai obligé d'attendre l'âge légal de liquidation de la retraite, ces années supplémentaires de cotisation représenterai une forme de redistribution envers les individus aux carrières moins longues qui n'ont pas assez cotisé. Dans le même esprit de redistribution, les individus à longue carrière justifient, très souvent, de revenus élevés des dernières années, les éventuelles cotisations au-dessus du plafond, celle qui ne donneront pas naissance à une prestation garantie, représente la deuxième forme de redistribution dans les régimes de retraite.

- Les Modalités de Passage de l'Activité à la Retraite.

L'obligation de départ à l'âge légale peut-être aussi un point de discussions, les individus peuvent décider de choisir de rester au-delà de cet âge pour plusieurs considérations ; d'abord celle de l'amélioration du montant de la retraite à la liquidation en cotisant plus. Dans le cas des individus au dessus du plafond, cela assureras une redistribution plus importante des revenus ; mais ces modalités évitent à la cessation d'activité un caractère brutal, atténuée en offrant des possibilités de passage plus progressifs de l'activité à la retraite, elles peuvent s'inscrire dans le cadre de la transmission de savoir faire et des compétences des assurées partants.

II.2.4. La Neutralité Actuarielle.

La neutralité actuarielle est souvent présentée comme le moyen le plus juste et le plus efficace pour évaluer l'équité de l'opération retraite. A ce titre, ce principe peut aider à l'instauration d'une « retraite à la carte »⁴⁰, offrant de multiples possibilités de choix à l'assuré.

⁴⁰ Concept développé par BLANCHET D., Document de travail n°04 du Centre d'Orientation des Retraites, Février 2006.

Ce principe complexe doit d'abord être défini avant d'analyser ses modalités d'application.

II.2.4.1. Le Principe de Neutralité Actuarielle.

Principe assurantiel, c'est l'équivalence du bilan actualisé des contributions et des prestations, au sens de l'espérance mathématique c'est à dire à mortalité moyenne, chacun doit « retirer du système l'équivalent approximatif de ce qu'il a versé »⁴¹. En capitalisation, le taux d'actualisation utilisé est le taux d'intérêt.

Dans les systèmes par répartition deux remarques peuvent être faite quant à la neutralité actuarielle des opérations retraite⁴² :

- En régime permanent (taux de cotisation constant, structure démographique stabilisée la croissance régulière du produit par tête), une forme de neutralité actuarielle s'impose aux systèmes de répartition au niveau très global : chaque génération récupère ses cotisations augmentées de l'effet cumulé de la croissance économique globale. Il s'agit donc bien d'une règle formellement équivalente à la neutralité actuarielle, avec la différence que le taux d'actualisation est la croissance économique globale, et non plus le taux d'intérêt.
- Les systèmes collectifs obligatoires ne sont cependant pas contraints de répercuter cette NA de manière systématique pour toutes les catégories d'individus ou toutes les générations. Il s'agit là d'une propriété générale de ces systèmes : contrairement aux systèmes privés, ils peuvent procéder à des redistributions qui les écartent de la neutralité actuarielle.

Egaliser les cotisations et les prestations dans une optique de neutralité actuarielle, pose deux questions techniques. D'abord celle de l'étalement de l'opération dans le temps, résolue par l'actualisation ; ensuite celle de l'incertitude de l'espérance de vie.

L'incertitude sur l'espérance de vie et la mortalité se pose en deux temps. Le premier temps concerne la période d'activité, l'assuré cotise mais ne sait pas s'il va toucher des droits en raison des risques de décès avant la liquidation de la retraite. Le deuxième temps concerne la période d'inactivité, l'assuré ignore la durée pendant laquelle il va percevoir sa pension de

⁴¹ DUPEYROUX, J.-J, « Une proposition pour le moins fâcheuse », In : Droit Social, n°4, Avril 2001.

⁴² BLANCHET D., Op. BID.

retraite. Reste à considérer, en espérance mathématique sa durée probable de retraite à l'âge de liquidation pour rentrer dans la logique de neutralité actuarielle.

II.2.4.2. Principe de Neutralité Actuarielle et Concept de Retraite à la Carte.

La logique d'équivalence entre cotisations payées et retraite perçues justifie l'existence, dans de nombreux régimes, de pénalité pour départ en retraite anticipée et de bonus pour départ retardé. L'objectif de cette approche est de laisser à l'assuré le choix de l'âge de la liquidation de la retraite ; il ne s'agit pas d'une application de neutralité actuarielle, qui aurait consisté à égaliser les cotisations et les prestations, mais plutôt une application à la marge ; *« les gains tirés d'une année supplémentaire d'activité doivent être compensés par les pertes consécutives à une année de retraite perdue...c'est l'égalité à la marge »*⁴³.

L'approche par l'égalité à la marge, d'un point de vue financier, consiste à faire l'arbitrage entre la décision de liquider sa retraite maintenant ou de la retarder d'une année, la retarder présente un gain financier potentiel, celui de voir sa pension augmenter pour le reste de sa retraite, elle a aussi un coût, l'assuré ne perçoit pas de pension et paye les cotisations. Le principe d'égalité à la marge consiste à faire égaliser les gains (augmentation de la retraite pendant x années) et ces pertes (absence de pension l'année considérée et le paiement de pension).

- Exemple d'application de neutralité actuarielle.

Soit un assuré de 58 ans avec une espérance de vie de 30 ans, il a cotisé pendant 38 ans ce qui lui permet d'obtenir aujourd'hui une retraite égale à « R ».

Quel serait le montant de sa retraite s'il décide de la décaler à de 2 ans (départ à 60 ans).

- 38 ans de cotisations permettent d'obtenir R pendant 30 ans de retraite.
- 1 année de cotisation permet d'obtenir $R_1 = \frac{1}{38}R$ pendant 30 ans de retraite.
- 40 années de cotisations permettent d'obtenir $R_{40} = \frac{40}{38}R$ pendant 30 ans de retraite.
- Deux années de cotisations supplémentaires permettent de multiplier la retraite par 1,0526 ou 40/38.

⁴³ BLANCHET D. CAUSSAT L., « Le libre choix de l'âge de la retraite : approche économique » In : la documentation française 2000.

- Dans ce cas il faut prendre en considération que la retraite ne sera plus perçue pendant 30 ans mais 28 ans du fait du décalage de deux ans de 58 ans à 60 ans.
- 40 années de cotisations permettent d'obtenir $R_{40} = \frac{40}{38}R$ pendant 30 ans de retraite, soit $R * 1,0526$
- 40 années de cotisations permettent d'obtenir $R_{40} = \frac{40}{38}R * \frac{30}{28}R$ pendant 28 ans de retraite, soit $R_{40} * 1,1278$.

Dans ce cas la pension devrait augmenter de 12,78% pour respecter le principe de neutralité actuarielle. Avec ce calcul ce n'est pas seulement le nombre de cotisations à prendre en considération mais aussi l'âge de l'assuré ainsi que son espérance de vie.

La retraite à la carte, ou le libre choix de l'âge de la liquidation est une possibilité parmi d'autres de déterminer le montant des droits à la retraite. Le choix d'une retraite à la carte peut se faire au détriment du niveau de vie du retraité, pour percevoir une retraite liquidée précocement à l'espérance de vie donnée, il faut accepter de voir le taux de remplacement baissé. En l'absence de complément de retraite, cette solution peut favoriser des situations de forte disparité des revenus.

II.2.4. La Pérennité ou la Lisibilité à Long Terme.

Il est demandé aux systèmes de retraite d'offrir les deux qualités suivantes : être compréhensible pour les assurés et garantir les droits ou les engagements dans le futur.

Pour que les assurés puissent prendre des décisions appropriées pour organiser leurs cycles de vie, ils doivent avoir une idée du montant de leur retraite future. C'est cette évaluation à priori qui fait défaut. D'abord le mode de calcul des droits est complexe, concerne des éléments de la rémunération et pas d'autre ; en suite, le montant peut être versé par différents régimes, en raison du morcèlement du système.

La compréhension des mécanismes n'est pas suffisante pour garantir le montant de la retraite future, se pose ainsi la question de garantie des droits et de respect des engagements.

Les modes de gestion techniques réduisent les risques à long terme, mais les évolutions économiques et démographiques peuvent remettre en cause de manière systémique l'avenir des retraites. Le manque de lisibilité à long terme se traduit par une certaine inquiétude.

L'analyse des principes qui président généralement à l'organisation des systèmes de retraites montre qu'il existe de nombreuses contradictions entre les uns et les autres ; assurer l'équité se fait au détriment de la solidarité et de la redistribution ; si les compromis sont nécessaires ils ne peuvent suffire. Le choix des principes d'organisation, au-delà de la rigueur scientifique, est de nature politique.

Section III : L'Interaction Entre Système de Retraite et l'Environnement Economique et Démographique.

Le contexte des systèmes de retraite est en perpétuelle évolution ; les évolutions économiques jouent un rôle déterminant dans le court et moyen terme. En effet, l'évolution du chômage et celle du marché du travail en général ont un effet direct sur le nombre de cotisants alors que celle du salaire et de l'assiette des cotisations ont un impacte majeur sur le niveau des recettes récoltées par le système de retraite.

Les évolutions démographiques jouent aussi un rôle crucial et impacte, à long terme, l'équilibre financier du système de retraite ; ces variations de la population ont un effet direct sur le niveau des dépenses. Un vieillissement de la population, par l'effet de l'allongement de l'espérance de vie et/ou la baisse de la natalité, fera augmenter les dépenses au détriment des recettes.

III.1. L'Equilibre Financier des Systèmes de retraite par Répartition.

De manière générale, les systèmes de retraite qui arrivent à égaliser la somme des cotisations récoltées aux prestations retraite distribuées sont financièrement équilibrés.

L'équilibre dépend d'abord des variables qui peuvent faire varier les recettes, c'est-à-dire : le nombre de cotisant, leurs salaires et part du salaire prélevé (taux de cotisation). L'équilibre dépend aussi des variables qui peuvent faire varier les dépenses, c'est le cas du nombre de retraité et le niveau de leur retraite.

III.1.1. Les Régimes à Prestations Définies

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:

$$\mathbf{Pensions = Cotisations}$$

$$\mathbf{p * R = c * w * S_n}$$

Avec : **p** : Pension moyenne **w** : salaire moyen

R : nombre de retraités **S_n** : Nombre de salarié

c : Taux de cotisation

Le montant des pensions que doit verser un régime sur une période est égal au produit du nombre de retraité **R** affiliés au régime par le montant moyen des pensions **p**.

Le montant de cotisations de cette période est obtenu en multipliant le taux de cotisation **c** par le salaire moyen **w** et par le nombre des salariés cotisants au même régime **S_n**.

La masse salariale représente le cout global du travail pour l'employeur (**W**), elle est constituée par les salaires bruts et les cotisations de l'employeur (**C**). Le taux de cotisation « **c** » (en %), rapporte le montant des cotisations à celui du cout salarial soit: $c = C/W$.

Pour simplifier l'équation, plusieurs dépenses sont négligées: les frais financiers des flux entrants et sortant des capitaux, transferts entre régimes et aussi du coté des recettes, les revenus des placements ou les frais de gestion.

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 dans un régime à cotisations définies c'est par la valeur du point que se fait l'équilibre.

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 dans un régime à cotisations définies c'est par la valeur du point que se fait l'équilibre.

En effet, dans un régime à prestations définies, l'engagement vis-à-vis des assurés porte sur la pension future, l'ajustement se fait alors par les recettes. Ce qui justifie que face à une augmentation des dépenses dû par exemple à une augmentation du nombre des retraités, les responsables du régime soient obligés, au moins à court terme, 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 :

$$\text{Taux de cotisation} = \text{Taux de remplacement instantané} * \text{Ratio de dépendance économique}$$

Autrement écrit : $c = p/w * R/S_n$

Avec : c : 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_n : Ratio de dépendance économique qui donne le nombre de retraités à la charge des cotisants exprimant ainsi la contrainte qui s'impose au régime.

Se sont les valeurs du taux de remplacement instantané et du ratio de dépendance économique qui déterminent le taux de cotisation d'équilibre financier. Ces valeurs peuvent être actuelles dans une optique d'évaluation du taux de cotisation en application pour l'exercice ou à déterminer pour la fixation d'un taux de cotisation pour un exercice future.

Se sont les valeurs du taux de remplacement instantané et du ratio de dépendance économique qui déterminent le taux de cotisation d'équilibre financier. Ces valeurs peuvent être actuelles dans une optique d'évaluation du taux de cotisation en application pour l'exercice ou à déterminer pour la fixation d'un taux de cotisation future.

Tableau 5 : Taux de cotisation d'équilibre pour différentes situations

Ratio de dépendance	Taux de remplacement instantané p/w	70%	42%
30%		21%	13%
50%		35%	21%

Source : Dupuis&El moudden

Prenons l'exemple d'un régime de retraite qui garantit un taux de remplacement de 70% avec un taux de dépendance économique de 30% (3 retraités pour un cotisant) ; pour rester en équilibre il doit impérativement fixer le taux de cotisation à 21%. Si les conditions démographiques se détériorent et que le taux de dépendance passe à 50% (5 retraités pour 1 salarié) pour le même niveau de cotisation, le taux de remplacement instantané (rapport entre le niveau de la pension vieillesse et le salaire moyen actuel) chute à 42%. Pour maintenir le même niveau du taux de remplacement il faudra augmenter le taux de cotisation à 35%.

Il est à noter qu'un régime à prestations définies peut-être équilibrer par d'autres paramètres qui déterminent le niveau des prestations (âge légal de liquidation, durée de cotisation ou salaires références d'indexation). A court et moyen terme, c'est la variation du taux de cotisation qui permet d'assurer l'équilibre.

III.1.2. Les Régimes à Cotisations Définies

Dans les régimes à cotisations définies, la séquence de l'ajustement est inversée, 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.

L'équation d'équilibre dans un régime à cotisation définies s'écrit comme suit :

Montant de la pension = Taux de cotisation * salaire * inverse du ration de dépendance

Ou:
$$p = c * w * \frac{1}{R/S_n}$$

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 :

$$v * V = c * w * \frac{1}{R/S_n}$$

v : La valeur du point.

w : Le salaire moyen.

V : Le nombre de point à servir au retraité. S_n : Le nombre de cotisant.

D'où :

$$v = c * w * \frac{S}{V}$$

La valeur du point est telle qu'elle assure à chaque exercice l'ajustement des dépenses aux recettes. Si par exemple, les conditions démographiques se détériorent, le rapport S/V diminue puisqu'un plus grand nombre de points sont à la charge de moins de cotisants, la valeur du point doit être abaissée, la pension des retraités se réduit d'autant, le taux de remplacement diminue.

De la même façon, les évolutions économiques interviennent sur les conditions d'équilibre que ce soit par l'effet de l'augmentation du nombre des cotisants ou celui des salaires.

Le prix d'achat du point, ou salaire de référence, n'est pas introduit dans ces équations bien qu'il puisse jouer un rôle dans la recherche de l'équilibre. Les régimes à points, peuvent, dans le contexte où les dépenses sont supérieures aux recettes, relever le prix d'achat du point pour que le même niveau de cotisation donne droit à un nombre de point réduit. Ce relèvement ne se fait pas sentir sur les retraités qui ont déjà liquidé leurs droits en fonction des points acquis mais sur ceux du futur.

III.1.3. L'Apport du modèle à générations imbriquées.

En partant des relations précédentes, il est possible d'élaborer un modèle simple qui sera utilisé systématiquement pour étudier les incidences économiques et démographiques.

- L'introduction du temps :

Afin de maintenir la pérennité du système de retraite et d'honorer le 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, a été élaboré un modèle qui permet d'étudier les incidences des évolutions économiques et démographiques 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 :

$$c_t = \frac{p_t}{w_t} * \frac{R_t}{S_t}$$

Les variables du modèle sont :

Pour la période « $t-1$ » :

w_{t-1} : salaire moyen.

A_{t-1} : Population active.

Pour la 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.

θ : Probabilité de survie après la retraite.

μ : Taux de remplacement.

u : Taux de chômage.

g : taux de croissance du salaire.

n : taux de croissance de la population active.

Le principe d'articulation est le suivant, considérons qu'une personne vit deux périodes

dans sa vie, une première période d'activité « $t-1$ », ou l'individu exerce une activité professionnelle génératrice de revenu et une deuxième période de retraité « t », ou c'est le système de retraite qui lui substitue son revenu sous forme de pension. Le salaire de la période t est exprimé en fonction de la période précédente $t-1$, avec « g » le taux de croissance des salaires entre les deux périodes. Le taux de remplacement μ est égal à la pension de t rapportée au salaire de la carrière de $t-1$; le taux de remplacement instantané rapporte la pension de t aux salaires des actifs de la même période.

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

$$\text{D'où } (1 + g) = \frac{w_t}{w_{t-1}} \quad \text{Et } \mu = \frac{p_t}{w_{t-1}}$$

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

De la même façon, on peut introduire les évolutions démographiques en reliant les populations d'une période à celle de la période précédente. Les retraités de la période t étaient actifs en période $t-1$, période au cours de laquelle on suppose que la mortalité est nulle. Par contre, à la période t , la probabilité de survie des actifs de $t-1$ est de θ qui prend une valeur inférieure à 1. Pendant la période t deux générations coexistent, A_t : les actifs du moment et R_t : les retraités du moment mais qui ne sont que les survivants des actifs de la période précédente. Ce qui fait que : $R_t = \theta * A_{t-1}$

Le nombre de cotisants est égal à la population des actifs A , dont on déduit la population au 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.

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

En reprenant ces trois dernières relations, la formule du taux de cotisation s'exprime comme suit : $c_t = \frac{\mu}{(1 + g)} * \left\{ \frac{(\theta * A_{t-1})}{A_{t-1} * ((1 + n) * (1 - u))} \right\}$

$$\text{Ce qui donne : } c_t = \frac{\mu}{(1 + g)} * \left[\frac{\theta}{((1 + n) * (1 - u))} \right]$$

Ce qui veut dire que le taux de cotisation d'équilibre dans un régime de retraite par répartition et à prestations définies, doit varier sur deux périodes selon le taux de

remplacement voulu (maintenir, augmenter ou baisser) pour une variation de population de cotisants nette des chômeurs et des non survivants.

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 :

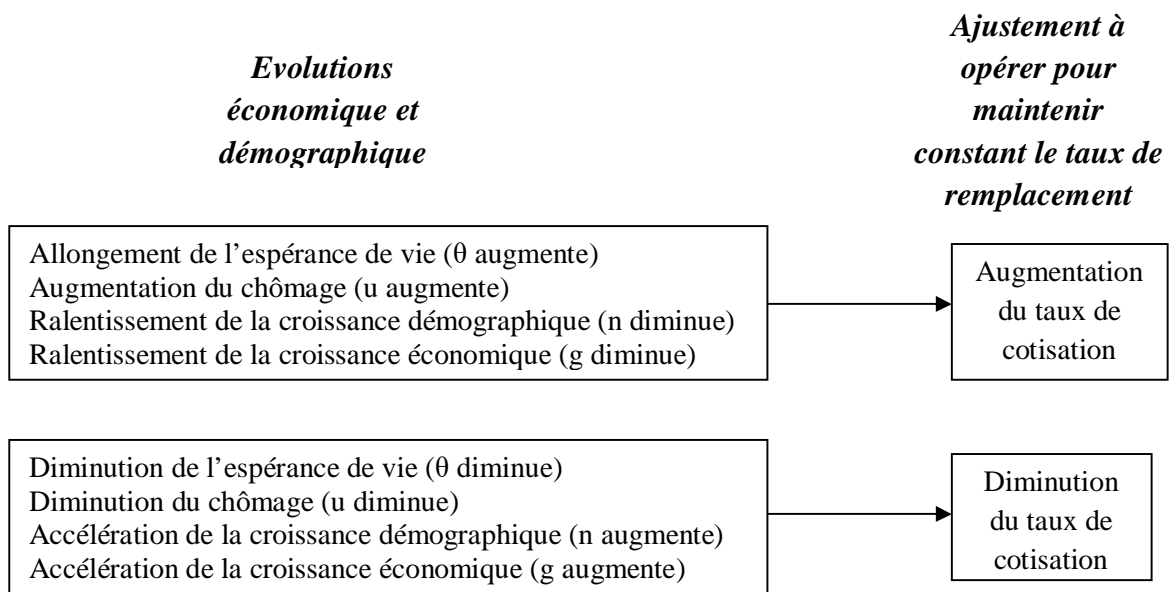
n : Représente la croissance démographique de la population d'un pays

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.

Schéma 5 : La Recherche de l'Equilibre par la Variation du Taux de Cotisation



Source : Dupuis&El moudden

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 Cette dernière ayant été active à la période précédente.

- Deux Générations Imbriquées :

L'impacte économique et démographique sur le régime de retraite se fait sentir sur un laps de temps très long, l'activité professionnelle est comprise entre 30 et 40 ans la durée de la retraite est comprise entre 15 et 20 ans, soit entre 45 et 60 ans au total. Soit 60 cohortes coexistent chaque année, un choc démographique qui touche les jeunes mettra 60 ans à faire sentir ses effets.

En matière de retraite, l'analyse doit adopter une échelle suffisamment longue pour épuiser les effets d'un choc et également prendre en compte à chaque moment du temps la coexistence de cohortes d'actifs et de retraités. Pour répondre à ces exigences et rendre l'analyse maitrisable, il est devenu habituel de prendre les choses de manière stylisée. Une personne vit seulement deux périodes dans sa vie, l'activité professionnelle et la retraite. Le temps est découpé en période et pendant une période vivent deux générations, celle des actifs et celle des retraités, cette dernière ayant été active pendant la période précédente.

III.2. L'Incidence des Changements Démographiques et Economiques.

III.2.1. L'impact des changements démographiques.

Deux grands types d'évolutions démographiques peuvent compromettre l'équilibre financier des régimes de retraite. Le premier type concerne ceux qui affectent le volume et la structure de la population par les naissances. Le second type d'évolutions démographiques concerne sont ceux inhérents à l'espérance de vie.

Les évolutions de nature à modifier le volume et la structure démographique tiennent d'abord au mouvement des naissances. Un indice de fécondité en évolution entraine une croissance permanente ou transitoire de la population et qui se manifeste par une augmentation de la population active. Le second phénomène qui affecte par le haut le volume et la structure de la population est la variation 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).

III.2.1.1. Une Croissance Démographique Permanente.

L'exemple présenté sur le tableau ci-dessous illustre l'effet d'une croissance démographique permanente grâce à la méthodologie des générations imbriquées

A la période 1 sont présents les actifs au nombre de 1000, pour une simplification extrême, on suppose que tous les actifs sont salariés. Si bien que pour cette population et un salaire unitaire de 10, la masse salariale ou la production de la période sera de 10000.

Dans l'exemple, la retraite par répartition est déjà en place, avec les paramètres suivants : un taux brut de pension de 50%, une croissance démographique de 25% d'une période à l'autre. La population active de la période 2 passe à 1250 actifs mais pour les 400 retraités de la période 1 qui correspondent à 40% des actifs de cette période. Le ratio démographique passe de 40% à 32% du fait de ce décalage. Pour un taux but de pension inchangé, la charge est répartie sur un plus grand nombre d'actif si bien que le taux de cotisation diminue de 20% à 16%.

Tableau 6 : Ajustement par les cotisations en croissance démographique permanente.

	Période 1		Période 2		Période 3		Période 4	
	Actifs	Retraités	Actifs	Retraités	Actifs	Retraités	Actifs	Retraités
<i>Données démographiques et économiques</i>								
Effectifs	1000	400	1250	400	1562	500	1953	625
Cotisants	1000		1250		1562		1953	
Salaires moyens	10		10		10		10	
Masse salariale	10000		12500		15620		19530	
<i>Retraite et équilibre du régime</i>								
Pensions moyennes		5		5		5		5
Somme des pensions et des cotisations	2000	2000	2000	2000	2500	2500	3125	3125
Taux de cotisation	20%		16%		16%		16%	
Revenu net des actifs	8,0		8,4		8,4		8,4	
<i>Indicateurs</i>								
Ratio de dépendance		40%		32%		32%		32%
Taux de pension net				62,5%		59,5%		59,5%
Taux net de remplacement		62,5%		59,5%		59,5%		59,5%
Rentabilité financière				1,0		1,25		1,25

Source : DUPUIS&EL MOUDDEN

Le taux net de remplacement et de remplacement instantané diminue du simple fait que le salaire net des actifs augmente grâce à l'allègement du poids des cotisations. En fin de compte, la rentabilité financière de l'opération retraite est de 1,25 puisque les actifs reçoivent

une pension inchangée en cotisant 25% de moins (baisse du taux de cotisation de 20% à 16%).

On remarque que la rentabilité financière et le taux net de remplacement se modifie seulement au cours de la période 3, une fois que la période 2 prennent leurs retraite.

Il est à noter aussi la relation inverse qui existe entre la croissance démographique et le taux de cotisation ; une diminution de la population produit des effets exactement inverses à celle observée dans l'exemple, c'est-à-dire, une augmentation du taux de cotisation d'équilibre. Une diminution de la population active de 25% aura pour effet d'augmenter le taux de cotisation à 26,7% et la rentabilité financière devient négative à 0,75.

Dans les sociétés traditionnelles, l'arrêt de l'activité professionnelle correspondait à déchéance physique ; Le vieillissement socio-économique correspondait au vieillissement physique. Dans les sociétés modernes, un décalage est constaté entre ces deux types de vieillissement, après avoir perdu un rôle économique, les individus reste en bonne forme physique et psychique, la conséquence est l'anticipation du vieillissement économique et un recul du vieillissement biologique.

Ces évolutions démographiques résultent de deux phénomènes majeurs à savoir : la fécondité et la mortalité ou l'espérance de vie des individus.

III.2.1.1. L'Effet du Taux de Fécondité.

L'augmentation du taux de fécondité entraîne une croissance de la population et par corolaire celle de la population active ; cette augmentation entraîne des répercussions sur les régimes de retraite en répartition. C'est le ratio de dépendance démographique ou économique qui éclaire sur la proportion entre actifs et retraités.

Si le taux de pension reste inchangé, et si la population active est en progression, 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. Le strict inverse est juste lors de la baisse de la population active.

L'évolution démographique ayant pour cause l'augmentation de la fécondité, peut aussi être transitoire ; un pic de la population active est observé avec effet positif sur l'opération retraite de la période, les effets négatifs s'observent lors de la période suivante quant le taux d'évolution démographique retend vers la moyenne, c'est la cohorte des retraités qui fait un

pic dégradants ainsi les paramètres de l'opération retraite.

Au vue de ce qui précède, la variation démographique a des effets 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, 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 ; Dans ce cas, l'incidence du choc dépendra du mode d'ajustement.

III.2.1.2. L'Effet de l'Evolution de l'Espérance de Vie.

Les variations de l'espérance de vie affectent aussi la structure de la population. 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. La conséquence est l'augmentation de la partie haute de la pyramide des âges et l'augmentation du ratio de dépendance. L'ajustement passera par l'augmentation des taux de cotisation si l'on veut maintenir un niveau constant des pensions.

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 comme celle qui consiste à maintenir les taux de cotisation constants tout en diminuant le montant de la pension annuelle (ajustement par la baisse du taux de remplacement). Ainsi une même pension globale serait répartie sur plus d'années d'espérances de vie.

L'analyse de l'équilibre des régimes de retraite par répartition par les seuls effets démographiques est incomplète. Il est nécessaire de prendre en considération les évolutions économiques en considérant le taux de chômage et la croissance économique (l'effet de l'augmentation des salaires).

III.2.2. Les Effets des Evolutions Economiques.

L'équilibre des régimes de retraites est lié aux conditions économiques. D'abord c'est le taux de chômage qui est un paramètre économique important dans la mesure où il détermine le nombre de cotisants effectifs au régime, il conditionne le taux de la population active qui compose la population totale occupée.

Le deuxième facteur à prendre en considération est le rythme de la croissance de la productivité ; l'évolution positive de ce facteur représente l'augmentation de la production par personne qui peut avoir pour effet l'augmentation des salaires. Les cotisations seront prélevées sur une masse salariale plus élevée.

En fin se pose la question des fluctuations économiques, l'impacte de la succession des phases d'expansion et de ralentissement sur l'équilibre des retraites.

III.2.2.1. L'effet du Chômage.

Il est évident que le taux de chômage impacte négativement les régimes de retraite, il réduit le nombre des actifs cotisants. Pour un taux de remplacement donné et un ratio de dépendance démographique, l'aggravation du taux de chômage nécessite une élévation du taux de cotisation pour maintenir l'équilibre des régimes de retraites.

L'équation de la relation entre ces paramètres s'écrit comme suit :

$$c = \mu * \frac{R}{S} \rightarrow c = \mu \frac{R}{A * (1 - u)}$$

c : Le taux de cotisation.

μ : Le taux de remplacement.

S : Les effectifs salariés.

A : Les actifs.

u : Le taux de chômage.

Pour l'exemple, une augmentation du taux de chômage de 1%, aurait les conséquences suivantes, sur un régime de retraite dont les paramètres sont les suivants : μ (taux de remplacement) est de 80%, un taux de dépendance R/S de 50%, nécessite une augmentation du taux de cotisation ($C = (50/99) \times 0.8 = 0.4040$), contre une valeur initiale de 0.40, soit une augmentation du taux de cotisation de 0.4 points. C'est ainsi que le régime sera en équilibre financier.

Les effets du chômage se font sentir sur les dépenses des systèmes de retraite en

déprimant les recettes collectées en baissant les taux d'activité des actifs.

D'un autre côté, quelque soit la raison du chômage de la population active (allongement des années d'études ou sortie du marché du travail) ; lors de leur passage à la retraite, les pensions risquent d'être plus faibles que ceux qui ont été actifs en permanence ; ils relèveront, peut-être, plus du régime de l'assistance qui leur distribuera des minimums vieillesse que celui de l'assurance.

III.2.2.2. L'effet de la Croissance Economique.

La croissance de la production pour une population constante vient de l'amélioration de la productivité, elle permet l'augmentation des revenus par tête.

Pour l'illustration, nous pouvons garder le modèle précédent et poser comme hypothèse l'augmentation des revenus des actifs à un taux de 25% d'une période à l'autre (égal à celui de la croissance démographique) ; l'incidence est fonction de la manière la pension est calculée, soit en rapport avec les salaires de la période ou de la période précédente.

- Détermination de la pension en fonction des salaires de la même période.

Dans ce cas, les retraités bénéficient de la croissance économique dès qu'elle se manifeste. Cet impact de la croissance se fait par les règles d'indexation et de revalorisation des pensions. Si la croissance économique améliore, a priori, la situation des retraités, elle dépend de la manière dont les pensions sont articulées à leur base de calcul.

Le calcul de la retraite au moment de la liquidation repose d'abord à l'application d'un taux de pension à une base de référence, qui est le plus souvent les salaires de la carrière précédente. C'est ce taux qui revu, dans le cadre de la revalorisation annuelle. Plus il se rapprochera du taux de croissance économique observé durant l'année écoulée, plus la pension tend à une couverture en fonction des salaires de la période.

Sur le tableau d'illustration, plus bas, la pension d'un montant de 5 en période 1 s'élève à 6,25 en période 2, une croissance de 25%, identique à celle des salaires. Le taux de cotisation reste à 20% en fonction du taux de remplacement fixé hypothétiquement à 50% ; le taux de rentabilité passe à 1,25 les retraités de la période 2 perçoivent une retraite supérieure à leur contribution en période 1

- Détermination de la pension en fonction des salaires de la période précédente.

Dans ce cas les retraités ne profitent pas de la croissance, quelque soit le mode de calcul des pensions, ces dernier évoluent en régime permanent au même rythme que les salaires, la hausse des pensions n'augmente que la période suivante.

Tableau 7 : Croissance Economique et Répartition

	Période 1	Période 2	Période 3	Période 4
<i>Rémunération des salaires</i>	10	12,50	15,60	19,50
<i>Retraite en fonction du salaire de la période courante</i>				
<i>Pensions</i>	5	6,25	7,81	9,77
<i>Taux de cotisation</i>	20%	20%	20%	20%
<i>Salaire net</i>	8	10	12,50	15,63
<i>Rentabilité financière</i>		1,25	1,25	1,25
<i>Retraite fonction du salaire de période précédente</i>				
<i>Pension</i>	5	5	6,25	7,81
<i>Taux de cotisation</i>	20%	16%	16%	16%
<i>Salaire net</i>	8	10,50	13,1	16,40
<i>Rentabilité financière</i>		1,0	1,25	1,25

SOURCE : DUPUIS&EL MOUDDEN

Dans le deuxième cas, là où les retraités ne profitent pas de la croissance économique, seul les actifs de la période 2 voient leurs salaires augmenter de 25% et par effet directe leurs pension de retraite en période 3 ; puisque le taux de remplacement baisse par l'effet d'indexation sur la période précédente et l'augmentation de la population, l'ajustement se fait par les taux de cotisations qui passe de 20% à 16%, la rentabilité de la période 3 et 4 est de 1,25.

Les effets de la croissance économique sont aussi étroitement liés aux règles d'indexation et de revalorisation des pensions. La règle d'indexation, repose essentiellement une base de référence qui est le plus souvent le salaire de la carrière antérieure ; la règle

de revalorisation tient compte de l'accroissement de cette base, elle peut se faire soit en appliquant aux salaires de la carrière les taux de croissance du salaire brut pour le faire tendre à la moyenne des salaires antérieurs du nouveau retraité au salaire moyen de l'actif de même catégorie d'aujourd'hui ou en retenant l'indice d'augmentation des prix en reconstituant les salaires du retraité sur la base du pouvoir d'achat de sa carrière et non en fonction du pouvoir d'achat des actifs d'aujourd'hui.

III.2.2.3. Système de Retraite et Cycles Economiques.

Les conditions de partage et de redistribution des revenus entre actifs et retraités doivent être replacées dans le contexte de la fluctuation économique et son caractère cyclique.

La revalorisation des pensions en fonction des prix est souvent utilisée pour la stabilisation des pensions, l'autre approche serait de lisser le plus possible la courbe de revenu entre la période d'activité et de retraite des individus, au risque de faire augmenter considérablement les taux de cotisation.

La revalorisation des pensions sur les prix conduit à éliminer les fluctuations et font évoluer les pensions sur des tendances longues. Lors d'une période d'expansion, les pensions calculées sur la moyenne des salaires de la carrière, elles évoluent plus lentement. Par contre, et en période de récession, la croissance des pensions, toujours sur les prix, sera supérieure aux salaires du moment.

Combinés aux fluctuations du chômage, et par l'effet des cycles économiques, les salaires nets peuvent fluctuer très fortement. En période d'expansion, la croissance des pensions de retraite et la réduction du chômage permettent une réduction du taux de cotisation qui favorise la croissance du salaire net. En période de récession, la baisse de la production et l'augmentation du chômage, augmentent le poids des cotisations et font baisser le salaire net.

La performance des régimes de retraites restent tributaires des mouvements démographiques et économiques. L'impact de ces deux paramètres 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.

Les indicateurs d'évaluation des régimes de retraite sont ceux qui combinent l'effet

de la démographie, du chômage et du changement du marché du travail. Le ratio de dépendance exprime le rapport entre l'effectif des actifs cotisants et l'effectif des retraités. 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.

Exprimée simplement, et en supposant que 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 :

$$\text{Taux de rendement} = \frac{\text{Pension moyenne reçue}}{\text{Montant moyen des cotisations versées}} \rightarrow Tr = \frac{P_t * \theta}{C_t * W_{t-1}} \quad (1)$$

P_t = Pension moyenne

C_t = Taux de cotisation

W_{t-1} = salaire moyen de la période précédente

θ = Probabilité de survie

En partant de l'équation de l'équilibre d'un régime en répartition, précédemment formulée :

$$c_t = \frac{\mu}{(1 + g)} * \left[\frac{\theta}{((1 + n) * (1 - u))} \right] \text{ Avec } \mu = \frac{P_t}{W_{t-1}}$$

On supposant que le chômage est nul $u = 0$

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

De la relation (1) et (2). **$\text{Taux de rendement} = (1 + g) * (1 + n)$**

De cette relation, nous en déduisons que le rendement d'un régime de retraite par répartition est fonction de la croissance démographique (**n**) et économique (**g**).

CONCLUSION :

Ce premier chapitre a démontré que l'institutionnalisation d'un droit social à la retraite s'est faite progressivement d'une prise en charge communautaire traditionnelle vers une autre institutionnelle, globale, par la construction de véritables systèmes de retraite.

C'est l'engagement de l'Etat dans le domaine social qui a assuré le caractère obligatoire de l'affiliation ; caractère nécessaire pour maintenir un système de gestion du risque vieillesse viable financièrement et réducteur des inégalités.

L'objectif des systèmes de retraite est, à la fois, d'assurer le report d'un niveau acceptable de revenus de consommation, l'assurance contre l'incertitude et la mise en place de mécanismes de redistribution.

Les retraites fonctionnent selon deux modes, la répartition et la capitalisation. Ceux-ci se distinguent par le fait que dans la répartition, les cotisations des actifs servent à financer les pensions des retraités, alors qu'elles sont placées et fructifiées pour le compte de l'assuré épargnant avec la capitalisation.

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.

L'environnement économique, dont le principal élément est la croissance, détermine l'augmentation des salaires ; l'augmentation de la masse salariale, fait augmenter l'assiette d'assujettissement aux cotisations, c'est de nature à faire augmenter le rendement des retraites. La croissance économique fait, aussi augmenter le nombre d'actifs cotisants, 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.

L'environnement démographique, à travers ces principales variables que sont la fécondité, la mortalité et l'allongement d'espérance de vie, impacte aussi le 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 nous permettra de mieux situer le système Algérien dans cette diversité de systèmes et par là, comprendre mieux son évolution et son fonctionnement.

Chapitre II

Les Déterminants du Systèmes de Retraite en Algérie

INTRODUCTION :

En Algérie, la mise en œuvre de la protection sociale et du système de retraite remonte au XX^{ème} siècle dans le giron de l'occupation française. Les objectifs, au même titre que tout système de protection sociale, sont de nature à compenser les pertes de revenu pour maintenir les conditions de vie en conformité avec les besoins constants.

Le système actuel de protection sociale En Algérie, à été fondé durant une période de volonté politique de développement socio économique engagé au milieu des années 1980. C'est durant cette période, que s'est amorcée une dynamique d'unification des régimes en vigueur et d'élargissement des avantages à de larges couches de la population ; cette démarche avait pour objectif de garantir un niveau de couverture sociale le plus large possible avec des possibilités d'accès égales a tous les usagés. L'Etat s'est progressivement doté d'un cadre institutionnel, composé d'organes couvrant tout les champs sociaux et d'une législation, en conséquence, fort généreuse.

Le financement du système de protection sociale algérien repose sur les cotisations des travailleurs et des employeurs avec des objectifs fondés sur trois axes :

Le premier est contributif, assurant le maintien du revenu des travailleurs ; le deuxième distributif qui tend à élargir le bénéfice de certaines prestations au plus grand nombre et le troisième axe, non contributif relevant de la solidarité nationale. En plus de toutes les caractéristiques abordées, il faut souligner le rôle central que joue l'Etat, dont les missions principales sont de subventionner et de veiller au maintien de ce système et résorber les déficits qui peuvent surgir et le mettre en péril.

Issu du même processus d'unification, le système de retraite algérien est unique, général et obligatoire, il couvre l'ensemble de la population active salariés qui y cotise. Il fonctionne sous le principe de la répartition et est à prestations définies.

Toutefois, le système de retraite algérien, se voit confronté à plusieurs problèmes. Du fait du fonctionnement par répartition, se sont les actifs d'aujourd'hui qui paient, avec leurs cotisations, les prestations des retraités et acquièrent des droits pour leur propre retraite future. Ce type de système ne peut fonctionner que si la réalité démographique et économique respecte cet ordre de réciprocité c'est-à-dire tant que le nombre des cotisants ne diminue pas par rapport au nombre de bénéficiaires.

Comprendre aujourd'hui la protection sociale, en Algérie, c'est comprendre : son importance dans la protection des salariés et de leurs familles, ses missions, son financement, l'importance que revêt sa fonction de redistribution et l'architecture des ses organes de fonctionnement, cela nécessite de l'appréhender à travers l'histoire de son évolution.

Section I : Evolution de la Protection Sociale en Algérie.

L'histoire de la protection sociale en Algérie ne date pas de l'indépendance, son système date, en effet, de la période coloniale et est né du système français.

Le système de protection sociale est apparu en France après la fin de la période charnière de la deuxième guerre mondiale (1945), ce système s'inscrit dans le processus continu du système libéral européen qui peut parfois affecter une population exposée aux risques sociaux laissant des effets négatifs tangibles notamment sur les travailleurs salariés.

Le statut de département français donné à l'Algérie à cette période, n'a pas empêché l'application différée des différents régimes de protection sociale, puisque les lois votées en France en 1945 n'ont été appliquées en Algérie qu'en 1949 après modification dans le sens de la restriction de leurs portées.

Les différents régimes appliqués sont basés sur l'assurance sociale ou la fourniture de l'usagé ou de l'assuré des versements périodiques qui ouvrent le droit à la protection contre les risques sociaux encourus durant l'exercice professionnelle.

I.1. L'Institutionnalisation de la Protection Sociale en Algérie.

A travers son statut de pays colonisé, l'Algérie suit donc la grande tendance mondiale de dynamique de construction d'un système de protection sociale.

Reconnu comme facteur de cohésion sociale, il devient l'objet d'une course entre les grandes nations dont l'objectif est de l'affirmer en tant que droit fondamentale ; à tel point que qu'en 1948 le droit à la protection sociale constitue une partie importante intégrant la déclaration universelle des droits de l'homme de l'O.N.U.

L'O.I.T (l'organisation internationale du travail), contribuât aussi à la construction de la protection sociale, à travers sa convention N°102 de 1952 qui définissait les normes

minimales de sécurité sociale et définissait aussi les risques que tout système de protection sociale devait prendre en charge ; l'O.I.T énonce neuf (9) risques sociaux que sont : les soins médicaux, la vieillesse, l'invalidité, le décès, la maladie, la maternité, les accidents de travail et maladies professionnelles, le chômage et l'aide au revenu familial.

I.1.1. Le Système de Sécurité Sociale Avant 1983.

C'est la décision N° 49/ 045 du 11 Avril 1949, rendue exécutoire par l'arrêté du 10 Juin 1949 que fût introduit le système de protection sociale en Algérie, introduction sous forme d'extension du système prévalent en France métropolitaine ; cette introduction concernait surtout les secteurs d'activité français et octroyait des avantages particuliers en matière de sécurité sociale, utiles aux entreprises qui constituaient, en Algérie, les secteurs stratégiques de l'économie française.

Ce système introduit en Algérie se caractérisait par la multiplicité de ses régimes et de ses caisses gestionnaires.

Ce système allait progressivement évoluer et se différencier dans le cadre de l'Algérie indépendante grâce aux nouvelles orientations politiques socialisantes et dans le cadre des plans socioéconomiques entrepris.

I.1.1.1. Diversité des Régimes et des Caisses.

Au lendemain de l'indépendance, l'Algérie s'est effectivement retrouvée avec un système de protection sociale qui comportait un grand nombre de régimes applicables (le système comportait 11 régimes). Ils s'appliquaient aux différents secteurs professionnels en leur octroyant des avantages disparates, les modalités de financement et les législations qui s'y rapportent sont elles aussi différentes d'un régime à l'autre.

Ces différents régimes sont structurés administrativement sur soixante et onze (71) organismes de gestion, une vingtaine chargées de la gestion du régime général du secteur non agricole, des caisses de régimes spéciaux, 29 caisses du régime agricole, 13 caisses du secourisme minier et 11 pour la retraite complémentaire.

Cette diversité de régimes rend le système complexe, rendant du même coup son fonctionnement et sa gestion complexe et difficile.

Les différents régimes sont : ⁴⁴

- Le régime agricole, géré par la caisse de mutualité agricole (CNMA), présentait la particularité de ne pas comporter les prestations familiales et que les conditions d'accès aux droits pour les autres assurances y étaient plus sévères.
- Le régime des fonctionnaires, géré par la caisse de sécurité sociale des fonctionnaires, pour le volet assurance sociale (CSSF) et la caisse générale des retraites (CGRA) pour celui des retraites des fonctionnaires, se caractérisait par le fait que l'employeur (l'Etat), gérait lui-même les allocations familiales, les accidents de travail et les pensions de retraite.
- Le régime des cheminots (travailleurs des chemins de fer), géré par la caisse des cheminots (CC) était identique à celui des fonctionnaires.
- Le régime du personnels des services de l'électricité et du gaz, géré par la caisse d'assurance et de prévoyance des agents de la Société Nationale de l'Electricité et du Gaz (CAPAS), il était lui aussi identique au régime des fonctionnaires.
- Le régime des mines, géré par la caisse de sécurité sociale des mines (CSSM) présente la particularité de recevoir des subventions de l'Etat pour les services de retraite de base.
- Le régime des marins pêcheurs (gens de la mer), géré par l'établissement national des marins pêcheurs (ENMP) se distinguait par son financement particulier.
- Le régime des non salarié, géré par la caisse d'assurance vieillesse (CAVNOS) offrait une unique prestation qui est celle de la retraite.
- Le régime des étudiants ne dispensait que des prestations en nature des assurances maladie et de maternité.
- Le régime des militaires qui leur était propre.
- Les personnels non titulaire, employés par l'Etat et les collectivités locales à titre de vacataires ou de temporaires, relève d'un régime particulier ou les prestations de retraite ne sont pas identiques à celles des fonctionnaires (employés titularisés).

⁴⁴ LAMRI Larbi « *Le système de sécurité sociale en Algérie, une approche économique* » p 24, OPU, 2004.

De tous ces régimes, il faut noter que les deux plus importants d'entre eux sont le régime général et le régime agricole et que le premier offrait plus d'avantages que le second.

Cette organisation et le mode de fonctionnement de la sécurité sociale au lendemain de l'indépendance ont incité les pouvoirs publics à prendre des mesures tendant à la réorganisation du système, à l'amélioration des avantages servis aux assurés sociaux et à l'élargissement du champ d'application de la sécurité sociale.

En fait, la véritable problématique de la sécurité sociale post-indépendance est posée à partir des années 70 par le contenu de «la refonte générale de la sécurité sociale», projet élaboré par la tutelle des organismes de sécurité sociale en relation avec l'ensemble des représentants syndicaux et les administrations des différents secteurs d'activité.

C'est en effet qu'en 1970 que les premières mesures d'harmonisation allaient être prises, ainsi, le décret N° 70-116 du premier Août 1970 réorganise les caisses d'assurance de la sécurité sociale, redisant leurs nombres et augmentant leurs fonctions.

- Une caisse nationale de sécurité sociale (CNSS).
- Des caisses régionales de sécurité sociale (CASORAL pour Alger, CASORAN pour Oran, CASOREC pour Constantine) qui allaient représenter les régions Centre, Ouest et Est.
- Une caisse d'assurance vieillesse des non salariés (CAVNOS).
- Une caisse de sécurité sociale des fonctionnaires (CSSF).
- Une caisse de sécurité sociale des mineurs (CSSM).

Les caisses gestionnaires des assurances de la sécurité sociale, n'ont pas été les seules à être touchées par cette vague d'harmonisation mais les régimes aussi ont été touchés, ainsi le régime agricole sera réorganisé par l'ordonnance du 5 Avril 1971 qui va l'aligner sur le régime général et faire profiter les travailleurs agricoles des avantages qu'offre celui-ci.

Le régime des non salariés, couvrant juste les prestations vieillesse (retraite) allait être élargi aux autres prestations par l'ordonnance N° 74-87 du 17 Septembre 1974.

L'ordonnance N° 74-08 du 30 Janvier 1974, quant à elle, met ces régimes et organisme gestionnaire sous tutelle d'un seul ministère (le ministère des affaires sociales) alors qu'ils

relevaient de ministères différents, à l'exception du régime agricole qui continuait à relever du Ministère de l'agriculture.

I.1.2. L'Unification des Régimes de 1983.

Le projet de refonte de la sécurité sociale, élaborée par la commission nationale de refonte, installée en février 1975 n'a pu être adopté par le gouvernement malgré son examen, principalement à cause du manque de mobilisation de l'organisation syndicale et les oppositions des ministères de tutelles des régimes particuliers (Agriculture, Fonction publique, ...).

Ce projet de refonte de la sécurité sociale était basée sur :

- L'unification des structures.
- L'uniformisation des avantages.
- L'élargissement des bénéficiaires.

Ces trois objectifs visaient à faire jouer au système de protection sociale sa véritable mission historique d'un puissant système de protection contre tous les aléas de la vie.

C'est dans le cadre de la nouvelle politique économique, qui privilégie l'aspect social, appliquée durant les années 80 que les lois de la refonte de la sécurité sociale vont trouver l'aboutissement à travers les lois d'avril 1983.

Les mesures contenues dans le projet de refonte, tendaient à apporter les correctifs nécessaires au relèvement de certaines prestations qui constituaient la seule ressource du travailleur et des ayants droits et préparaient, au plan de l'organisation, l'unification des régimes et la modernisation de la gestion.

C'est ainsi qu'une nouvelle réorganisation du système de sécurité sociale dans sa globalité à été adopter et mis en œuvre.

Les principes fondamentaux sur les quels reposent le nouveau dispositif portent sur :

- Le principe de généralisation du système de sécurité sociale.
- Le principe d'unification des régimes des avantages et du financement.

- La participation des représentants des travailleurs dans la gestion des organismes de sécurité sociale à travers une forte représentation dans les conseils d'administration de ces derniers.

Les réformes, du système de sécurité sociale, ont fait l'objet de cinq (5) lois adoptées le deux (2) juillet 1983 ; il s'agit des lois suivantes :

- La loi sur les assurances sociales (la loi 83-11).
- La loi sur la retraite (la loi 83-12).
- La loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles (la loi 83-13).
- La loi sur les obligations des assujettis (la loi 83-14).
- La loi sur les contentieux en matière de sécurité sociale (la loi 83-15).

Les aménagements importants apportés à son mode d'organisation, au niveau de ses prestations et à l'élargissement de ses bénéficiaires ne pouvaient suffire et répondre aux exigences imposées par les orientations de développement économique et social voulues pour le pays au cours des années 1970-80.

L'apport des lois de 1983, outre l'unification des régimes, a apporté essentiellement sur une tendance à la généralisation de la protection sociale la plus large possible.

Cette orientation est basée sur le principe de « l'Etat providence » qui offre une large protection sociale à la quasi-totalité de la population, puisqu'il est à préciser que cette consolidation est intervenue pendant une période faste.

Voulu, alors, comme un élément indispensable du progrès social, la sécurité sociale intervient à travers ses différents mécanismes de protection dans l'amélioration des conditions de travail et de vie des salariés et de leurs familles, en offrant de larges avantages et une garantie importante aux assurés sociaux contre de nombreux risques, contribuant ainsi de façon positive au développement économique national.

Cette orientation est basée sur le principe de « l'Etat providence » qui offre une large protection sociale à la quasi-totalité de la population, puisqu'il est à préciser que cette consolidation est intervenue pendant une période faste.

I.1.3. Les Evolutions Pendant le Plan d'Ajustement Structurel.

La crise de l'endettement apparue au début des années quatre-vingt, fait émerger le FMI et la Banque Mondiale comme des institutions incontournables pour tous les débiteurs en difficultés.

Dans ces circonstances, l'Algérie a passé un accord qui engage le pays à mettre en œuvre un programme de stabilisation et d'ajustement sous la direction des deux institutions citées.

Il s'agit d'assainir l'économie par le rétablissement des grands équilibres macro économiques de façon à réunir les conditions de la relance.

Or l'application de programme d'ajustement a des effets qu'il faut identifier.

I.1.3.1. La Récession du Secteur Public Productif et Employeur.

Du fait de l'application des mesures strictes du programme d'ajustement, en terme de productivité et de rentabilité accompagnée d'une baisse des subventions de l'Etat du fait d'une plus grande rigueur budgétaire, les entreprises publiques ont commencé à connaître des difficultés qui ont débouchées sur la compression d'effectif dans le cadre de restructuration et même de la dissolution d'un grand nombre d'entre elles.

Ces mesures qui ont touchés les entreprises publiques ont eu pour effet de causer la mise au chômage d'un nombre élevé de travailleurs, qui représentaient une capacité contributive à la sécurité sociale, et qui rapidement son passés de statut de « source de financement » à « charge » des caisses de la sécurité sociale.

Cela constitue un point non négligeable au vu de l'importance que revêt la part du secteur publique productif dans le financement de la sécurité social.

Selon Musette M.S⁴⁵, Jusqu'au début de la décennie quatre vingt dix le secteur économique public était le principal bailleur de fonds de l'institution. Les cotisations en provenance des entreprises publiques représentaient plus de 50% du total des recettes, suivies de l'administration.

⁴⁵ MUSETTE M.S « *Essai sociologique sur les activités économiques informelles* » Extrait des actes du colloque international de droit social ORAN 2001 P 148.

La tendance relative vers la baisse du financement de la sécurité sociale par les entreprises publiques s'explique par plusieurs facteurs. Parmi ces causes, les principales tiennent à la régression de l'emploi salarié permanent dans ce secteur et la faible évolution du salaire moyen ; les déséquilibres financiers et comptables importants qui caractérisent la situation financière des entreprises et la dissolution d'un certain nombre d'entre elles.

1.1.3.2. Détérioration du Marché du Travail.

Le marché du travail s'est régulièrement dégradé pendant toute la décennie quatre vingt dix avec une nette accélération à compter de l'année 1994, date à laquelle le dispositif de compression des effectifs pour raison économique dû au plan d'ajustement structurel a été mis en place. Les traits particuliers du marché du travail sont désormais marqués par :

- Une lente évolution de la population occupée.
- Une contraction de l'emploi permanent,
- Parallèlement à la diminution de l'emploi structuré, se développent rapidement des formes de travail atypiques : travail à domicile ou travail à durée déterminée ou à temps partiel.

Les activités économiques informelles ont connus une dynamique spectaculaire, Le travail informel progresse de manière soutenue Selon des estimations indirectes, l'emploi informel représente une part croissante de l'emploi non agricole⁴⁶ : il s'élève de 21.8% en 1977 à 25.6% en 1985, puis à 42.7% au cours de la décennie des années 1990, pour atteindre 41.3% au cours de la décennie 2000 (OCDE, 2009).

La population occupée à des emplois marginaux a été estimée par les services de l'O.N.S à 434.000 en 1997, 925.000 en 2010.

Enfin le travail temporaire prend également une ampleur remarquable : Les placements permanents réalisés par l'Agence Nationale de l'Emploi sont passés de 87 % en 1985 à 17 % en 1999⁴⁷, 25% en 2010.⁴⁸

Cette nouvelle configuration du marché du travail entraîne des effets négatifs sur le financement de l'institution de sécurité sociale, notamment par un financement déséquilibré par sa base cotisante du fait de la mise au chômage des travailleurs du secteur public touchés

⁴⁶ ADAIR P., BELLACHE Y., « emploi et secteur informel en Algérie : déterminant, segmentation et mobilité de la main d'œuvre », Région et développement N° 35, 2012.

⁴⁷ CNES- Eléments statistiques sur l'emploi et les dispositifs de soutien, juin 2000, P1.

⁴⁸ Office National des statistiques, enquête emploi auprès des ménages 2010.

par les effets du plan d'ajustement et la déstructuration du marché du travail qui maintient un taux de chômage élevé et un secteur informel important liée à des créances importantes du à l'augmentation des assurés sociaux.

I.1.3.3. Restructuration de la Sécurité Sociale.

Le contexte défavorable de la décennie 1990-2000, notamment dû à l'application d'un plan d'ajustement structurel en Algérie, à eu pour conséquence le bouleversement de la situation économique.

Les principales caractéristiques de la période d'ajustement est la déstructuration du marché du travail. Les fermetures de 815 entreprises publiques, notamment dans le BTP et l'industrie, s'est traduit pas des suppressions d'emplois massives. A cette période (1994-1997) 405.000⁴⁹ emploi directes ont été supprimés.

La prise en charge de ces cohortes menacées par la marginalisation s'est faite par la restructuration du système de sécurité sociale.

En effet, c'est à cette période que de nouvelles caisses sont apparues dans l'architecture des caisses de la sécurité sociale et de nouveau dispositifs réglementaires de prise en charges des personnes touchés par le licenciement économique.

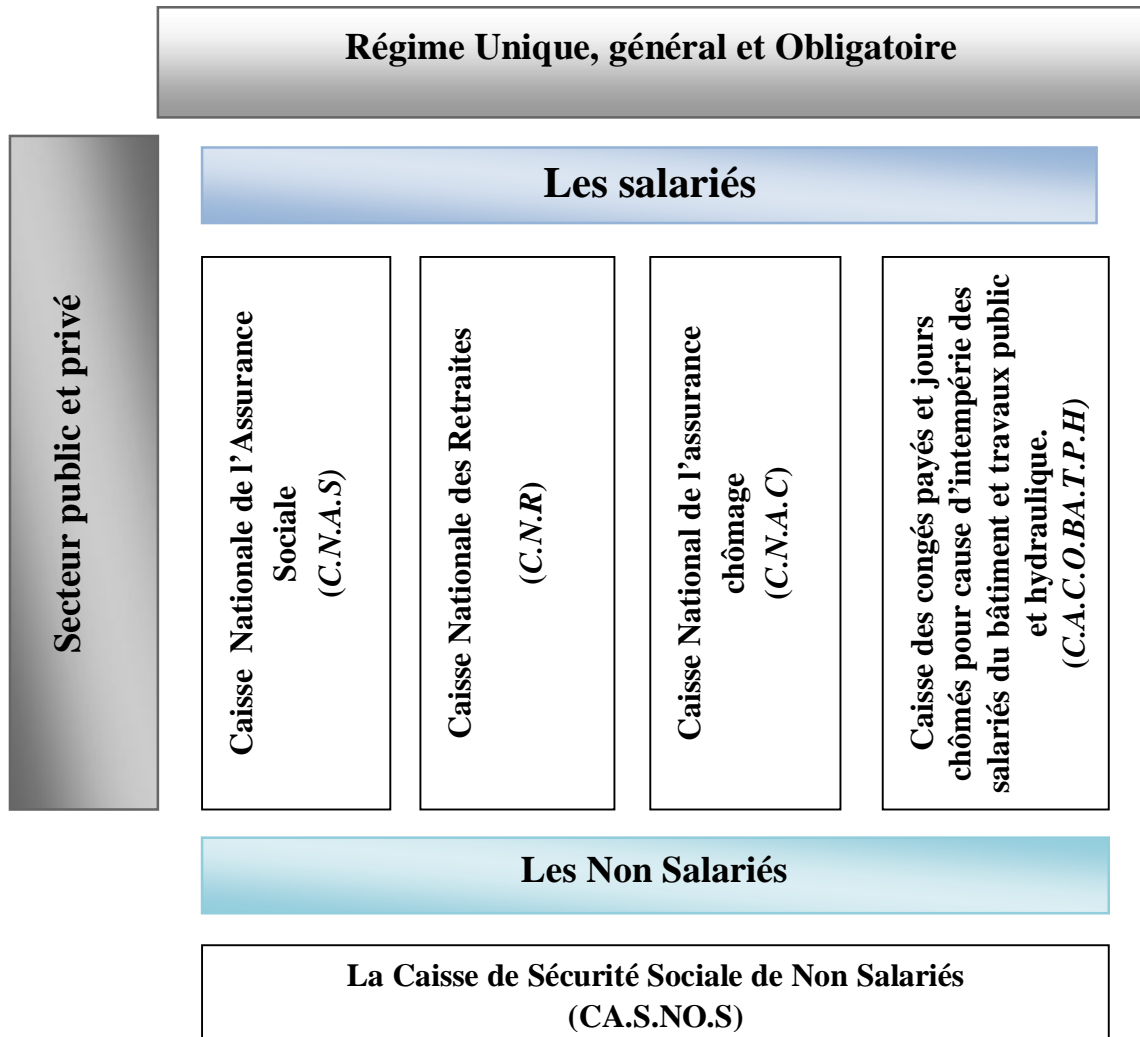
Les dispositifs mis en place ont été de différentes natures, allant de création de nouvelles caisses telle que la caisse nationale de l'assurance chômage (CNAC) dont l'une de ses missions est le financement de programmes de formation pour les personnes misent au chômage pour raison économique voulant entamer une reconversion professionnelle. L'autre mission est d'encourager l'entrepreneuriat et la création d'entreprise pour ces personnes.

Les autres dispositifs concernent les amendements introduits sur les formules concernant le départ à la retraite. Ces formules ont permis aux salariés ayant suffisamment d'années de travail de faire valoir leurs droits à la retraite, l'affiliation à la caisse nationale des retraites a permis d'assurer un revenu pour ces personnes et d'éviter qu'ils ne subissent la marginalisation sociale et la pauvreté consécutive aux licenciements.

Ces nouvelles dispositions restructurent l'architecture de la sécurité sociale en Algérie.

⁴⁹ ADAIR P., BELLACHE Y., Op.cit. P 98

Schéma 6 : Architecture du Système de Sécurité Sociale en Algérie



Source : Construit par l'auteur

Le schéma ci-dessous replace les différentes caisses de sécurité sociale au sein d'un système unique générale et obligatoire scindé en deux volets, le premier concernant les salariés et le second les non salariés.

L'unification de 1983 a porté sur l'unification des multiples régimes en vigueur et une refonte de l'organisation administrative du système de protection sociale en Algérie.

Cette refonte s'est effectuée autour d'organes spécialisés par grands régimes de risques couverts (Maladie, Invalidité, Retraite et Chômage) ; avec, toute fois, une distinction entre salariés et non salariés.

La première vague d'unification de 1983 a permis de créer d'abord deux grandes caisses.

- La Caisse Nationale des Assurances Sociales et des Accidents de Travail (CNASAT).
- La Caisse Nationale des Retraites (CNR).

Il faut souligner que cette première refonte ne distinguait pas entre salariés et non salariés, puisque le volet assurance sociale à été transféré à la CNASAT et le volet retraite à la CNR.

En d'autres termes, ces deux caisses là s'occupaient à la fois de l'assurance sociale des salariés et des non salariés.

C'est en 1992 après l'application du décret N° 92-07 du 04 Janvier 1992 qu'est apparue une nouvelle organisation donnant naissance à trois nouvelles caisses :

- La Caisse Nationale des Assurances Sociales (CNAS).
- La Caisse Nationale des Retraites (CNR)
- La Caisse des Assurances Sociales des Non Salariés (CASNOS).

Cette nouvelle organisation prend en considération la distinction entre salariés et non salariés.

En effet, le nombre de ces derniers n'a cessé d'augmenter suite à l'adoption de législation favorable au développement du secteur privé.

C'est donc une adaptation du dispositif de sécurité sociale au vu des transformations et réformes engagées durant les années 90 qui allaient donner une place prépondérante aux activités privées pour qui « la productivité » et la « rentabilité » sont un leitmotiv.

Dans le souci d'amortir le choc et la tension social qui s'en est suivi suite à la compression d'effectif et dissolution des entreprises publiques, une nouvelle caisse à vu le jour en 1994.

- La Caisse National des Assurances Chômage (CNAC)

Le système de sécurité sociale en vigueur s'est enrichi depuis 1997 d'une autre caisse créée pour couvrir le chômage lié aux intempéries et aux congés payés du secteur Bâtiment et Travaux Public et Hydraulique (CACOBATPH), en considération des conditions particulières de ce secteur exposé aux ruptures de travail pour intempérie.

- La Caisse Nationale des Congés Payés et du Chômage Intempérie des secteurs du Bâtiment, travaux Publique et Hydraulique (CACOBATPH) créée par le décret exécutif N° 97-47 du 04 Février 1997.

En résumé, le système de sécurité sociale actuel comprend cinq (5) caisses autonomes couvrant pratiquement tous les risques de la vie professionnelle définis par l'organisation internationale du travail (OIT)⁵⁰.

- Les soins médicaux, l'invalidité, le décès, la maladie, la maternité, les accidents de travail et les maladies professionnelles sont pris en charge par deux caisses la CNAS et la CASNOS selon que la population assurée soit salariés ou non salariés.
- La retraite (vieillesse) est pris en charge par la CNR.
- Le chômage pour raison économique est pris en charge par la CNAC.
- Les congés payés et le chômage d'un secteurs spécifique sont pris en charge par la CACOBATPH.

Le dernier risque prévu par l'OIT est appelé « aide au revenu familiale », qui en Algérie répond à d'autres mécanismes ; il est intégralement pris en charge par l'Etat et ne dispose pas de caisse spécifique à sa gestion.

C'est une aide apportée directement par l'Etat aux catégories sociales nécessiteuses se sont des prestations servies en natures ou en espèces.

Ces prestations ont comme objectif d'apporter un revenu aux catégories qui n'en ont pas ou à compléter un revenu jugé insuffisant.

Cette aide repose sur l'action sociale de l'Etat qui dans sa configuration actuelle repose sur les volets suivants :

- Prise en charge résidentielle dans des établissements spécialisés.
- Distribution d'aide sociale aux handicapés sous forme de versement en espèce.
- Distribution d'allocations et indemnités aux ménages sans ressources.

⁵⁰ Convention N° 102 de l'Organisation Internationale du Travail, concernant les normes minimums de la sécurité sociale, Genève, 1952.

- Prise en charge totale ou partielle des frais de transport terrestre et ferroviaire de catégories sociales défavorisées et particulières.

Le volet « action sociale » de l'Etat est financé sur le budget de l'Etat par des prélèvements fiscaux, contrairement au système de sécurité sociale qui est financé par les cotisations sociales.

I.2. La Branche Retraite de la Sécurité Sociale en Algérie.

La sécurité sociale a pour but de protéger les salariés des différents cas de suspension ou d'arrêt de la relation de travail et de l'activité professionnelle, en leur assurant une continuité dans le revenu mensuel.

Ce revenu, à défaut d'être pris en charge par l'employeur, est assumé par une caisse de la protection sociale à laquelle est affilié le travailleur qui n'occupe plus son poste de travail pour une raison quelconque.

L'âge avancé, est un motif de la cessation de la relation de travail, qui se traduit légalement par un départ en retraite.

Afin d'assurer un revenu continu à ces personnes sortantes, le droit algérien consacre des conditions d'accès à la retraite, une caisse de protection sociale qui leur est consacrée et qui prend en charge le risque vieillesse (C.N.R) et définit les modalités de filiation à cette caisse.

I.2.1. Principes d'ouverture du droit à la retraite :

Le régime de retraite en vigueur en Algérie, hérité de l'ère coloniale, a fonctionné sous forme de différents régimes couvrant différentes catégories professionnelles (fonctionnaire, militaire, agriculteurs...).

La loi 83-12 du 02 juillet 1983 (modifiée, en suite, par plusieurs décrets de 1994, 1997 et 1999) unifie les différents systèmes en un seul régime de retraite obligatoire, unique et général, bâti sur le principe de solidarité, où c'est les actifs qui cotisent pour les retraités et à leur tour, à leur retraite, ils bénéficient des cotisations des actifs.

En effet, la direction socialiste des gouvernements de cette époque les pousse à unifier le système de retraite quelque soit la catégorie socio professionnelle des travailleurs.

Régime unifié basé sur les principes suivants:

- Uniformisation des règles relative à l'appréciation des droits.
- Uniformisation des règles relatives à l'appréciation des avantages.
- Unification du financement.

Tous les travailleurs algériens ont donc droit à une pension de retraite, à caractère pécuniaire, personnel et viagère, en d'autre terme, le travailleur qui partira à la retraite bénéficiera d'un revenu monétaire durant toute sa vie, sous certaines conditions.

I.2.2. Conditions d'ouverture du droit à la retraite :

L'ouverture du droit à la retraite est assujettie à un certain nombre de conditions, condition de différentes natures.

- Les personnes concernées.

Les personnes qui ont droit de bénéficier d'un départ à la retraite, celles qui ont droit d'être affiliés à la CNR après leurs départs, sont les personnes visées et concernées par les articles de la loi relative à l'assurance sociale (art 3,4 et 6).

Ces personnes sont:

- Les travailleurs salariés ou assimilés à des salariés, quelque soient le secteur d'activité auquel ils appartiennent.
 - Les personnes quelque soit leur nationalité, occupées sur le territoire national, salariées ou travaillant à quelque titre ou quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs, quelque soit le montant ou la nature de leur rémunération, et quelque soit la forme ou la nature de leur contrat de travail.
- la condition d'âge et de durée de travail.

L'article 6 de la loi 83-12 modifié par l'article 3 de l'ordonnance n° 96-18, précise que le travailleur qui prétend à un départ à la retraite doit obligatoirement réunir les conditions suivantes:

- Etre âgé de 60 ans au moins, toute fois, la femme travailleuse peut prétendre à un départ à la retraite à partir de l'âge de 55 ans révolus.
- Avoir travaillé 15 ans au moins (cette condition d'années de travail est aussi valable pour l'homme que pour la femme)
- Avoir accompli un travail effectif et avoir verser les cotisations au titre de la sécurité sociale durant une période égale à au moins la moitié de la durée de travail sus indiquée.

Par ailleurs, l'article 6 bis de cette loi, indique aussi que le bénéfice de la pension de retraite peut être accordé avec jouissance immédiate avant l'âge prévu par l'article 6, lorsque le salarié a accompli une durée de travail effectif ayant donné lieu à versement de cotisation égales à trente deux (32) ans au moins.

I.2.3. Les dérogations aux règles d'ouverture du droit à la retraite:

La loi a prévue un certain nombre de cas de départ à la retraite dérogeant aux conditions d'âge et de nombres d'années de travail tel que stipulé par l'article 6 et 6 bis.

- Dérogation à l'âge et aux nombres d'années de travail.
- les travailleurs occupés dans des emplois présentant des conditions particulières de nuisance: Cette catégorie de travailleur peut prétendre au droit de la retraite avant la limite d'âge prévue par l'article 6, la liste des postes visés par cet article ainsi que les âges et les périodes de travail requis, seront fixés par décret exécutif.
- Les travailleurs du sexe féminin ayant élevé un ou plusieurs enfants: cette dérogation est suivie de conditions, puisque il faut avoir élevé un ou plusieurs enfants pendant 9 ans en d'autres termes que le plus âgé des enfants doit avoir au moins 9 ans, cette travailleuse bénéficiera d'une réduction d'âge d'un an par enfants dans la limite des trois enfants (3 années de réduction maximum).

- Les travailleurs atteints d'une incapacité totale et définitive de travail : cette dérogation est soumise aussi à condition puisqu'elle concerne que les travailleurs qui ne remplissent pas les conditions pour bénéficier d'une pension d'invalidité au titre des assurances sociales.
- Les travailleurs ayant atteints l'age légal de la retraite ne réunissant pas les conditions de cotisations exigées: dans ce cas là, le travailleur bénéficie d'une validation d'années d'assurance dans la limite de 5 ans, c'est-à-dire qu'on considère qu'il à travailler 5 ans supplémentaire si à 60 ans il ne rassemble pas le nombre d'années cotisée exigées, 4 ans à 61 ans et ainsi de suite; pour bénéficier de cette disposition, le travailleur doit faire partie de l'effectif depuis au moins 2 ans.
- Les travailleur moudjahiddines: la loi à prévu une réduction de 5 années pour les moudjahiddines, les invalides de guerre de libération bénéficies eux d'une année de réduction supplémentaire par tranche de 10% d'invalidité, les tranche de 5% sont comptées pour 6 mois, les années de participation effectives à la guerre sot comptées pour leur durées double, aussi bien pour la constitution du droit à la retraite mais aussi pour la liquidation de celle-ci.
 - Dérogation au titre de retraite proportionnelle.

L'alinéa 2 de l'article 6 bis consacre un cas dérogatoire aux conditions d'accès au droit à la retraite.

En effet, cet article précise que, à partir de l'age de 50 ans le travailleur salarié qui réunit une durée de travaille effective ayant donné lieu à cotisations équivalentes à une période de 20 ans au moins, peut demander de bénéficier d'une pension de retraite au titre de la retraite proportionnelle.

I.2.4. La Validation des Années de Cotisation et Montant de la Pension de Retraite.

Selon le premier paragraphe de l'article 10 de la loi 83-12 relative à la retraite, le travailleur remplissant les conditions prévues par l'article 6, 6 bis, 7 et 8 à droit à la mise à la retraite.

Néanmoins la mise à la retraite ne peut être prononcée avant "la notification d'attribution de la pension" à ce travailleur.

Dans le cas de départ à la retraite dans le cadre de l'une des dérogations, l'admission à la retraite intervient à la demande exclusive du travailleur et est considéré comme nulle et de nulle effet toute mise en retraite prononcée unilatéralement par l'employeur.

De cela nous en déduisons qu'il existe deux conditions que nous pouvons qualifier de forme au départ à la retraite,

- la demande exclusive et explicite du travailleur.
- la notification attributive de la pension de retraite au travailleur.

Conditions de forme qui viennent suite aux conditions de fond que sont l'âge et le nombre d'années de travail et de cotisation validées.

I.2.5. Les Périodes de Travail Prisent en Compte dans le Calcule de la Pension de Retraite.

Les travailleurs partants à la retraite sont affiliés ou pris en charge par la caisse nationale des retraites, en d'autres termes, c'est cette caisse là qui se charge de d'assurer un revenu permanant à ces travailleurs.

Or, pour bénéficier de ce droit il faut avoir cotiser à cette caisse, tel qu'exigé par la loi, durant les périodes de travaille ou périodes assimilées à des périodes de travail, dans le cadre de la cotisation à l'assurance sociale, ces cotisations là, représentent le moyen de financement de cette caisse.

- Les années de travail comptant pour le départ à la retraite réglementaire

Les années comptants dans le cadre du départ à la retraite, prises en compte aussi pour le calcul des 32 ans de travail sont:

- Les journées pendant lesquelles le travailleur à perçu les indemnités journalières des assurances maladie, maternité, accidents de travail et chômage.
- Les périodes de congé réglementaires et payées ou d'indemnité compensatoire de congé payé.
- Les périodes durant lesquelles le travailleur à bénéficié de retraite anticipée.

- Les années de participation effective à la guerre de libération nationale telles que prévus par les dispositions de loi.

L'article de loi qui regroupe ces périodes prises en compte dans le départ en retraite (art 6 bis) précise qu'elles sont valable dans les conditions de l'article 14.

Cet article 14 stipule que "...ne peut être validées que les années ou les trimestres, selon le cas, qui ont donné lieu à, au moins, 180 jours de travail par ans ou 45 jours de travail par trimestre."

Ce qui veut dire que 180 jours de travail par an équivalent à 45 jours de travail par trimestre suffisent à valider l'année ou le trimestre dans le calcul des annuités de retraite, le reste du temps est considéré comme assimilées à des périodes de travail.

- Assimilés à des périodes de travail.

Comme préciser plus haut, l'article 14 de la loi 83-12 modifié et compléter par l'article 9 de l'ordonnance n° 96-18 valide les années ou les trimestres au titre de cotisation à la caisse nationale des retraites ceux qui contiennent respectivement 180 j et 45 j de travail effectif le reste est considéré comme assimilé à période de travail, qui sont d'après l'article 11 de cette même loi:

- Les périodes d'interruption de travail dues à la maladie lorsque l'assuré a épuisé ses droits aux indemnités, mais reconnu par la sécurité sociale.
- Les périodes pendant lesquelles l'assuré a bénéficié d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'accident de travail correspondant à un taux d'incapacité au moins égale à 50%.
- Les périodes de congé payé légal.
- Les périodes du service national.
- Les périodes de mobilisations générales.
- La période pendant la quelle l'assuré à perçu une indemnité de l'assurance chômage.
- La période pendant laquelle l'assuré à bénéficié d'une retraite anticipée.

I.2.6. Le Montant de la Pension de Retraite.

Le travailleur ayant cotisé suffisamment à la caisse nationale des retraite et prétendant au départ à la retraite dans le cadre d'un départ réglementaire ou par l'une des dérogations présentée (retraite anticipée), à le droit à un versement d'un revenu mensuel dans la valeur est calculée comme suit:

- Dispositions générales.

La loi prévoit dans son article 12 que, pour chaque année validée le montant de la pension est fixé à 2,5% du salaire mensuel soumis à cotisation de la sécurité sociale.

Le salaire servant de base au calcul de la pension de retraite est:

- Le salaire mensuel des 5 dernières années précédant la retraite
- ou, si c'est plus avantageux, le salaire mensuel moyen des 5 années qui ont donné lieu à la rémunération la plus élevée au cours de la carrière professionnelle du travailleur.

De plus, le montant minimum de la pension de la retraite ne peut, selon la loi, être inférieur à 75% du SNMG ou salaire national minimum garanti; et si les années de cotisation du travailleur ne suffisent pas pour atteindre ce montant, la différence est prise en charge par l'Etat.

La loi prévoit aussi que le montant maximum consenti au titre de pension de retraite ne doit pas dépasser 80% du salaire soumis à cotisation de la sécurité sociale, cette pension est plafonnée à 15 fois la valeur du SNMG.

- Dispositions particulières aux moudjahiddines.

Les moudjahiddine, tels que définis par la législation en vigueur, bénéficient de dispositions particulières en ce qui concerne la liquidation de leurs pensions de retraite.

En plus des rabatement de nombre d'années de cotisation aux quels ils ont droit, en tant que moudjahid et celle dû à l'invalidité, leur pension de retraite peut représenté 100% du salaire soumis à cotisation, contrairement au disposition générale et ne peut être inférieur à deux fois et demi (2,5) le SNMG.

Si le travailleur moudjahid ne rassemble pas les conditions d'obtention de cette retraite en terme de cotisation à la sécurité sociale, le différentiel aux deux disposition préférentielle à

savoir, la pension qui peut atteindre 100% du salaire soumis à la cotisation et celle fixant cette pension à deux fois et demi le SNMG, est pris en charge par l'Etat au titre de "dépense de solidarité nationale" telle que précisé dans l'article 25 bis de la loi 83-12.

Section II : Le Système de retraite En Algérie : Les premières Observations.

La caisse nationale des retraites est au centre du système de retraite en Algérie qui est contributif et à prestations définies.

Par définition, ce système est basé sur la solidarité entre les générations, c'est les travailleurs d'aujourd'hui qui financent les pensions de retraite de leurs aînés ; les pensions de ces actifs seront financées par ceux qui viendront après eux dans la vie active.

La caisse nationale des retraites se trouve donc au point central et de rencontre entre les acteurs du système.

L'évolution du contexte économique et social a augmenté le poids exercé sur les caisses de la sécurité sociale de manière générale et sur celle des retraites en particulier.

En effet, suite à ces transformations économiques, des révisions ont été introduites sur la loi 83-12 du 02/07/1983 relative à la retraite ; révisions dans le sens de l'assouplissement des conditions de départ à la retraite et donc leurs prises en charge par la CNR, dans le but d'amortir les effets des coûts sociaux engendrés.

Cette charge supplémentaire pèse sur la situation financière de la CNR en menaçant la stabilité et la pérennité du système de retraite en Algérie.

II.1. La Caisse Nationale des Retraite : Premières données.

La caisse nationale des retraites CNR a été créée, en vertu des lois de 1983, par le décret N° 85-223 du 20 Août 1985 abrogé et remplacé par le décret exécutif N° 92-07 du 04 Janvier 1992 portant statut juridique des caisses de la sécurité sociale et organisation administrative et financière de la sécurité sociale.

Par ailleurs, il convient de rappeler que la CNR est le résultat de la fusion de huit (08) caisses en place en 1985 qui étaient chargées de la gestion des différents régimes de retraite existant avant l'institution, en 1983, d'un régime unique général et obligatoire qui prend en charge le risque vieillesse dans le cadre de la sécurité sociale et dont la caisse est la CNR.

La Caisse nationale des retraites ainsi que les autres caisses d'assurance de la sécurité sociale sont des établissements publics à gestion spécifique, en vertu de la loi 88-01 du 12/01/1988 portant loi d'orientation sur les entreprises publiques économiques notamment son article 49 ; et en vertu du décret 92-07 qui stipule dans son article 2 que : Les caisses, chargées de la gestion des risques prévus par les lois de sécurité sociale, sont dotées de la personnalité morale et de l'autonomie financière et sont régies par les lois et règlements en vigueur ainsi que par les dispositions du présent décret.

Les caisses sont réputées commerçantes dans leur relation avec les tiers, elles sont régies par les lois et règlements en vigueur ainsi que par le présent statut.

Conformément aux dispositions de l'article 78 de la loi N° 83-11 du 02 Juillet 1983, les caisses de la sécurité sociale sont placées sous la tutelle du ministre chargé de la sécurité sociale qui est en l'occurrence le ministre du travail.

Les missions de la caisse nationale des retraites sont fixées par l'article 09 du décret exécutif N° 92-07 du 04/01/92, ces missions sont les suivantes :

- Gérer les pensions et allocations de retraite ainsi que les pensions et allocations des ayant droits.
- Gérer jusqu'à extinction des droits des bénéficiaires, les pensions et allocations servies au titre de la législation antérieure au 1er Janvier 1984.
- Assurer le recouvrement, le contrôle et le contentieux du recouvrement des cotisations destinées au financement des prestations de retraite.
- Mettre en application les dispositions relatives à la retraite prévues par les conventions et accords internationaux de sécurité sociale.
- Assurer l'information, en ce qui concerne la caisse, des bénéficiaires et des employeurs.
- Gérer le fond d'aide et de secours en application de l'article 52 de la loi N° 83-12 du 02/07/1983 relative à la retraite.

- Entreprendre, en application de l'article 52 de la loi 83-12 susvisée, dans le cadre des procédures établies les actions telles que prévues à l'article 92 de la loi 83-11 du 01/07/1983 relative aux assurances sociales et par ses textes d'application.

II.1.1. Les Régimes de Liquidation des droits à la retraite.

Identifier le régime de liquidation revient à identifier le cadre légal de départ à la retraite.

Il détermine les composantes, en terme d'âge requis et de périodes de travail, nécessaires pour bénéficier des « avantages » prévus par le régime de liquidation appliqué.

Le régime de liquidation « droit commun » est le régime dont il est fait appel le plus souvent, puisqu'il regroupe la retraite à 60 ans, le départ à la retraite sans condition d'âge et la retraite proportionnelle.

La nature de l'avantage attribué est déterminée en fonction de l'âge et du nombre d'années ou de trimestres validés et la demande de l'intéressé.

- L'allocation retraite

Selon l'article 47 de la loi 83-12 modifiée par l'article 10 de la loi 99-03, il est institué une allocation de retraite en faveur des travailleurs, âgés au moins de 60 ans qui ne remplissent pas à cet âge la condition de durée de travail et qui peuvent faire valider au moins cinq (5) années ou vingt (20) trimestres de travail.

Cet article 10 à modifier l'ancienne formulation, en instituant la condition de l'âge de 60 ans, puisque cette formulation là faisait état de l'attribution d'une allocation de retraite à tous les travailleurs qui ne remplissent pas la condition de durée de travail et qui peuvent faire valider au moins cinq (5) années ou vingt (20) trimestres de travail.

Les tableaux suivants regroupent les « avantages » ou les différentes formules de liquidation du droit à la retraite. Ces formules sont au choix du salarié, elles dépendent de deux variables importantes la première est l'âge de liquidation de la retraite et la deuxième concerne le nombre d'années, qui est traduit en nombre de trimestres, nécessaire à cette liquidation de droit.

Tableau 8 : Les avantages attribués par la C.N.R aux assurés de sexe masculin

<i>Avantage</i>	<i>Age</i>	<i>Nombre de Trimestres</i>
Pension de Retraite Retraite Anticipée	> = 60	> = 60
	> = 55	> = 80
	> = 54	> = 88
	> = 53	> = 96
	> = 52	> = 104
	> = 51	> = 112
	> = 50	> = 116
Allocation de Retraite 1) Inactif 2) En activité	> = 60 > = 60 avec bénéfice de validation d'années d'assurance, Sinon > = 65	> = 20 et < 60
Rente Invalidité		Gérés jusqu'à extinction des droits
Allocation aux Vieux Travailleurs Salariés		
Retraite Proportionnelle	> = 50 et < 60	> = 80 et < 128
Retraite sans Condition d'âge		> = 128

Source : Caisse Nationale des Retraites

Lors de la liquidation des droits à la retraite une distinction est faite entre les salariés de sexe masculin et ceux de sexe féminin.

Le nombre d'année de travail et de cotisation nécessaires au calcul des droits des salariés féminin sont minoré de 5 années. Il leur est accordé aussi une minoration dépendante correspondant aux nombre d'enfants élevés. Cette dernière minoration est attribuée dans la limite de 3 enfants.

Ainsi les salariés de sexe féminins, ayant trois enfants peuvent liquider leurs droit à la retraite 8 ans avant l'âge consacré aux salariés de sexe masculin.

Tableau 8: les avantages attribués par la C.N.R aux salariés de sexe féminin.

Avantage	Age	Nombre de Trimestres
Pension de Retraite	> = 55 et entre 52 et 55 suivant le nombre d'enfants élevés pendant au moins 9 ans dans la limite de 3 enfants,	> = 60
Retraite Anticipée	> = 50 = 49 = 48 = 47 = 46 = 45	> = 80 > = 88 > = 96 > = 104 > = 112 > = 116
Allocation de Retraite		
Rente Invalidité		Gérés jusqu'à extinction des droits
Allocation aux Vieux Travailleurs Salariés		
Retraite Proportionnelle	> = 45 et < 55	> = 60 et < 128
Retraite sans Condition d'âge		> = 128

Source : C.N.R

- L'allocation retraite

Selon l'article 47 de la loi 83-12 modifiée par l'article 10 de la loi 99-03, il est institué une allocation de retraite en faveur des travailleurs, âgés au moins de 60 ans qui ne remplissent pas à cet âge la condition de durée de travail et qui peuvent faire valider au moins cinq (5) années ou vingt (20) trimestres de travail.

Cet article 10 à modifier l'ancienne formulation, en instituant la condition de l'âge de 60 ans, puisque cette formulation là faisait état de l'attribution d'une allocation de retraite à tous les travailleurs qui ne remplissent pas la condition de durée de travail et qui peuvent faire valider au moins cinq (5) années ou vingt (20) trimestres de travail.

- La retraite anticipée

La pension de retraite au titre de la retraite anticipée est l'un des avantages attribué aux pensionnés de la caisse nationale des retraites, pensionnés qui doivent remplir un certain nombre de conditions.

Champs d'application

La retraite anticipée peut toucher tous les salariés du secteur économique qui sont susceptibles de perdre leurs emplois de façon involontaire ou pour raison économique, dans le cadre d'une compression d'effectif ou celui d'une cessation légale de l'activité de l'employeur.

Institué par le décret 94-10 du 26 Mai 1994, elle pose des conditions draconiennes pour l'admission à cette retraite anticipée.

Condition d'admission à la retraite anticipée

- La décision d'admission d'un ou plusieurs salariés à la retraite anticipée est du seul ressort de l'employeur.
- Que les salariés admis à ce type de retraite soient âgés d'au moins de cinquante (50) ans pour les hommes et d'au moins quarante cinq (45) ans pour les femmes.
- Réunir un nombre d'années de travail ou assimilées validées au titre de la retraite égale à 20 années au moins et avoir cotisé à la sécurité sociale pendant au moins 10 ans de façon pleine, dont trois (3) précédant la fin de la relation de travail qui justifie et ouvre droit à une retraite anticipée.
- Figurer sur la liste des travailleurs devant faire l'objet d'une compression d'effectif ou sur celle identifiant les salariés d'un employeur en cessation d'activité.
- Ne pas bénéficier d'un revenu procuré par une activité professionnelle quelconque.

- L'admission à la retraite anticipée des salariés est subordonnée au versement préalable d'une contribution forfaitaire d'ouverture des droits précisée ci-dessous.

- Après épuisement des droits à l'assurance chômage : Les salariés qui ne réunissent pas les vingt années de travail l'âge de 50 ans ou 45 ans pour les femmes pour bénéficier d'une retraite anticipée, passe d'abord par la caisse d'assurance chômage CNAC, pour accumuler ces vingt années y compris les années de prise en charge par la CNAC.

- La contribution forfaitaire d'ouverture de droit

L'admission des salariés, réunissant toutes les conditions citées plus haut, à la retraite anticipée est subordonnée au versement préalable par l'employeur d'une contribution forfaitaire d'ouverture des droits qui est calculée par rapport aux nombre d'année d'anticipation.

- 13 mois de salaire du concerné lorsque le nombre d'année d'anticipation est inférieur à cinq (5) ans.

- 16 mois de salaire pour une période d'anticipation égale ou supérieur à cinq (5) ans.

- 19 mois de salaire pour une anticipation égale ou supérieur à huit (8) années.

Le calcul se fait sur la base du salaire mensuel moyen perçu par le concerné durant les douze (12) mois qui précède sa mise à la retraite anticipée.

La réglementation prévoit aussi les modalités de paiement de ces droits d'ouverture, ainsi il prévoit une avance par l'employeur de deux mois de salaire minimum par salarié mis à la retraite anticipée, comme il est prévu aussi que l'employeur établisse un échéancier de paiement sur une période qui ne peut excéder vingt quatre (24) mois.

Sont exclus de l'admission à la retraite anticipée :

- Les salariés mis au chômage pour raison technique.

- La mise au chômage non temporaire.

- Chômage pour incapacité, sinistre ou catastrophe naturelle.

Ne peuvent pas non plus bénéficier :

- Les salariés à contrat de travail déterminé.

- Les travailleurs pour propre compte.
- Les démissionnaires ou licenciés pour raison disciplinaire.
 - La durée d'anticipation

Le nombre d'année d'anticipation est déterminé en fonction de l'âge du salarié et du nombre d'année de travail ou assimilées valable au titre de la retraite.

Tableau 10 : Age, nombre d'années de travail requis et minoration de la pension au titre de la retraite anticipée.

Sexe Masculin		Sexe Féminin		Taux De Minoration
Age Révolu	Nombre d'années Valables	Age Révolu	Nombre d'années Valables	
50	29	45	29	10%
51	28	46	28	9%
52	26	47	26	8%
53	24	48	24	7%
54	22	49	22	6%
55 à 59	20	50 à 55	20	De 1% à 5%

Source : C.N.R

Lors de la liquidation de la pension de retraite au titre de la retraite anticipée, le mode de calcul des taux et pension ainsi que la périodicité du versement sont identiques à ceux de toute autre pension de retraite.

- La minoration du montant de la retraite anticipée

Le montant de la pension de retraite au titre de la retraite anticipée est minoré de 1% par année d'anticipation, elle est réévaluée chaque année à partir de la date d'effet.

Un homme mit à la retraite anticipée à 50 ans après 29 ans de travail, aura une pension minorée de 10% de sa valeur puisque l'anticipation est de 10 ans, à son 51ème anniversaire sa pension ne sera plus minorée que de 9% (revalorisation de 1%).

- La fin de l'anticipation

La fin de l'anticipation prend effet au 60^{ème} anniversaire, la retraite anticipée est considérée comme assimilé à période de travail validé au titre de la retraite, après la fin de

celle-ci et à la demande de l'assuré, il est effectué une transformation de la retraite anticipée en :

- Retraite sans condition d'âge : si l'intéressé réunit les 32 années de travail (période d'anticipation incluses) à partir du 1er jour du mois qui suit la date de la demande.

- Retraite proportionnelle s'il réunit les 20 ans de travail (période d'anticipation incluses) à partir du 1er jour du mois qui suit la date de la demande.

- Retraite de base : elle s'effectue automatiquement à 60 ans.

II.1.2. L'Assiette de Calcul ou le Salaire Mensuel Moyen :

Puisque le premier élément pris en considération lors du calcul de la pension de retraite est le nombre de trimestre travaillés, ces trimestres là ont donné lieu à des salaires différents souvent en augmentation avec le temps, il s'agit donc de déterminer l'assiette de calcul de cette pension.

L'assiette de calcul prise en compte lors du calcul de la pension de retraite est la moyenne des salaires des soixante (60) derniers mois, touchés pendant les cinq (5) dernières années.

C'est donc l'addition des 60 salaires mensuels perçus, soumis à cotisation de la sécurité sociale, au cours des cinq dernières années précédant la mise à la retraite ou des cinq meilleures années au cours de la carrière professionnelle (donnant lieu à la plus forte rémunération) et divisés par 60

La prise en compte de la moyenne des 60 derniers salaires en tant qu'assiette de calcul de la pension est en application depuis le premier Janvier 2000, ce nombre de mois ayant connu une évolution.

Tableau 11 : Evolution du nombre de mensualités prises en compte dans l'assiette de calcul de la pension de retraite.

Nombre de mensualités prise en compte	Périodes d'application
24 Mois	Du 01 Août 1996 Au 31 Juillet 1997
36 Mois	Du 01 Août 1997 Au 30 Avril 1999
48 Mois	Du 01 Mai 1999 Au 31 Décembre 1999
60 Mois	Du 01 Janvier 2000 A ce Jour

Source : C.N.R

Cette évolution à la hausse du nombre des salaires pris en considération s'inscrit dans l'optique de l'amélioration de la situation financière de la Caisse Nationale des Retraites.

En effet, la prise en considération des tous derniers salaires pousse la moyenne de l'assiette de calcul à la hausse, puisque ces les mois qui sont les mieux rémunérés, augmenter le nombre des salaires pris en considération, fait évoluer cette moyenne d'assiette de calcul à la baisse pour ménager les comptes de la CNR.

II.1.3. Les Taux de Calcul de la Pension :

Il existe deux taux de calcul applicable lors de la liquidation de la pension de retraite :

Le premier taux est le taux appliqué sur la période d'activité salariale, ce taux est de 2,5% par années de travail validées pour compte de la retraite.

Le deuxième taux appliqué lors de la liquidation concerne les années validées au titre de la participation à la guerre de libération nationale, sur les quelles le taux de 3,5% est appliqué et majoré par le taux d'invalidité du concerné, ces années là comptent double lors de la liquidation de la pension de retraite des moudjahiddines.

Le calcul se fait alors de la manière suivante :

Le taux de l'avantage principal = (Nombre de trimestre validés x 2,5)/ 4.

Le résultat est un taux (en pourcentage) est représente le pourcentage de la moyenne des 60 dernier salaires a attribuer au pensionné en tant qu'avantage principal pour le calcul du montant de la pension.

En prenant en compte la période de travail en années cela donne :

Le taux de l'avantage principal = Nombre d'années validées x 2,5

En ce qui concerne les années de participation à la guerre de libération nationale, le calcul du taux se fait de la même façon en appliquant le deuxième taux, cela donne :

Le taux de l'avantage principal pour la participation à la guerre de libération nationale = Nombre d'années validées x taux d'invalidité x 3,5.

Le montant de « l'avantage principal » ou le montant brut de la pension de retraite qui est le premier élément pour le calcul de la pension de retraite se calcul comme suit :

Le montant de l'avantage principal = Le Taux de l'avantage principal x le salaire mensuel moyen soumis à cotisation des 60 derniers mois.

- Le taux maximal

La législation a prévu un taux maximum de l'avantage principal à ne pas dépasser.

En droit commun, ce taux de l'avantage principal ne peut en aucun cas dépasser les 80%, cela veut dire que le montant de l'avantage principal ne peut dépasser les 80% du salaire moyen soumis à cotisation des 60 derniers salaires.

En ce qui concerne la liquidation de la pension d'un moudjahid ou d'une veuve de chahid, ce taux peut aller à 100% ou la totalité de salaire moyen servant de base de calcul à la pension de retraite.

Dans le cas d'un régime de coopération « salarié » « moudjahid », il est tenu un double décompte :

Le premier concernant la période salariale, la deuxième concerne elle la période de participation à la guerre.

Le décompte se fait comme suit :

Période de salariat (en trimestre) x 2,5 / 4 : avantage dû à l'activité salariale.

Période de participation à la guerre (en trimestre) x 3,5 / 4 : avantage du au moudjahid.

Si la somme des deux taux est supérieure ou égal à 100%, la totalité du salaire moyen de base est attribué en tant qu'avantage principal lors de la liquidation de la pension de retraite.

II.1.3.1. Le Montant minimum des pensions :

La pension de retraite minimum est indexée sur le SNMG, l'article 16 de la loi 83-12 stipule que le montant annuel de la pension de retraite ne peut être inférieur à 75% du SNMG, cet article est complété par l'article 4 de la loi 99-03 qui précise que le différentiel entre les avantages résultant des années validées au titre de la retraite et le montant minimum est à la charge de l'Etat.

Il existe deux genres de différentiels accordés par l'état, lors du décompte de la pension il apparaît sous l'intitulé « Complément Différentiel » :

- L'aide au petite pension : c'est le complément accordé au pensionnés dont la pension de retraite est inférieur à 75% du SNMG, et lui permettant d'atteindre ce seuil, soit actuellement 13.500,00 DA mensuel puisque le SNMG est à 18.000,00 DA par mois.

- Le complément moudjahed ou veuve de chahid : complément permettant à la pension de retraite d'atteindre le minimum, 2 fois et demi (1/2) le montant de SNMG, soit actuellement 45.000,00 DA par mois.

Le montant du SNMG à lui aussi connu une évolution dans le temps.

Tableau 12 : évolution du niveau du SNMG

Date d'Instauration	Montant du SNMG
01-janv-90	1 000,00 DA /Mois
01-janv-91	1 800,00 DA /Mois
01-juil-91	2 000,00 DA /Mois
01-avr-92	2 500,00 DA /Mois
01-janv-94	4 000,00 DA /Mois
01-mai-97	4 800,00 DA /Mois
01-janv-98	5 400,00 DA /Mois
01-sept-98	6 000,00 DA /Mois
01-janv-01	8 000,00 DA /Mois
01-janv-04	10 000,00 DA /Mois
01-janv-07	12 000,00 DA/Mois
01-janv-10	15 000,00 DA/Mois
01-janv-12	18 000,00 DA/Mois

Source : Elaborer d'après les différents textes de loi.

II.1.4. La Pension de réversion :

La pension de réversion est une pension redistribuée au bénéfice des ayants droit (le conjoint, les enfants à charge et les ascendants à charge) d'un titulaire d'une pension ou allocation de retraite, quelque soit l'âge du titulaire.

Une pension ou allocation directe peut se transformer en pension de réversion dans deux cas :

- Le titulaire d'une pension ou allocation de retraite, déjà servi par la CNR, décède, cette pension ou allocation fait l'objet d'une réversion.
- Travailleur décédé en activité : dans ce cas là une liquidation et un décompte de la pension de retraite sont effectuée « pour information » pour qu'elle puisse ensuite faire l'objet d'une réversion.

A- Rachat des trimestres manquants

Dans le deuxième cas de transformation d'une pension directe en pension de réversion (décès en activité), les ayants droit peuvent obtenir le rachat des années ou trimestres manquants pour parfaire la durée minimale de cotisation pour obtenir un avantage correspondant à cette durée.

Ils pourront donc racheter les trimestres manquants pour arriver à soixante (60) trimestre, par exemple, pour l'obtention d'une pension de retraite liquidée dans le cadre d'une retraite de base après quinze (15) ans de travail.

Un abattement sur la pension de réversion des ayants droit sera prévu pour le rachat des cotisations manquantes correspondant aux trimestres manquants.

- Les taux de réversion

Les taux des pensions de réversion au bénéfice des ayants droit dépend, d'une part de l'ayant droit (conjoint, enfant ou ascendant) et d'autre part du nombre de ceux-ci.

De manière générale, la pension de réversion ne peut être supérieure à 90% de la pension directe.

Elle est répartie selon les cas suivants :

Dans le cas d'un seul ayant droit

- Si c'est un conjoint, 75% de la pension directe fera l'objet d'une réversion.
- Si c'est un enfant à charge, 45% de la pension directe sera reversé.
- Si c'est un ascendant 30% de la pension sera reversé.

Dans le cas de plusieurs ayants droit

S'il existe plusieurs ayants droit, conjoint, enfant et ascendant, les taux de réversion se répartiront comme suit :

- 50% pour le conjoint.
- 40% à répartir entre les autres ayants droit à parts égales (la répartition entre les autres ayants droit se fait dans la limite des 45% maximum pour les enfants et de 30% maximum pour les ascendants).

Les ayants droit jouissant d'une pension de réversion sont considéré affiliés à la Caisse Nationale des Retraites, jusqu'à l'extinction des droits.

II.2. La Caisse Nationale des Retraite en Déséquilibre Observé.

Evaluer la situation de l'agence CNR étudiée (agence wilaya d'Oran), revient, dans un premier temps, à évaluer la charge de cette agence en terme de population affiliée (nombre de pensionnés), son évolution dans le temps et la répartition de cette population selon les différents types de retraite et pension servies ; évaluer, dans un deuxième temps, les dépenses que cette charge induit pour ensuite la rapprocher aux recettes afin d'observer les éventuels écarts positifs ou négatif.

II.2.1. La charge en nombre de pensionnés :

Le tableau suivant montre l'évolution croissante du nombre des pensionnés à la caisse nationale des retraites.

Tableau 13: Evolution nombre des pensionnés de la C.N.R

<i>ANNEE</i>	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<i>Nombre de pensionnés</i>	1 253 942	1 341 161	1 422 645	1 512 681	1 605 527	1 688 055	1 771 596
<i>Evolution en %</i>	-	6,96%	6,08%	6,33%	6,14%	5,14%	4,95%
<i>ANNEE</i>	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<i>Nombre pensionnés</i>	1 858 902	1 948 138	2 075 444	2 169 892	2 189 702	2 319 531	2 482 454
<i>Evolution en %</i>	4,93%	4,80%	6,53%	4,55%	0,91%	5,93%	7,02%

Source : C.N.R

Le nombre des pensionnés de la CNR est en augmentation continue. ce nombre passe de plus de 1 253 942 pensionnés en 2000 à plus de 2 400 000 pensionnés en 2013, ce qui représente une augmentation de plus de 98% sur les 13 ans.

Cette augmentation s'effectue avec un taux annuel moyen de 5% (4,97%), les taux de croissances les plus élevés sont enregistrés en 2001 et 2006, la plus petite est enregistrée de est enregistrée en 2004 avec 0,91%.

La charge décrite sur la caisse nationale des retraites est de différente nature. En effet, Les affiliés bénéficient d'une pension directe ou de réversion ; cette dernière concerne la redistribution des pensions aux ayants droits après le décès du retraité qui bénéficiait d'une pension directe.

En suite, ce nombre total (ci-dessus) est réparti entre les différentes formules de liquidation de retraite la retraite. Ces formules dépendent de l'âge ainsi que du nombre d'année de travail du salarié.

Ainsi, , il est possible de faire valoir ses droits à la retraite en Algérie selon quatre (4) formules :

1- Le régime général ou la retraite à 60 ans : Comme son nom l'indique, la condition de liquidation est avoir l'âge de soixante ans, 55 pour les femmes, Avoir travaillé au moins 15 ans et avoir versé les cotisations durant une période égal à au moins la moitié de cette durée. La retraite est liquidée à hauteur de 2,5% du salaire mensuel soumis à cotisation de la sécurité sociale par année de travail.

Les formules suivantes ont été introduites lors des amendements introduits de la période d'application du Plan d'Ajustement Structurel ; Amendement de la période 1994-1997.

2- La retraite sans condition d'âge : Cette formule à permis à tous les salariés touchés par les licenciements suite à la fermeture des entreprises publiques, de liquider leurs droits à la retraite quelque soit leur âge, dès qu'ils aient atteint les 32 ans de travail soit le nombre d'années pour atteindre le taux plafond de 80%.

3- La retraite proportionnelle : elle permet à tous les travailleurs de pouvoir faire valoir leur droit à la retraite dès l'âge de 50 ans, 45 pour les femmes et avoir travaillé au moins 20 ans.

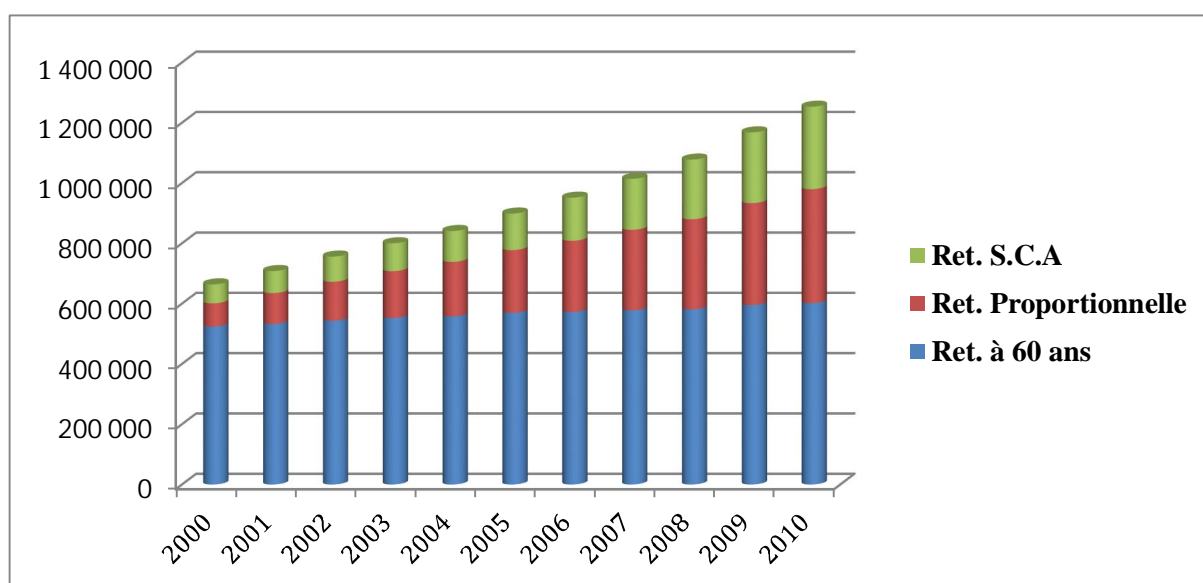
4- La retraite anticipée: c'est une formule qui à été introduite en 1997, les conditions de bénéfice sont les même que la retraite proportionnelle, mais n'est pas au choix du salarié; elle est un moyen d'absorber les licenciements pour cause économique et est proposée par l'entreprise en fermeture, elle est considérée comme période d'activité à la fin de laquelle le salarié bascule vers une des formules citées plus haut dès que ses conditions sont réunies.

Ces dispositifs de liquidation allant dans le sens de facilitation, mises en place pendant le plan d'ajustement structurel, sont généreux, dans le sens ou se sont dispositifs qui permettent le départ à la retraite de salariés prématurément avec des nombre d'années réduits.

Le départ dans le cadre de ces dispositifs est de plus en plus important ; L'augmentation du nombre de retraité à la charge de la caisse se caractérise par un autre phénomène ; il s'agit de

l'accroissement des départs à la retraite par les formule de retraite proportionnelle, notamment, et la retraite sans condition d'âge (les deux formules qui connaissent la plus forte progression sur les histogrammes de la figure 2) ; se sont les formules de liquidation les moins avantageuses financièrement parlant pour la caisse des retraites en Algérie. En effet elles consentent des prestations généreuses pour des salariés qui liquident leurs droits prématurément, perdant ainsi une capacité contributive au système tout en servant des prestations plus long temps.

Figure 1 : Evolution du nombre de retraités selon le type de liquidation (2000-2010)



Source : C.N.R

L'évolution des pensionnés à la caisse des retraites ne cesse de croître sur la période signifiée.

Le nombre total des pensionnés directs (ceux qui bénéficient de pensions directes hors réversion), à doublé sur la période 200-2010, passant d'un plus de 600 000 pensionnés directe en 2000 à un peu plus de 1 200 000 pensionnés directe en 2010.

La proportion des pensionnés directe de la caisse nationale des retraites selon leur type de retraite (retraite à 60ans, proportionnelle et sans condition d'âge) n'est pas homogène.

Le nombre de départ à la retraite par les formules de facilitation augmentent beaucoup plus vite que le départ à la retraite à 60 ans. Sur la période (2000-2010) le nombre de départ à la retraite à l'âge de 60ans à augmenter de 15% sur 10 ans avec un tau de progression annuel moyen inferieur à 2% (1,68%). Le nombre de départ à la retraite proportionnelle, sur la période (2000-2010) à été multiplié par 4 soit une augmentation en 10 ans de 389% ; avec un

taux de progression annuel moyen de 16,35%. Le départ par la formule sans condition d'âge a fortement augmenté sur la même période, le nombre a été multiplié par 3 soit 275% avec un taux de progression annuel de 15,59%.

Cette forte disproportion du nombre de départ des retraités se fait à la faveur de formules qui sont défavorable à la situation financière de la caisse des retraites en Algérie.

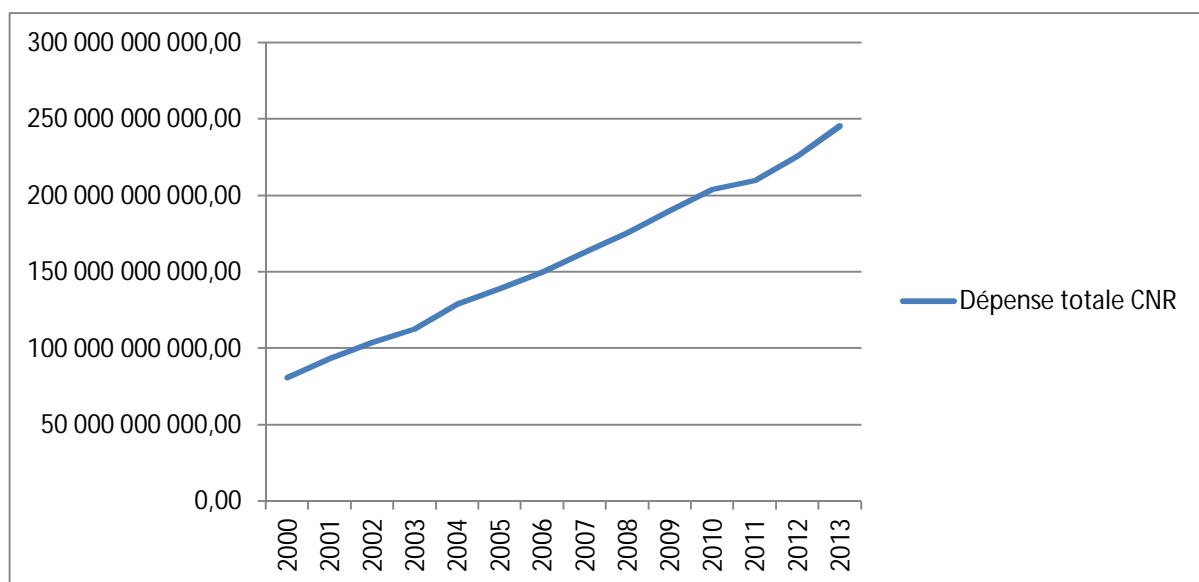
Cet état de fait est de nature à déséquilibrer les comptes de la caisse et à mettre le système de retraite en péril à long terme.

II.2.2. l'augmentation des dépenses :

Les premières observations sur l'augmentation de la charge des pensionnés de la caisse des retraites en Algérie, démontrent que 50% des titulaires d'une pension de retraite directe ont liquidé leurs droits dans le cadre d'une formule de facilitation.

Cette première caractéristique fait présager l'augmentation des dépenses et l'éventuel déséquilibre des comptes.

Figure 2 : Evolution des dépenses de CNR (2000-2013)



Source : construit sur la base des données de la CNR

La principale observation de la figure ci-dessus est l'augmentation rapide des dépenses de la CNR. Sur la période étudiée, les dépenses sont multipliées par plus 2,5 ; passant de moins de 100 milliards l'année 2000 pour atteindre 250 milliards en 2013.

La progression rapide des dépenses de la caisse nationale des retraites suppose une progression aussi rapide des cotisations sociales des salariés.

En effet, de part la nature du système de retraite en Algérie, la cotisation sociale est la principale source de financement, une augmentation de la valeur des dépenses de la caisse des retraites ne peut être couverte que par la progression de la valeur des cotisations récoltées.

Ainsi la progression des deux composantes, coté dépense, le nombre de retraité pensionné directe et la pension moyenne, représente la valeur à la charge de la caisse. Coté recette, la progression de la valeur des cotisations récoltées tient au nombre des cotisants, c'est le nombre des travailleurs salariés qui cotisent à la sécurité sociale. Ce premier paramètre dépend de deux composantes ; la première démographique, qui détermine le nombre d'actif d'une population, et la seconde économique tenant à la structure du marché du travail ou sa capacité à absorber les demandeurs d'emploi (ces deux composante seront analysées plus amplement dans la section 3 de ce présent chapitre).

L'autre déterminant de la progression de la valeur de la cotisation récoltée par la caisse, est le taux de cette cotisation. Ce taux détermine la part du revenu du salaire qui représente la contribution des individus au système pour ce protégé du risque vieillesse et de l'arrêt du revenu d'activité.

Le taux de cotisation au système de retraite sera plus ou moins élevé selon la composante démographique de l'opération retraite.

C'est le nombre d'actifs cotisant, ainsi que le taux de cotisation qui déterminent les recettes de la caisse des retraites, ce niveau des recettes conditionne la capacité du système de retraite à tenir ses engagements envers les retraités.

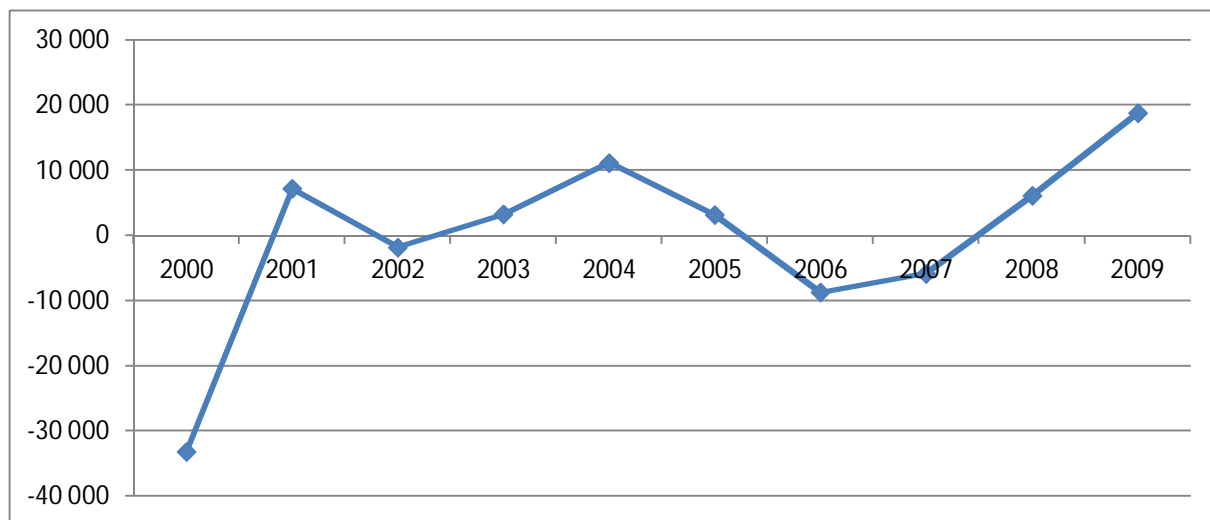
Un éventuel dysfonctionnement de la prise en charge des retraités, serait considéré comme une rupture du contrat moral intergénérationnel. La défaillance du système envers les retraités qui se sont acquittés de l'effort de contribution au préalable, enverrait un message inquiétant aux actifs contributeurs, message de nature à remettre en question un des piliers du système de retraite fonctionnant par répartition : « le caractère contributif ».

II.2.3. L'Ajustement des Taux de Cotisation

L'évolution rapide des dépenses en prestations retraite, supérieure à l'évolution des cotisations salariées qu'elle récolte crée une tension sur ses soldes de trésorerie, pour

maintenir le système de retraite en Algérie, l'Etat prend en charge le déficit par les finances publique.

Figure 3 : Evolution du solde de la trésorerie de la CNR (en millier de dinars).



Source : C.N.R

Les soldes observés sur la figure 3, sont issus du rapprochement des dépenses de la caisse nationale des retraite à ses recettes déjà composé par les dotations publiques, c'est à dire que malgré l'intervention de l'Etat dans le financement de la caisse, des soldes négatifs continus à apparaitre et accroissent continuellement la contribution de l'Etat.

En réaction à cette situation de déséquilibre installé, les pouvoirs publics ont apporté quelques correctifs au système de retraite, il s'agit de l'augmentation du taux de cotisation à la branche retraite de la sécurité sociale. Depuis 1991, le taux de cotisation au système de retraite augmente en moyenne tout les deux ans, il reste a son niveau actuel depuis 2006 soit 17,25% du salaire soumis à cotisation (sur un total de cotisation de 34,50%) ; 10,25% à la charge de l'employeur et 7% à la charge du salarié. Soit pour un salarié qui touche chaque mois un salaire soumis à cotisation de 20.000,00 D.A, la contribution a sa retraite est de 3.450,00 D.A.

Tableau 14: Répartition du taux de cotisation par branche de risques sociaux

Branches	Employeurs	Travailleurs	œuvres Sociales	Total
Assurances Sociales	12,50%	1,50		14%
Accidents du Travail et Maladies Professionnelles	1,25%	-		1,25%
Retraite	10%	6,75%	0,50%	17,25%
Retraite Anticipée	0,25%	0,25%		0,50%
Assurance Chômage	1%	0,50%		1,50%
Total	25 %	9%	0,50%	34,50%

Source : Ministère du travail

Le tableau de répartition des charges de cotisation par branche de risques sociaux pour l'employeur et le salarié montre bien que le risque vieillesse est celui qui bénéficie du taux globale de cotisation le plus élevé avec 17,25% du salaire soumis à cotisation sociale.

La répartition fait apparaitre un effort contributif de 10% pour l'employeur et 6,75% le salarié. L'effort contributif de l'employeur à la retraite se situe au dessous de la contribution aux assurances sociales dont la maladie et l'accident de travail. Pour le salarié c'est la contribution la plus importante.

L'élément d'explication de cet état de fait pourrait être la responsabilité des salariés de leurs niveaux de vie future. En effet, le système de retraite redistribue des revenus dans l'objectif d'assurer un niveau de vie acceptable.

Le relatif niveau de vie (plus ou moins élevé) dépend de l'arbitrage que font les individus selon la préférence à la consommation actuelle ou future. Dans ce deuxième cas c'est l'effort de contribution ou l'effort d'épargne qui détermine les choix des individus.

Le taux de cotisations est un paramètre important d'ajustement ; dans les systèmes de retraite par répartition et à prestations définies il représente le levier d'adéquation entre les actifs et le retraité. Dans le cas où la structure démographique de l'opération retraite change, le rapport entre le nombre de salariés cotisants et retraités, ou lorsque des aspects économiques évoluent tel que l'évolution des salaires, c'est par la variation du taux de cotisation que l'équilibre du système peut-être atteint.

Le système de retraite en Algérie a connu des réévaluations du taux de cotisation au système de retraite, relativement fréquente, l'objectif est d'augmenter les ressources de la caisse nationale des retraites pour consolider son état financier et à terme assurer la pérennité du système de retraite en Algérie.

Dans e chapitre suivant une évaluation des changements du taux de cotisation est proposer par la comparaison aux taux de cotisation d'équilibre en prenant en compte les paramètres de l'opération retraite en Algérie.

Tableau 15: Evolution du taux de cotisation retraite

Année	1983	1994	1996	1997	1998	1999	2000	2006
Taux cotisation retraite	07,00%	11,00%	11,50%	12,00%	12,50%	14,00%	16,00%	17,25%

Source : Ministère du travail

Un rapprochement de l'évolution des taux de cotisations à la branche retraite de la sécurité sociale en Algérie du tableau ci dessus et des soldes de la caisse des retraite, pour la période étudiée (2000-2011) figure , montre bien l'inefficacité de l'augmentation des taux dans le rétablissement des équilibres financiers.

Les comptes de la caisse des retraites en Algérie sont maintenus par l'injection de financement public. A l'instar des finances publiques en Algérie, les fonds injectés dans le système des retraites provient de la fiscalité pétrolière.

En effet, le gouvernement Algérien à décidé la création, en 2006, d'un fond national de réserves des retraites (F.N.R.R)⁵¹, financé à hauteur de 2% des recettes tirées de la fiscalité pétrolière ; ce taux à été revu à la hausse en 2012, passant à 3% des recettes de la fiscalité pétrolière.

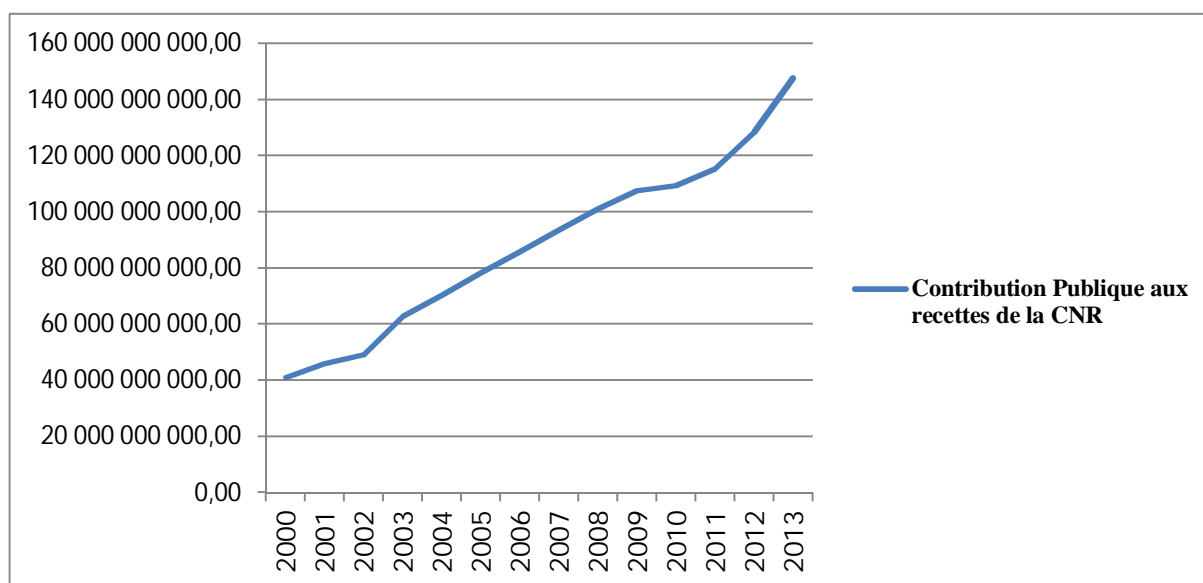
Les pouvoirs publics se sont attribués tous les pouvoirs dans la gestion du FNRR, il n'est prévu aucun rôle pour les partenaires sociaux, ils en sont exclus totalement ; ils ne seront même pas consultés, ni sur l'organisation ni sur le financement du système de retraite en Algérie.

Cet état de fait remet en cause, au moins de principes fondateurs des systèmes de retraites par répartition : le premier est l'autonomie du système, en toute évidence, les cotisations sociales récolté par le système de retraite en Algérie ne suffisent pas à tenir les engagements envers les retraité dans les termes actuels ; en décidant d'injecter massivement des capitaux publique (voire figure), les pouvoirs publics le rende tributaire de conjectures économiques aléatoires et fortement volatile. Le deuxième principe mis à mal est celui de la

⁵¹ L'ordonnance n° 06-04 du 15 juillet 2006 portant loi de finances complémentaire pour 2006 a prévu la création d'un Fonds national de réserves des retraites (FNRR) à travers son article 30. Le texte d'application de cet article sont parus au Journal officiel n° 10 du 7 février 2007 : il s'agit du décret exécutif n° 07-58 du 31 janvier 2007 portant organisation et fonctionnement du Fonds national de réserves des retraites.

visibilité à long terme ; en décidant de s'octroyer exclusivement la gestion des finances du système de retraite, les pouvoirs publics en Algérie, mettent à la marge les principaux acteurs d'une éventuelle réforme du système que sont les partenaires sociaux ; s'il s'agit d'aller vers une réforme structurelle, la plus radicale, la compréhension de cette réforme puis son avale par les partenaires sociaux est nécessaire à sa réussite future.

Figure 4 : Evolution de la contribution des finances publiques dans les recettes de la C.N.R



Source : construit par l'auteur sur la base des données de la C.N.R

La figure ci-dessus, illustre bien l'augmentation de la contribution des finances publiques aux recettes de la C.N.R.

Il est à noter l'accélération observée sur son dernier tiers à partir de 2011 ; cette contribution publique plus importante à partir de 2011, pourrait être un facteur explicatif de l'augmentation de la contribution des finances publiques dans les recettes de la C.N.R (le passage de 2% à 3% des recettes de la fiscalité pétrolière).

Le rapprochement entre les dépenses de la C.N.R et de la contribution publique aux recettes, illustre bien les parts de plus en plus importantes de ces contributions dans les pensions versées aux affiliés (retraités de droit direct et les ayants droits).

Tableau 16: Rapprochement entre les recettes publiques dans la formation des dépenses de la C.N.R (2000-2013), (En million de dinars)

<i>ANNEE</i>	<i>2000</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>
Dépense totale CNR (1)	80 733,89	93 416,67	103 883,51	112 774,27	128 942,04	138 870,29	150 162,60
recette Publique CNR (2)	40 977,96	45 881,74	49 179,75	62 898,05	70 347,54	78 314,48	85 789,59
Rapport (2)/(1)	50,76%	49,12%	47,34%	55,77%	54,56%	56,39%	57,13%
<i>ANNEE</i>	<i>2007</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>
Dépense totale CNR (1)	162 948,99	175 731,95	190 014,73	204 136,71	209 832,22	225 960,01	245 578,86
recette Publique CNR (2)	93 491,46	101 081,02	107 590,85	109 351,76	115 263,44	128 199,33	147 750,30
Rapport (2)/(1)	57,37%	57,52%	56,62%	53,57%	54,93%	56,74%	60,16%

Source : Construit par l'auteur d'après les données de la C.N.R

Le tableau ci-dessus illustre d'abord l'importance des dépenses de C.N.R en Algérie ; en effet ils augmentent très fortement de 80 milliards de dinars en 2000 pour passer à 245 milliards de dinars en 2013, les dépenses sont ainsi multipliées par 3.

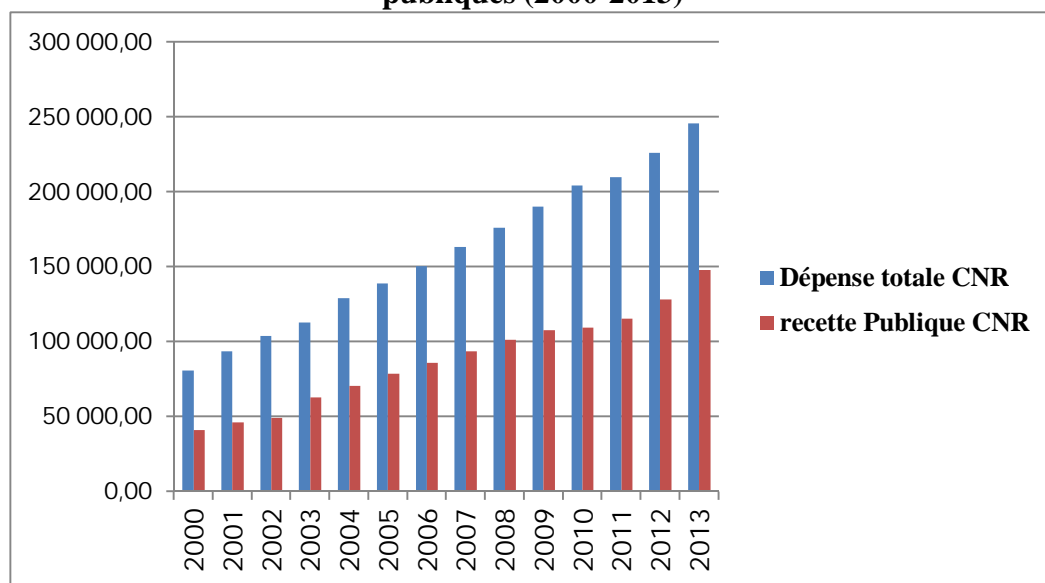
La contribution des finances publique à la dépense connaît une augmentation un peu plus forte ; elles passent de près de 41 milliard de dinars en 2000 à plus de 147 milliards en 2013, elles sont donc multipliées par 3.5

La contribution des recettes publique dans la formation des dépenses de la C.N.R ne cesse de progresser. Elles constituée 50% des dépenses de la C.N.R en 2000 et est passée à 60% des dépenses en 2013. Cela signifie que sur 100 dinars Algérie dépensés pour les affiliés de la C.N.R en 2013, 60 D.A proviennent des finances publiques.

Ces données confirment l'insuffisance des cotisations sociales récoltées par le système de retraite en Algérie pour financer les prestations retraite.

Les ajustements réaliser notamment par l'augmentation des taux de cotisation n'a pas réussi à freiner l'importance de la contribution publique.

Figure 5 : Rapprochement entre le niveau des dépenses de la C.N.R et ces recettes publiques (2000-2013)



Source : Construit d'après les données du tableau

Une telle contribution de la fiscalité dans la formation des dépenses remet en question la nature du système de retraite en Algérie.

En effet, de part cette contribution, le système de retraite en Algérie s'apparente plus à un système de protection sociale universelle qu'un système de sécurité sociale professionnel.

Cette hybridation est conséquence de la faible contribution salariale au système est peut constituer une cause de désengagement à l'effort contributif future.

Les causes de cette désarticulation du système de retraite en Algérie est à chercher dans le contexte démographique et économique.

L'insuffisance de la contribution des salariés au système et due à plusieurs paramètres ; d'abord la structure du marché du travail, l'emploi sur le marché du travail en Algérie reste faible, le taux de chômage diminue la capacité contributive des actifs ; en même temps la cohorte des retraités sortant en retraite ne cesse d'augmenter notamment par les formules de facilitation qui coutent chère à la caisse des retraites.

L'autre explication, à ne pas négliger, est le comportement des certaine entreprises ; elles dissimulent une partie, ou pour quelqu'une la totalité, de leurs salariés ; ce travail dissimulé et de nature aussi à amputer le système des retraite d'une partie de ses encaissements.

Section III : Le Contexte Economique et Démographique du Système de retraite en Algérie.

La période à partir des années 2000 s'est caractérisée par la confirmation des orientations économiques décidée dans les années 1990, la confirmation de l'économie de marché du contexte économique Algérie de cette période, s'est traduit par l'adoption d'instruments législatifs allant dans ce sens. Les dispositifs d'aide à l'emploi sont les plus importants.

Les grandes évolutions caractérisant cette période sont l'augmentation du PIB et la baisse du taux de chômage.

La dynamisation de l'entreprise privée associée à un dispositif réglementaire d'aide à l'emploi particulier, ont fait naître une dynamique nouvelle dans le marché du travail en Algérie. Il est pertinent d'étudier l'évolution ainsi que la nature de l'emploi en Algérie qui impacte sur le système de retraite se ressent dans les trajectoires de carrières qui se profilent, mais aussi de la tendance à l'évolution des salaires que cette nouvelle dynamique implique.

Dans un deuxième temps il est nécessaire, dans une approche d'efficacité, de replacer les capacités d'absorption du marché de travail en Algérie dans une dynamique démographique.

En effet, l'évolution de la structure démographique influence le nombre d'actifs qui arrivent sur le marché du travail chaque année, la capacité d'absorption du marché du travail, comme premier critère, détermine le taux de chômage dans l'économie Algérienne.

III.1. La Structure du Marché du Travail en Algérie.

La question du travail et de l'emploi en Algérie est indissociable de la question du chômage et de sa nature.

En Algérie, Les problématiques économiques ont comme corolaire l'évolution défavorable du marché du travail.

D'autant plus, le chômage touche en Algérie essentiellement la catégorie des jeunes. La stabilité sociale du pays passe par leur insertion professionnelle. Ainsi, l'insertion des

jeunes dans le milieu professionnel est l'un des enjeux qui s'imposent à l'Algérie aujourd'hui et pour les prochaines années afin de réaliser l'équilibre économique et social.

III.1.1. Prédominance d'un Taux de Chômage Elevé

La situation de l'Algérie en matière d'emploi peut s'expliquer principalement par le modèle de développement adopté. Ce modèle tiendrait compte des problèmes caractérisant une telle économie, parmi lesquelles il convient de citer :

- L'absence d'une industrie de base capable de dynamiser l'économie nationale; une agriculture accusant un retard et un chômage quasi chronique, touchant une grande partie de la population de ce pays ;
 - Le poids relatifs de secteur public dans l'économie en termes d'investissements, de production et d'emploi, qui rend l'action de changement envisagée difficile et pleine de risques ;
 - La faiblesse de secteur privé national qui ne peut constituer une alternative immédiate et suffisante au secteur public en matière d'investissement.
- La dépendance économique au secteur des hydrocarbures

La stabilité de l'économie et son niveau de croissance étaient tributaires de l'évolution des prix des hydrocarbures déterminés sur le marché international .Le moindre choc sur ce marché produirait des effets déstabilisants sur l'économie nationale. Ce fût le cas au milieu des années quatre-vingt, lorsque l'Algérie est sévèrement atteinte par le contre-choc pétrolier qui a ramené le prix du brut d'environ 30\$ en 1985 à 14 \$ en1986. Cette situation est aggravée par la dépréciation du dollar par rapport aux autres devises car si les exportations algériennes sont facturées en dollars, les importations sont réalisées à hauteur de 60% avec des pays européens. A partir de cette période, le taux de chômage se met à grimper sous l'influence de plusieurs facteurs dont :

- 1 – L'arrêt de l'investissement public ;
- 2- Le gel des embauches dans l'Administration et des entreprises publiques qui subissent des restructurations en vue de les dynamiser ;
- 3- l'entrée annuelle sur le marché du travail de quelques 250 000 nouveaux demandeurs d'emplois ;

4- L'absence d'IDE à l'exception du secteur des hydrocarbures, dont la contribution à l'emploi est faible.

Tableau 17: Evolution du taux de chômage en Algérie (1994-2011)

Année	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Chômage %	24,3	28,1	28,2	28,6	28,0	29,2	30,0	27,30	27
Année	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Chômage%	23,70	17,70	15,30	12,30	13,80	11,30	10,20	10,00	10,00

Source : données de l'O.N.S

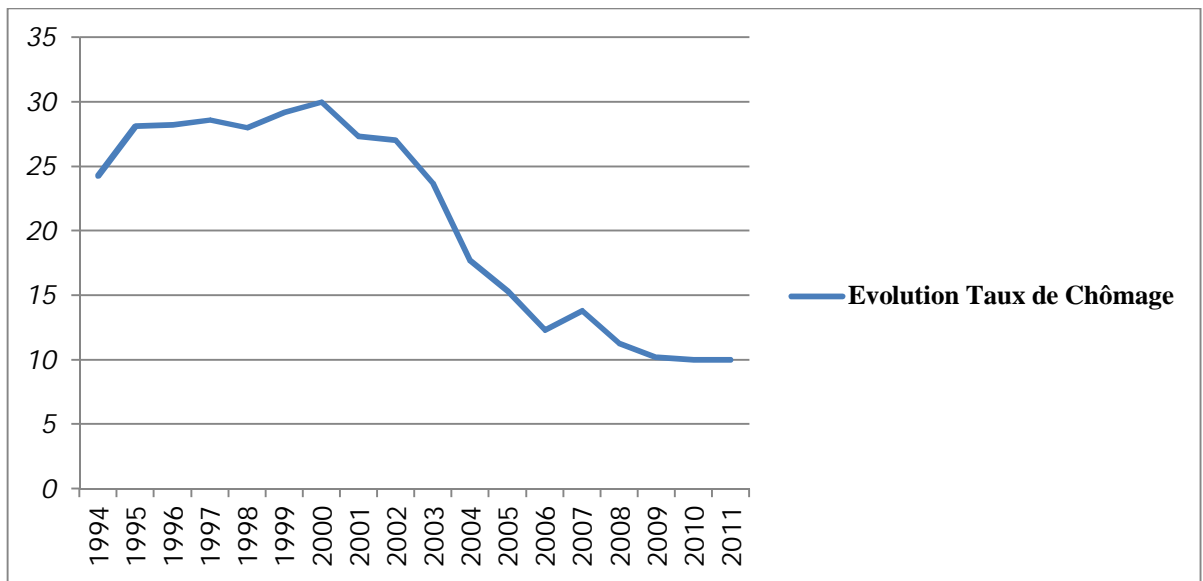
Nous pouvons observer, à travers le tableau ci-dessus, deux tendances d'évolution du taux de chômage. La première à la hausse qui s'étale du début de la période, 1994 à l'année 2000. Cette tendance à la hausse s'explique, notamment, par les grandes vagues de licenciement de cette période par l'effet de l'application du Plan d'Ajustement structurel, sa principale conséquence est la fermeture des entreprises publiques.

Les cohortes licenciées, pour les plus âgées, ont été prise en charge par les caisses de sécurité sociale, d'abord la caisse des retraites après la mise en place des dispositifs de facilitation de départ à la retraite (retraite anticipée, retraite proportionnelle et retraite sans condition d'âge) et ensuite par la caisse de l'assurance chômage (C.N.A.C) dont l'objectif est de financer des formations pour le recyclage des salariés ou le financement de l'auto emploi par la création d'entreprise.

La prise en charge par la caisse de l'assurance chômages ne se fait que sous la condition d'être âgé de plus de 30 ans.

Tout le reste de la cohorte licencié durant cette période, pour cause économique, et âgé de moins de 30ans, à grossit les chiffres du chômage puisqu'elle s'est tournée vers le marché du travail. Dans l'espoir d'être réembauché, notamment dans le secteur privé.

Figure 6 : Evolution graphique du taux de chômage en Algérie (1994-2011)



Source : Tableau

A travers l'évolution graphique du taux de chômage en Algérie de la figure ci-dessus, nous visualisons les deux tendances précédemment décrites.

A partir des années 2000, le marché du travail a permis l'absorption des demandeurs d'emploi sur le marché du travail en Algérie et qui a permis une baisse significative du taux de chômage sur la période 2000-2011, passant de 30% de la population active à 10% de cette population pour l'année 2011.

L'explication de cette baisse tient à la mise en application de dispositifs particuliers d'aide à l'insertion professionnelle ; dispositifs organisés autour de l'agence nationale pour l'emploi, elle octroie des aides aux entreprises en allégeant les charges sociales sur l'embauche dans le cadre de ces dispositifs.

III.1.2. Les Dispositifs de Promotion de l'Emploi en Algérie

Face à l'aggravation du chômage, des programmes de lutte contre le chômage ont été mis en œuvre, nous pouvons classer les solutions préconisées par les pouvoirs publics en deux catégories : des solutions passives ou traitements sociaux du chômage et des solutions actives ou création réelle d'emploi. Dans notre communication, nous nous intéressons aux mesures actives.

En Algérie, les mesures actives sont apparues sous trois formes : l'aide à la création d'entreprise ou à l'auto-emploi, l'insertion à travers des contrats à durée déterminée (CDD) ou des emplois d'attente et l'amélioration de l'employabilité des chômeurs à travers la formation reconversion et l'aide à la recherche d'un emploi.

III.1.2.1. Dispositifs gérés par le ministère du travail.

Les dispositifs de promotion de l'emploi et gérés par le ministère du travail sont au nombre de deux :

- Le programme d'emploi des jeunes (P.E.J) :

Le PEJ consiste en l'occupation temporaire des jeunes dans des chantiers d'utilité publique organisés par les collectivités locales et les départements ministériels en charge de l'agriculture, de l'hydraulique, des forêts et du BTP et en la formation des primo – demandeurs d'emploi sans qualification professionnelle.

- Le dispositif d'insertion professionnelle des jeunes (D.I.P.J) :

L'objectif de DIPJ est la création de micro- activités dans le cadre de coopératives de jeunes financé en partie par des subventions publiques et par l'obtention de crédit bancaire. Il comporte trois volets :

- Les emplois salariés d'initiative locale (ESIL) : il s'agit d'emplois temporaires créés par les collectivités locales, d'une durée de 6 à 12 mois et dont les bénéficiaires sont des jeunes chômeurs peu qualifiés.
- L'aide à la création d'activités sur la base de projets proposés par les jeunes sous forme individuelle ou collective.
- La formation des promoteurs de coopératives pendant 6 mois au sein d'établissements spécialisés de formation, cette formation porte principalement sur les conditions de fonctionnement du projet envisagé.

Parmi les limites de ce dispositif :

- Les niveaux de rémunération sont très faibles et non réglementés et sont de l'ordre de 34 % en moyenne du salaire minimum garanti (SNMG).

III.1.2.2. Les Dispositifs gérés par l'agence de développement sociale.

L'ADS exerce, en relation avec le délégué à l'emploi des jeunes (DEJ) de wilaya, une mission d'aide, de conseil et d'accompagnement des porteurs de projets individuels.

Elle élabore les instruments de mise en œuvre, suit l'exécution du programme, gère les bonifications du taux d'intérêt avec les banques, élabore et met en place les procédures et les instruments de mise en œuvre du dispositif ainsi que les conventions de partenariat y afférent.

- L'indemnité d'activité d'intérêt général (IAIG) :

Ce volet du filet social est destiné aux personnes en âge de travailler et en situation de chômage. Elles sont employées dans des activités d'intérêt général sur des chantiers communaux, dans les mêmes conditions d'emploi en termes de durée légale de travail et de couverture par la sécurité sociale.

Cette forme d'emploi ne constitue pas une relation de travail mais plutôt une sorte de solution d'attente et de solidarité.

- Les travaux d'utilités publiques à haute intensité de main d'œuvre (TUP – HIMO) :

Le dispositif initié en 1997 vise le traitement économique du chômage notamment des jeunes primo-demandeurs ayant un niveau d'instruction peu élevé, et l'assistance sociale des catégories de population défavorisées / vulnérables.

Dans ce cadre, les programmes TUP-HIMO visent la création massive d'emplois temporaires par l'organisation de chantiers de travaux portant sur l'entretien des réseaux routiers et hydrauliques et la préservation de l'environnement et du patrimoine forestiers comportant 50 à 60% du coût en frais de main d'œuvre.

Cependant, le faible niveau d'encadrement de l'administration locale de l'emploi ainsi que l'absence de coordination intersectorielle, ont réduit sa portée.

L'achèvement de la première phase, fin 1999 et la préparation du lancement de la deuxième phase, se sont traduits par l'arrêt complet de ce dispositif durant l'année 2000.

A partir de 2001, toute une dynamique de développement local est déclenchée, articulée autour des projets, en programme national touchant presque toutes les wilayas du pays, avec l'élargissement des activités éligibles au programme.

- Le Contrat de pré-emploi :

Ce programme est défini par le décret (98/402 du 02/12/98) visant à lutter contre le chômage des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur et des instituts nationaux de formation (technicien supérieur) primo- demandeurs d'emploi et dont la tranche d'âge des 19 à 35ans .

Les contrats de pré emploi (CPE) s'inscrivent dans le cadre d'une politique active de promotion de l'emploi visant un double objectif :

Impulser l'offre d'emploi des opérateurs économiques, publics et privés,

Favoriser l'insertion des jeunes diplômés primo demandeurs d'emploi dans le marché du travail.

Le cadre juridique des programmes lies aux CPE est régi par le décret exécutif n° 99-234 du 02 juillet 1996 relatif au soutien de l'emploi des jeunes, notamment l'article « 2 » qui stipule « encourager toutes autres formes d'actions de nature a promouvoir l'emploi des jeunes, à travers notamment des programmes de formation, d'emploi et de recrutement ».

Cependant, ce dispositif, même étant meilleur que les précédents, est contraint par les limites suivantes :

- Les problèmes concernant la mise en œuvre du dispositif dans le secteur de l'administration publique (rigidité de recrutement dans le cadre du statut de la fonction publique),
- Offres de pré-emploi non satisfaites, faute des disponibilités des profils demandés notamment dans les régions du sud,
- La durée de deux ans prévue avant une nouvelle éligibilité du diplômé est trop longue (il s'agit de diplômés ayant bénéficié du programme mais dont le recrutement n'est pas intervenu à l'issue de la période de pré-emploi).

III.1.2.3. Le dispositif de soutien et d'insertion professionnelle des jeunes (ANSEJ):

Le nouveau dispositif d'insertion professionnelle en direction des jeunes est devenu opérationnel depuis le deuxième semestre de l'année 1997. Son encadrement et sa mise œuvre ont été confiés à un organisme spécialisé dénommé Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes (ANSEJ).

Le dispositif couvre deux types d'actions :

- l'aide à la création de micro-entreprises,
- la formation en appui à la création d'activités.

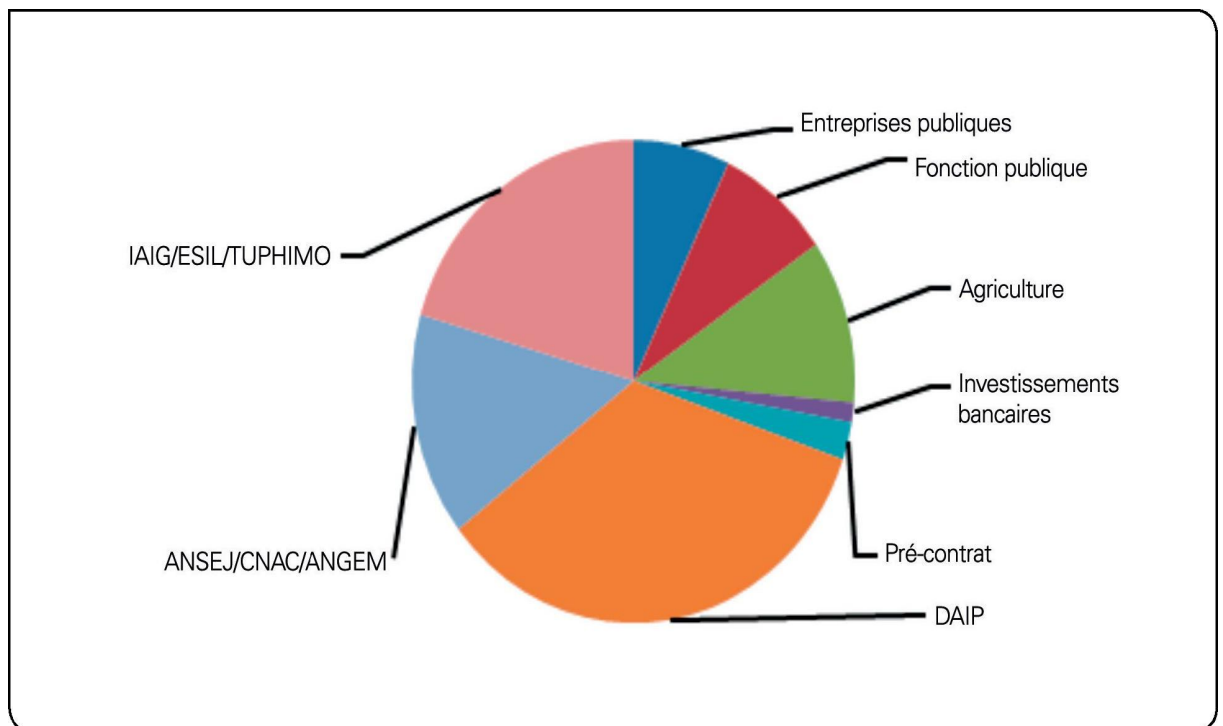
Le dispositif repose sur trois idées :

- l'insertion des activités des jeunes dans les mécanismes du marché,
 - l'évaluation des projets par les banques avant le financement.
 - le recentrage de l'implication des pouvoirs publics dans certaines tâches

La réalisation des actions est basée sur le Fonds de Soutien à l'Emploi des Jeunes (FNSEJ). Ce fonds vise à aider financièrement les jeunes désireux de créer leurs propres activités.

Ces dispositifs mis en place, représentent une forte proportion des premiers emplois créés sur le marché de travail en Algérie. Ils occupent un nombre important de travailleurs, notamment les primo-demandeurs d'emploi, mais ont une caractéristique commune : ils distribuent des niveaux de salaire considérés comme bas.

Figure 7: Répartition des nouveaux emplois créés pour l'année 2011



Source : E.T.F⁵²

⁵² Européen Training Fondation (fondation européenne pour la formation), « *Les politiques de l'emploi et les programmes actifs du marché du travail en Algérie* », rédigé par Musette M.S, C.R.E.A.D, 2014.

III.1.3. L'Evolution du Salaire sur le Marché du Travail en Algérie.

L'évolution des salaires est l'autre élément déterminant du contexte économique. L'évolution Cet élément est important à étudier dans la mesure où le système de sécurité sociale en Algérie est directement assujettis a son niveau ; le taux de cotisation du système de retraite en Algérie est basé sur les salaires distribués.

Comme expliqué, précédemment (dans le chapitre 1), l'un des critères d'évaluation des systèmes de retraite ; le système de retraite sera plus ou moins efficace selon qu'il permette de distribuer des pensions qui assure un taux de remplacement adéquat ; c'est le rapprochement du montant de cette pension au niveau des salaires moyen distribués qui permet d'évaluer le taux de remplacement instantané ; il est possible aussi, de rapprocher le montant des pensions distribuées par le système des retraite aux dernier salaire perçu par le retraité qui est en cessation d'activité ; il permet d'évaluer le taux de remplacement ou l'intensité de sauvegarde du niveau de vie après la mise à la retraite.

Le niveau des salaires distribués sur un marché du travail permettent aussi d'évaluer la capacité contributive des salariés, c'est l'assiette des salaires soumis à cotisation sociale qui reflète les contributions au système, les recettes qui payeront les prestations des retraités affiliés à la caisse des retraites.

Après la mise en place des dispositifs encourageant l'emploi, il est pertinent, de faire un premier travail d'évaluation des niveaux du salaire sur le marché du travail en Algérie.

III.1.3.1. évolution et Répartition du P.I.B

La mise en place d'instruments législatifs et réglementaires que requière l'économie de marché s'est traduite dans la période 2000-2011 par une amélioration substantielle des principaux indicateurs macro économiques.

On citera notamment la forte hausse du PIB, la baisse remarquable du taux de chômage et le faible taux de d'inflation.

Tableau 18: évolution Contexte économique (2000-2011)

	Unités	2000	2005	2011
Le PIB	Milliards DA	4 123,5	7 562,0	14 481,0
Taux de Chômage	%	28,9	15,3	10,0
Taux d'Inflation	%	0,3	1,4	4,5

Source : O.N.S

Exprimée en DA courant, la valeur du PIB de 2000 a été multipliée par 3,5 en l'espace de 11 années, elle est passée respectivement de 4,123 Milliards de DA en 2000 à 14,481 Milliards de DA en 2011. Pour une population qui a augmenté de 21% en passant de 30,4 millions d'habitants en 2000 à 36,7 millions d'habitants en 2011, le PIB par habitant a triplé pour cette même période, en passant de 135 670 DA en début de période (2000) à 394 395 DA en fin de cette période (2011).

- La répartition du P.I.B

Une fois créée, la richesse, dont l'indicateur est le P.I.B est redistribué. Les principaux agents qui bénéficient de cette répartition sont : les Ménages à travers la Rémunération des salariés ou Masse salariale, l'Entreprise à travers l'Excédent Net d'Exploitation (ENE) et les amortissements de ses équipements (Consommations de Fonds Fixes ou CFF) et enfin l'Etat à travers les Impôts indirects nets des subventions(IINS).

Tableau 19: Répartition du P.I.B sur la période 200-2011 (En millions de dinars)

	2000	2005	2011
Le PIB	4 123 513,9	7 561 984,3	14 481
Emplois du PIB			
Rémunération des salariés	884 617,0	1 363 926,7	3 817 801,8
<i>Excédent net d'exploitation</i>	2 214 810,6	4 437 917,9	7 821 291,3
<i>Consommation de Fonds Fixes</i>	267 105,1	466 143,7	816 067,2
<i>Impôts indirects nets de subvention</i>	756 981,1	1 293 996,0	2 025 847,5
Ratios			
% Masse salariale globale/PIB	21,45%	18,04%	26,36%
% Excédent net d'exploitation/PIB	53,71%	58,69%	54,01%
% Consommation de Fonds Fixes/PIB	6,48%	6,16%	5,64%
% Impôts indirects nets de subventions/PIB	18,36%	17,11%	13,99%

Source : O.N.S

Il ressort à l'examen des données sur les emplois du PIB figurant au tableau No 1 ci-dessus et du graphique No 1 illustrant l'évolution annuelle de la structure des emplois du PIB, que :

L'Etat est le seul parmi les trois agents concernés, a ne pas améliorer sa position lors de la redistribution de la richesse créée dans la période 2000-2011. En effet, les Impôts Indirects nets de Subventions (IINS) ne représentent que 13,99% du PIB en 2011 contre 18,36% en 2000 soit une diminution de plus de 4 points,

La part revenant à l'Entreprise sous forme d'Excédent Net d'Exploitation (ENE) a atteint le maximum en 2006 avec 60,80% du PIB soit un gain de 9,4 points par rapport à 2002 ; elle a baissé par la suite pour revenir en 2011 à 54,01% du PIB, valeur presque du même niveau qu'en 2000. Par contre la part de ses amortissements sous forme de Consommation de Fonds Fixes (CFF) est restée quasiment stable avec 5,64% du PIB en 2011 contre 6,48% en 2000 ;

Pour les salariés, la période 2000-2006 a été celle où ils ont le moins bénéficié de la redistribution de la richesse créée dans cet intervalle de temps. La part de la masse salariale dans le PIB a diminué de 5,5 points en passant de 23,19% en 2002 à 17,62% en 2006 avec 1500 milliards de DA, Ce n'est qu'à partir de 2007 et particulièrement en 2009 et en 2011 que leur situation s'est nettement améliorée. En effet les relèvements des salaires notamment ceux du secteur public effectués en 2009 ont fait passer la masse salariale à 2360,4 milliards de DA en 2009, puis à 2917,6 milliards de DA en 2010 et enfin à 3817,8 milliards de DA en 2011. En cette fin de période, la part de la masse salariale représente 26,36% du PIB soit un gain de 8,75 points par rapport à 2006 rattrapant et dépassant ainsi la baisse de 5,5 points enregistrée en 2006 par rapport à 2002 signalée plus haut.

III.1.3.2. Evolution et Structure de la Masse Salariale.

La masse salariale représente la rémunération, à partir de la richesse créée (le PIB), d'un des facteurs de production constitué de l'ensemble des salariés. Par conséquent l'importance de ce facteur de production est déterminée par comparaison de la masse salariale au PIB aussi bien en terme de proportion qu'en terme d'évolution de cette proportion durant la période considérée.

En 2011, la masse salariale représente 4,3 fois celle de 2000, alors que le PIB représente 3,5 fois celui de 2000. En effet la masse salariale est estimée à 884 617 millions de DA en

2011 contre à 3 817 801 millions de DA en 2000, alors que le PIB est estimé à 14 481 007,8 millions de DA en 2011 contre 4 123 513,9 millions de DA en 2000. Du fait de la progression du PIB plus lente que celle de la masse salariale, le ratio masse salariale/PIB, représente 26,36% du PIB en 2011 contre que 21,45% du PIB en 2000 soit une hausse de 4,9 % en onze ans.

Avec un montant de 1403,6 milliards de DA, les salariés des branches productives ont bénéficié en 2011 de 36,8 % de la masse salariale globale ; par rapport à 2000, cette proportion a baissé de 17,4 % (54,2% en 2000). Le reste de la masse salariale revient à la branche des activités non productives où l'Administration publique prédomine largement sur les autres employeurs de la même branche en l'occurrence les Banques et Etablissements financiers et les Affaires immobilières. En matière d'emploi, la branche des activités non productives a connu un essor très important ces dernières années, de ce fait sa masse salariale représente 63,2% de la masse salariale globale en 2011 contre 45,8% en 2000 soit un gain 17,4 %.

Tableau 20: Evolution et structure de la Masse salariale et P.I.B (milliard de D.A)

	2000	2005	2011
1. Le PIB	4 123,5	7 561, 9	14 481,0
2. Masse salariale globale	884,6	1 364,0	3 817,8
Dont : 2.1 branches productives	479,7	729,9	1403,6
2.2 branches non productives*	404,9	634,1	2 414,3
Ratios			
Masse salariale/PIB	21,45%	18,04%	26,36%
M S branches productives/PIB	11,63%	9,65 %	9,69 %
M S branches non productives/PIB	9,82%	9,39 %	16,67 %
Structure de la masse salariale			
1. Branches productives	54,2 %	53,5%	36,8%
2. Branches non productives	45,8 %	46,5%	63,2%

Source : O.N.S

III.1.3.3. Masse Salariale et Population occupée.

Le tableau ci-dessous, illustre que les salariés, en dépit du fait que leur part dans la population occupée ait baissé 1,4% (68,5% en 2000 contre 67,0% en 2011, représentent néanmoins plus des deux tiers de la population occupée quant aux les Employeurs et Indépendants, ils représentent 30,9% des occupés en 2011 contre 26,6% en 2000 soit un gain de 4,2 points.

Le salaire moyen mensuel par occupé passe de 11 926 DA en 2000 à 33 144 DA en 2011 soit une accroissement de 178 % en onze ans. Cette hausse est cependant relative car si on rapporte le salaire moyen mensuel au SNMG, il ne représente plus que 2,21 fois le SNMG en 2011 contre 1,99 fois en 2000.

Tableau 21: Salaire moyen par population occupée

	Unité	2000	2011
Population active	<i>milliers</i>	8 691	10 662
Population occupée	<i>milliers</i>	6 180	9 599
Salariés	<i>milliers</i>	4 231	6 434
Employeurs et Indépendants	<i>milliers</i>	1 646	2 963
SNMG	<i>DA/mois</i>	6 000	15 000
Salaire moyen mensuel par actif occupé	<i>DA</i>	11 926	33 144
Ratios			
<i>Salariés/population active</i>		48,68%	60,35%
<i>Salariés/population occupée</i>		68,46%	67,03%
<i>Employeurs/population occupée</i>		26,63%	30,87%
<i>Salaire moyen mensuel par occupé/SNMG</i>		1,99 fois	2,21 fois

Source : O.N.S

III.1.3.4. Evolution des salaires dans le secteur privé et public.

- Dans le secteur public :

De 2009 à 2011, les salaires moyens nets ont augmenté de 13% pour les Cadres ainsi que pour les Agents de maîtrise. Les agents d'exécution ont de leur côté bénéficié d'une augmentation plus forte de l'ordre de 20%. Les niveaux des salaires atteints en 2011 sont de 62 857 DA/Mois pour les Cadres, de 44 491 DA/Mois pour les Agents de Maîtrise et de 28 637 DA/Mois. Dans la même période le Salaire National Minimum Garanti (SNMG) est passé de 12 000 DA/Mois en 2009 à 15 000 DA/Mois en 2010 et 2011. Cette hausse du SNMG de

25% a eut pour effet de réduire les écarts des salaires entre la catégorie des Cadres et celle des Agents de maîtrise. De ce fait, le salaire net mensuel d'un Cadre représente 4,2 fois le SNMG en 2011 contre 4,6 fois en 2009, celui de l'Agent de Maîtrise représente 3 fois le SNMG en 2011 contre 3,3 fois en 2009 et enfin l'Agent d'exécution perçoit mensuellement 1,9 fois le SNMG en 2011 contre 2 fois en 2009.

Tableau 22: Evolution des salaires dans le secteur public et par qualification

Qualification	2009	2010	2011	2011/2009
<i>Cadres</i>	55 487	58 568	62 857	113%
<i>Agents de Maîtrise</i>	39 245	42 433	44 491	113%
<i>Agents d'Exécution</i>	23 822	26 210	28 637	120%
SNMG	12 000	15 000	15 000	125%
Ratios : Salaire net/SNMG				
<i>Cadres</i>	4,6	3,9	4,2	
<i>Agents de Maîtrise</i>	3,3	2,8	3,0	
<i>Agents d'Exécution</i>	2,0	1,7	1,9	

Source : O.N.S

- Dans le secteur privé

De 2009 à 2011, les plus fortes hausses des salaires dans le secteur privé ont concerné les Agents de maîtrise. Le niveau du salaire moyen atteint par cette catégorie de salariés est de 26 563 DA/Mois soit 23% par rapport à 2009.

Les salaires moyens (toutes branches d'activité confondues) des Agents d'exécution et des Cadres ont augmenté dans des proportions relativement plus faibles soient respectivement 25% et 14% avec les niveaux de salaires moyens de 19 402 DA/Mois en 2011 pour les Agents d'exécution et de 47 856 DA/Mois en 2011 pour les Cadres.

Le passage du SNMG de 12 000 DA/Mois en 2009 à 15 000 DA/Mois en 2010 et 2011 soit une hausse de 25% par rapport à 2009 a eut pour effet de ramener le salaire des cadres à 3,2 fois le SNMG en 2011 contre 3,5 fois en 2009 et celui des Agents d'exécution de 1,4 fois en 2009 à 1,3 fois en 2011. Quant aux Agents de Maîtrise, leur salaire moyen de 2011 rattrape la baisse de 2010 où il était équivalent à 1,5 fois le SNMG et représente 1,8 fois le SNMG soit autant qu'en 2009.

Tableau 23: Evolution des salaires moyen dans le secteur privé et par qualification

Qualification	2009	2010	2011	2011/2009
<i>Cadres</i>	41 978	44 988	47 856	114%
<i>Agents de Maîtrise</i>	21 126	23 093	26 563	126%
<i>Agents d'Exécution</i>	16 487	17 481	19 402	118%
SNMG	12 000	15 000	15 000	125%
Ratios : Salaires/SNMG				
<i>Cadres</i>	3,5	3,0	3,2	
<i>Agents de Maîtrise</i>	1,8	1,5	1,8	
<i>Agents d'Exécution</i>	1,4	1,2	1,3	

Source : O.N.S

III.2. Structure et Effets de la Démographie en Algérie.

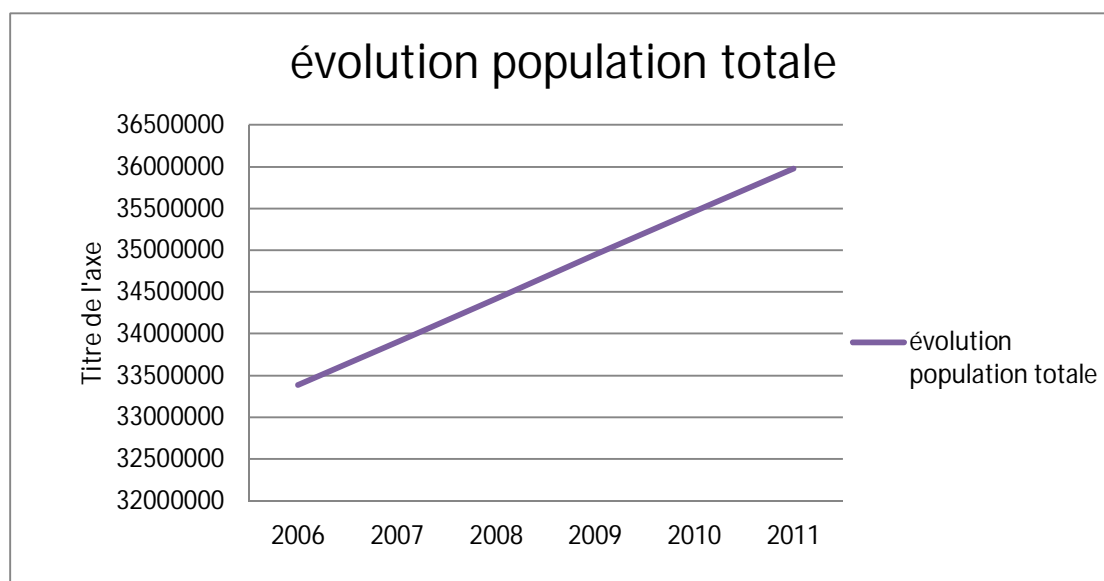
L'Algérie se caractérisait, au lendemain de l'indépendance, par un taux d'accroissement démographique fort élevé (3.3%). Après une politique d'encouragement des naissances, l'Algérie change de position au début des années 80 et considère que la forte croissance démographique est un facteur de sous-développement. Pour la première fois, le plan quinquennal (1980-1984) traite de la question démographique affichant volontairement la nécessité de maîtriser la croissance démographique pour un meilleur équilibre entre population et développement. Tout un programme de maîtrise de la croissance démographique fut alors adopté et mis en œuvre pour atteindre cet objectif.

La situation démographique se caractérise aujourd'hui par des changements importants. Le processus de la forte croissance démographique est achevé. La natalité baisse et l'accroissement de la population se ralentit (1.5% en 2001). La question qui se pose ici est de savoir quelles sont les principales conséquences économiques et sociales des tendances d'évolution démographique observées ?

III.2.1. Les Principales Tendances d'Evolution.

La population algérienne a connu une croissance constante passant de 12 millions d'habitants en 1962 à 18 millions en 1978 et 31.0 millions en 2001 pour atteindre 40 millions en 2040. Le taux d'accroissement naturel qui était plus de 3% au lendemain de l'indépendance n'est plus que 1.4% actuellement.

Figure 8 : Evolution population totale en Algérie (2000-2011)



Source : O.N.S

III.2.1.1. l'Evolution de la Population Active

Tableau 24: Evolution de la population active et occupée en Algérie (2000-2010)

<i>Année</i>	<i>2000</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>
POPULATION ACTIVE	8850000	9075000	9305000	8762000	9470000	9656000
POPULATION OCCUPEE	6240000	6597000	6917000	6684000	7798000	8182000
<i>Année</i>	<i>2006</i>	<i>2007</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	
POPULATION ACTIVE	10110000	9969000	10315000	10544000	10812000	
POPULATION OCCUPEE	8869160	8594000	9146000	9472000	9735000	

Source : O.N.S

III.2.1.2. Evolution et Répartition du Taux de Chômage.

Les politiques de l'Etat à promouvoir l'emploi des jeunes ces dernières décennies ont permis à l'Algérie de voir une augmentation significative en termes de création d'emplois et de baisse du niveau des demandeurs d'emploi. Mais les taux de chômage les plus élevés frappent principalement les catégories d'âge les plus jeunes et le clivage jeune/adulte demeure présent sur le marché du travail.

Un recul significatif est constaté chez les 16-24 ans, passant de 55% à 25% sur la période considérée, contre respectivement 18% et 7% pour les adultes (25 ans et plus). Mais c'est manifestement chez les jeunes femmes qu'il demeure élevé ne baissant pas en dessous des 32% pour un taux planché de 19% chez les jeunes hommes. En outre, le taux de chômage féminin qui, après une fluctuation en dents de scie jusqu'en 2009, a amorcé une tendance à la hausse depuis lors pour atteindre un taux de 40% en 2013. Ces niveaux élevés s'expliquent par une arrivée massive des femmes sur le marché du travail durant ces dernières décennies. Le taux d'activité féminine est en effet passé de 1,8% en 1966 à 9,7% en 1998 (Charmes & Musette, 2002), puis à 16,6 % en 2013.

Tableau 25: Evolution taux de chômage dans la tranche d'âge (15-24)

ANNEE	Tx Chômage jeune (16-24)/pop. Active, totale
2001	47,80
2002	-
2003	-
2004	43,40
2005	31,10
2006	24,30
2007	-
2008	23,80
2009	21,20
2010	21,50

Source : O.N.S

En moyenne, et sur la période considérée, le taux de chômage chez les jeunes actifs est deux fois plus important que chez les adultes.

Les taux de chômage de rejoignent la moyenne qu'à partir de la tranche d'âge de 35 ans. En considérant l'âge de départ à la retraite à l'âge de soixante ans, les carrières sont plus courtes ce qui présage des situations de précarité après le départ à la retraite.

III.2.2. Les Tendances Impactant le Système de Retraite.

Les tendances démographiques susceptibles d'impacter le système de retraite sont celles qui vont favoriser le déséquilibre entre les actifs et les retraités qui sont dans le système.

Il s'agit de l'augmentation de l'espérance de vie, premier paramètre à prendre en considération, il est de nature à augmenter la charge sur le système de retraite puisque le retraité passe un nombre d'années plus élevé dépendant du versement d'une pension pour assurer un niveau de vie adéquat.

Le deuxième paramètre à prendre en considération est le taux de natalité, de nature à faire augmenter la population active qui, sous condition d'exercice d'une activité professionnelle, représente la capacité contributive future du système de retraite et assurera sa pérennité.

L'Algérie, 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 algérienne 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 (données de l'O.N.S).

III.2.2.1. L'Amélioration de l'Espérance de Vie

En Algérie, le recul de la mortalité, 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 70 ans en 2005. Selon les récentes prévisions de l'ONS, 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 ans en 2011 et seulement 65,51 ans en 1987. Autrement dit, en moins de 50 ans les algériens gagnent 12 ans de vie supplémentaire.

Tableau 26: Evolution de l'espérance de vie en Algérie.

Années	Hommes	Femmes	Ensemble
1965	47,62	49,17	48,38
1970	49,53	51,20	50,34
1980	56,99	59,40	58,16
1990	65,26	68,32	66,75
2000	67,40	70,54	68,93
2005	68,30	71,45	69,84
2011	69,20	72,38	70,75
2034	75,8	79,2	77,5

Source : ONS

Plus significative pour les régimes de retraite est l'espérance de vie à l'âge de départ à la retraite ou l'espérance de vie à 60 ans. 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.

Cette tendance se vérifie à l'observation de la proportion des personnes de +65 dans la population totale.

Tableau 27: Proportion des personne de + 65 ans dans la population totale (en %)

2000	3,89
2001	4,00
2002	4,10
2003	4,21
2004	4,31
2005	4,41
2006	4,50
2007	4,59
2008	4,67
2009	4,72
2010	4,73
2011	4,71
2012	4,67

Source : ONS.

III.2.2.2. La Baisse du Taux de Fécondité

D'après les données enregistrées, cet indice a connu une forte baisse entre les années 90 et les années 2000 en passant de 4,76 en 1990 à 2,51 en 2000. Par la suite, l'indice de fécondité se stabilisera aux alentours de 2,5 enfants par femme en moyenne pour les années 2000.

Tableau 28: Evolution du taux de fertilité en Algérie

Années	Tx de fertilité
1980	6,89
1985	5,98
1990	4,76
1995	3,45
2000	2,51
2005	2,50
2011	2,83

Source : Base de données WDI, Banque Mondiale

Ce recul accéléré de la fécondité en Algérie, 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.

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. 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 des régimes de retraite fonctionnant en répartition.

Tableau 29: Evolution du ratio de dépendance des affilié la CNR rapporté aux actifs salariés

<i>2000</i>	6,28
<i>2001</i>	6,34
<i>2002</i>	6,40
<i>2003</i>	6,47
<i>2004</i>	6,53
<i>2005</i>	6,60
<i>2006</i>	6,69
<i>2007</i>	6,78
<i>2008</i>	6,86
<i>2009</i>	6,92
<i>2010</i>	6,95
<i>2011</i>	6,92
<i>2012</i>	6,87

Source : construit par l'auteur selon les données de la CNR et de l'ONS

Le tableau ci-dessus, reflète l'évolution de la charge qui existe sur les actifs cotisants. Un nombre de plus en plus élevé de pensionnés à la CNR son tributaires de cotisations d'actifs salariés en baisse, le ration exprime le nombre de pensionnés par actif, ainsi les cotisations d'un actif finance les pensions 7 pensionnés de la caisse des retraite, cela présage des déséquilibres croissants dans les comptes de la caisse des retraites et la prise en charge massive des différentiels par les finances publiques.

Section IV : L'Evolution du Système de Retraite en Algérie : Une Approche prospective.

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.

IV.1. Les Réformes Envisageables pour le Système de Retraite.

L'importance que revêt le système de retraite, en terme de couverture des risques sociaux et en terme de redistribution des revenus à pousser les partenaires sociaux et le gouvernement à enclencher une réflexion sur l'avenir du système de retraite actuel, vu l'importance du déséquilibre qui le menace.

Les parties habilitées à proposer des voies de réformes sont ceux qui sont concernés par ce système, c'est-à-dire, les travailleurs en tant que bénéficiaire, les employeurs en tant que participants et principaux cotisants ; Les propositions formulées sont ensuite avalisées ou pas par le gouvernement.

Ce genre de rencontre ou de réunion se nomme « rencontre tripartites » relativement aux trois parties qui y prennent place.

La tripartite est un organisme sans statut défini, se réunissant pour débattre des différentes questions économiques et sociales inscrites à l'ordre du jour.

Ce groupe tripartite est composé à égalité de représentant du gouvernement, des employeurs issus du secteur public et du secteur privé, ainsi que les représentants des travailleurs bénéficiaires, représentés par la Fédération Nationale des Travailleurs Retraités (FNTR) affiliée à l'Union Générale des Travailleurs Algériens (UGTA), principal syndicat représentant les travailleurs algériens.

En ce qui concerne le système de retraite (lorsque ce sujet est inscrit à l'ordre du jour), c'est un groupe ad hoc, composé par les trois parties représentatives à la négociation qui à en charge l'étude pour ensuite émettre des propositions.

Ainsi, ce groupe a pour travail de diagnostiquer la situation relative au système de retraite et à l'équilibre financier de la CNR, puis de soumettre des propositions au gouvernement.

IV.1.1. Les Proposition de Réformes du Système de Retraite.

Sur le plan financier, le système des retraites est confronté à une crise de recettes dans le même temps où s'accroissent considérablement ses dépenses, son équilibre global s'avère précaire, la CNR n'arrivant plus à faire couvrir ses dépenses par ses recettes.

Ces problèmes ne constituent pas une raison suffisante pour remettre en cause les principes fondamentaux du système de retraite et de la sécurité sociale.

Les recommandations formulées par les acteurs sociaux, respectent donc cette logique de sauvegarde d'un système fondé sur la répartition et la solidarité.

« ...La pérennité du système de retraite par répartition, son équilibre financier, dépendent avant tous de la situation économique du pays et du niveau de l'emploi, toutes les difficultés rencontrées par le passé n'étaient que des incidents conjoncturels résultant d'incohérences... »⁵³ .

Les recommandations proposées, ont pour objectif de rectifier les effets négatifs causés sur le système et d'améliorer son efficacité sans pour autant le modifier de manière radicale.

Suite à la réunion du groupe de travail tripartite de 1997, un certain nombre de points sont proposés au gouvernement dont l'objectif est d'améliorer la situation financière de la CNR.

Les mesures proposées sont les suivantes :

- La prise en charge par l'Etat des dépenses de solidarité.
- Augmentation du taux de cotisation de 12% à 16%.
- Passage de la période de cotisation de 32 ans à actuellement à 40 ans en 2005.
- Redéfinition du salaire moyen servant d'assiette de calcul à la pension de retraite.

⁵³Extrait du communiqué de la F.N.T.R affiliée à l'U.G.T.A, émit à l'issu de la réunion de son secrétariat sur le système de retraite, tenu le 10 Janvier 2004 et paru dans « *Le Soir d'Algérie* » du 04 Février 2004.

- Désindexation, par rapport au SNMG, des minimums de la pension de retraite et de la majoration pour conjoint à charge.

- Institution d'un plafond pour les pensions de retraite.

- Création d'un organisme autonome qui sera chargé du recouvrement.

De façon générale, Les propositions de réformes englobent un certain nombre de mesures identifiées depuis longtemps et qui peuvent être mises en œuvre dans le cadre d'un plan d'actions à court et moyen terme. Il s'agit de toutes les mesures qui agissent sur les deux axes suivants :

- Le premier axe concerne l'amélioration des recettes du système des retraites.

- Le deuxième axe à pour objectif la maîtrise des dépenses du système.

IV.1.2 Diagnostique du groupe de travail tripartite.

C'est en Avril 1997 et devant la gravité de la situation qu'un premier diagnostique fut l'objet d'un rapport que ce groupe de travail constitué a remis au gouvernement ; il rassemblait les points suivants, qui mettaient en avant les raisons du déficit de la CNR et proposait par la suite des mesures pour le rééquilibrage des comptes.

- Le rapport cotisant / bénéficiaires est en diminution.

- Le taux de remplacement d'une pension de retraite est passé de 50% à 62% .

- Le mécanisme d'indexation des retraites sur les salaires institués en 1991 a largement contribué à accentuer l'aspect précédent.

- La CNR a pris en charge depuis 1991 la totalité du différentiel entre le SNMG et les pensions inférieures. La CNR a pris en charge des dépenses que le groupe de travail considère comme des dépenses de « solidarité nationale » concernant le minimum pension et celle des moudjahiddines qui doivent incomber à l'Etat.

- La CNR à pris en charge le déficit du régime des non salariés alors qu'une caisse spécifique à été mise en place en 1993 pour cette catégorie.

- Le mécanisme d'indexation des pensions minimum sur le SNMG ne laisse aucune marge de manœuvre pour adapter les dépenses (pensions) en fonction des recettes (cotisations).

- Les placements financiers des réserves qui ont été réalisés par la CNR lorsque celle-ci était bénéficiaire, ont eu une mauvaise rentabilité.

Ce diagnostic a été suivi par un certain nombre de propositions pour améliorer l'équilibre financier de la CNR dont la plus importante l'augmentation du taux de cotisation destinée à la branche retraite de 14% à 16%, avalisée et appliquée par le gouvernement en 1999.

Une rencontre tripartite, ayant à l'ordre du jour le système de retraite, s'est tenue le 09 et 10 Octobre 2003, le groupe a eu à réfléchir sur les dispositions du « dispositif de facilitation de départ à la retraite » le diagnostic et les propositions de réforme ont fait l'objet d'un rapport remis au gouvernement en fin des travaux.

Le diagnostic établi, portait essentiellement sur le coût de l'application de ce dispositif. Selon le groupe de travail, l'application du dispositif de facilitation s'est traduit par :

- Une forte augmentation des charges de retraite due essentiellement au nombre sans cesse croissant des bénéficiaires.

- Une diminution des recettes : en effet, à chaque retraite précoce de la vie active, correspond la perte d'un cotisant pour une moyenne de sept (7) ans pour la retraite proportionnelle et quatre (4) ans pour la retraite sans condition d'âge.

L'application de ce dispositif a donc des incidences négatives sur la situation financière de la Caisse Nationale des Retraites.

Les propositions formulées portent sur la suppression de ce dispositif, proposition privilégiée par l'ensemble du groupe de travail à l'exception des représentants des travailleurs bénéficiaires.

Selon le rapport⁵⁴ les mesures doivent viser deux objectifs :

⁵⁴ Extrait du rapport de fin de travaux du groupe de travail tripartite paru dans *Le Soir d'Algérie* du 22 Décembre 2004.

- Harmoniser les dispositions contenues dans le dispositif lié aux facilitations de départ à la retraite, et ce, par rapport au régime de la retraite anticipée.

- Réduire l'impacte du dispositif de facilitation de départ à la retraite sur l'équilibre de la Caisse Nationale des retraites.

Selon le même rapport, « en matière de retraite anticipée imposée aux travailleurs, dans le cadre de compression pour raison économique, les avantages de pension sont réduits, alors que la retraite demandée dans le cadre de l'ordonnance 97-13 du 31 Mai 1997 (dispositif de facilitation), donc par le libre choix du travailleur, ne comporte aucune disposition allant dans le même sens.

Dans le régime de retraite anticipée, l'exercice de toute activité génératrice de revenus, hormis celle liée à une activité d'utilité publique telle que prévue par la législation, entraîne la perte ou la suspension de ce droit.

Par contre, dans le dispositif lié aux facilitations de départ en retraite, l'exercice d'une activité rémunérée est toléré.

De plus, il convient de relever que le nombre de bénéficiaire de la retraite anticipée ne cesse de régresser, et ce, depuis la mise en œuvre de l'ordonnance 97-13 du 31 Mai 1997 relative aux dispositions de facilitation des départs en retraite (voir graphique N°04 P162).

La diminution des effectifs de la retraite anticipée, entamée dès 1999, est due aux facteurs suivant :

- La transformation des pensions de retraites anticipées en pension de facilitation, qui offre plus d'avantages immédiats que le régime de l'anticipée (départ à 50 ans après 20 de travail pour une retraite proportionnelle, départ à 50 ans après 29 ans de travail pour la retraite anticipée, avec une minoration de 10%) et notamment la possibilité de travailler juste après le départ en retraite.

- Les entreprises préfèrent la mise à la retraite par le dispositif de facilitation (en cas de difficulté économique) qui leurs évite de payer les contributions forfaitaires d'ouverture de droit. ».

IV.1.3 Les Voies d'Amélioration des Recettes.

C'est un ensemble de mesures qui à pour but de faire croître les ressources du système de retraite et améliorer sa situation financière

IV.1.3.1. Améliorer le Recouvrement des Cotisations.

Il s'avère nécessaire de réorganiser la fonction de recouvrement sans créer de nouvelles charges administratives et de gestion.

Les pouvoirs publics doivent envisager la mise en place d'une action d'envergure nationale, s'inscrivant à long terme, en association avec les partenaires sociaux afin de maîtriser « l'évasion sociale » constituée de la sous déclaration et de la sphère de l'économie informelle, source, elle, de non déclaration et de fraude sociale.

Dans cette optique, l'instauration d'un « minimum obligatoire de cotisation » doit être appliqué impérativement à tout travailleur et à tout employeur quelque soit la durée ou la nature de son travail.

Augmenter les recettes de cotisation suggère aussi d'augmenter l'assiette des salaires assujettis à la cotisation, que toutes les composantes du salaire ou de la rémunération, sans distinction, fasse l'objet d'une retenue sociale.

IV.1.3.2. Le Relèvement du Taux de Cotisation

Le taux de cotisation c'est le taux de contributions des partenaires sociaux à la sécurité sociale, il se compose d'une partie qui s'applique aux salaires des travailleurs (quote-part salarié) et d'une autre partie à la charge des employeurs (quote-part employeur), cette cotisation finance les caisses d'assurance de la sécurité sociale notamment la branche retraite de celle-ci.

Dans le cadre de négociations sociales, l'on pourrait envisager un relèvement du taux de cotisation tout en tenant compte du niveau relativement élevé auquel il se situe déjà.

En effet, le taux de cotisation appliqué à la branche retraite dès l'application des nouvelles lois de sécurité sociale en 1985 était de sept pour cent (7%), taux jugé par le Bureau International du Travail en inadéquation au vue du niveau des prestations servies, le BIT recommandait un taux de douze pour cent (12%). Le taux de cotisation à la branche retraite a

donc été revu à la hausse, 11% en 1991, 12,5% en 1998 puis 14% en 1999 pour passer à 16% en 2000 avaliser après proposition du groupe de travail tripartite tenu en 1997, soit une hausse de deux (2) points de plus que le taux recommandé par le B.I.T.

L'augmentation du taux de cotisation à la sécurité sociale et la branche retraite ne se fera pas sans conséquences, cette augmentation aura pour effet d'accroître le coût du travail, d'alourdir davantage les charges sociales, de dissuader plus fortement les recrutements et d'inciter à une évasion sociale plus grande.

De plus, côté social, le relèvements successifs des taux de cotisation réduisent d'autant les revenus et dégradent le pouvoir d'achat des salariés.

Le tableau ci-après compare le taux de cotisation à la sécurité sociale de l'Algérie à d'autres pays partenaires commerciaux.

Au plan international, le système algérien se situe à un niveau égal à celui des pays à revenu intermédiaire de l'Union Européenne.

Avec 34,50% du salaire soumis à cotisation, l'Algérie est le pays qui a le taux de cotisation sociale le plus élevé du Maghreb, dont 25% a la charge de l'employeur et 9% comme quote-part du salarié.

En comparaison avec un pays européen comme la France, l'Algérie a un taux de cotisation global inférieur et met une charge supérieure sur les employeurs.

En conclusion, avec un taux de cotisation global élevé (le plus élevé du Maghreb) est avec une proportion à la charge de l'employeur plus élevé que la France, l'Algérie semble avoir atteint la limite du relèvement du taux de cotisation, qui peut constituer un frein sérieux à l'augmentation du niveau de l'investissement et de l'emploi.

IV.1.3.3. Augmentation de la Durée de Cotisation Minimale Ouvrant Droit à une Pension à Taux Plein

Cette mesure à pour objectif de relever le nombre d'annuités de cotisation nécessaires à l'admission à la retraite, elle concerne la période de cotisation minimum fixée à 15 ans par l'article 6 de la loi 83-12 relative à la retraite et la durée de cotisation nécessaire à l'obtention du taux maximum de 80% du salaire en tant que pension de retraite fixée par l'article 6 Bis de la même loi introduit par l'ordonnance 97-13 du 31 Mai 1997 relative au dispositif de facilitation.

Ce dernier point figure dans le rapport de la tripartite tenu en 1997 son volet propositions de réforme, faisant passer cette période de trente deux (32) années nécessaires actuellement à quarante (40) années en 2005.

IV.1.4. Les Voies de la Maîtrise des Dépenses de Pensions.

C'est la deuxième catégorie de mesures qui agissent sur l'axe des dépenses.

Elles représentent un mode de régulation et de maîtrise des dépenses permettent l'équilibre financier du système.

IV.1.4.1. Le relèvement de l'âge de la retraite

La retraite est l'âge "administratif" auquel une société décide de la fin de la vie de travail et à partir duquel une personne est socialement en droit de recevoir un revenu d'inactivité.

Fixé par la loi 83-12, dans son article 6 à soixante (60) ans, cet âge suit une tendance universelle à la hausse, une tendance motivée par l'allongement de l'espérance de vie des individus, d'une part due aux progrès médicaux et l'allongement de la carrière à des âges très avancé d'autre part du fait que le travail moderne revêt une forme de moins en moins pénible que les décennies passées.

IV.1.4.2. Modifier ou Supprimer le Dispositif de Facilitation de Départ à la Retraite

Introduit dans la loi 83-12 relatives à la retraite par l'ordonnance 97-13 instituant la retraite proportionnelle et la retraite sans condition d'âge (départs en retraite avant l'âge légal de 60 ans), ce dispositif a engendré des charges supplémentaires à la Caisse Nationale des Retraites en aggravant un déficit déjà enregistré auparavant.

Le dossier du « dispositif de facilitation » a été inscrit à l'ordre du jour du groupe de travail tripartite en 2003 ; dans son rapport de fin de travail regroupant les propositions de réforme, ce groupe de travail propose deux options :

La première option est la suppression de ce dispositif vu la charge qu'il représente et les déséquilibres qu'il induit sur les comptes de la Caisse Nationale des Retraites, cette option étant rejetée par les représentants des travailleurs, une deuxième option est proposée.

La deuxième option consiste en la modification de certains points relatifs à ce dispositif afin de pallier aux incohérences qu'il constitue source de déséquilibre du système.

Les réaménagements proposés sont définis par des modifications législatives pour lesquels le groupe de travail tripartite suggère une première mouture (projet):

1) La présente a pour objectif de modifier et compléter la loi 83-12 du 02 Juillet 1983.

2) L'article 6 Bis de la loi 83-12 du 02 Juillet 1983, sus visée, est modifier est complété comme suit :

3) (modification à introduire à l'article 6 Bis)

- L'admission en retraite dans le cas prévu par l'article aux paragraphes 1 et 2 « ci-dessus », intervient à la demande du travailleur.

- L'admission en retraite au titre des dispositions du présent article est subordonné au versement des cotisations pour toute la durée d'anticipation comprise entre : la date d'admission en retraite et le 60ème anniversaire du travailleur de sexe masculin ou 55ème anniversaire du travailleur de sexe féminin.

- Les cotisations telles que prévus ci-dessus, s'effectues selon les modalités suivantes

- Le taux de cotisation de rachat est égal à la somme des fractions à la charge du travailleur et de l'employeur et affectées à la branche retraite telles que fixées par la législation en matière de cotisation à la sécurité sociale.

- L'assiette servant de calcul à la cotisation est constituée par le dernier salaire mensuel soumis à cotisation perçu par les travailleurs avant l'admission en retraite.

- La charge des cotisations incombe au travailleur.

- Le paiement des cotisations de rachat prévues par le présent article s'effectue à la date d'admission en retraite. Toutefois, l'organisme de retraite compétent peut accorder un échéancier de paiement ne pouvant en aucun cas excéder douze (12) mois à partir de la date d'effet de la pension de retraite.

IV.1.4.3. Différencier Entre les Dépenses de Sécurité Sociale et les Dépenses de Solidarité nationale.

Les règles fondamentales au plan universel régissant le fonctionnement des systèmes de sécurité sociale, consacrent la distinction entre la cotisation de sécurité sociale et l'impôt ou la taxe fiscale et parafiscale. La cotisation de sécurité sociale est prélevée sur les salaires pour être versée sous forme de prestation sociale (salaire socialisé).

Les ressources de la sécurité sociale sont affectées aux seuls avantages prescrits par la législation et ne peuvent être utilisées à d'autres fins, il s'agit du respect de l'autonomie financière de la sécurité sociale.

A cet effet, il s'agit donc de distinguer entre les prestations de sécurité sociale, assurées par une fonction d'assurance relevant des groupes professionnels et celle qui relève de la solidarité nationale envers des catégories particulières d'assurés, cette fonction est assurée par l'Etat.

Concrètement, les dépenses d'indexation de la pension minimum au S.N.M.G des petites pensions et des retraités moudjahiddines doivent être totalement mises à la charge de l'Etat puisque relevant de la solidarité nationale.

Certaines de ces mesures sont, parues dans le rapport du groupe de travail tripartite, ont été retenus par le gouvernement qui les reprends sous forme d'amendements à la loi sur la retraite intervenu en 1999 et 2000. Les modifications concernent neuf (9) articles de la loi (13, 15, 16, 17, 24, 25, 29, 43 et 47), les plus importantes porte sur :

- La modification de l'assiette de calcul de la pension de retraite : le nombre d'année servant à déterminer le salaire moyen passe de 3 ans à 5 ans.

- La prise en charge du complément différentiel par le budget de l'Etat, les dépenses de « solidarité nationale » supportées jusque là par la CNR y compris le différentiel servi au petites pensions et les moudjahiddines. Il est, aussi, mit à la charge de l'Etat les cotisations dues au titre de la participation à la guerre de libération nationale.

- L'allocation retraite : la fixation de la condition d'âge de 60 ans aux travailleurs qui ne remplissent pas la condition de durée de travail pour bénéficier d'une pension.

IV.1.5. L'Eventualité de Changement structurel du Système de Retraite.

Les transformations économiques et sociales de cette dernière décennie ont généré un chômage important et une précarisation de l'emploi avec une augmentation de la sphère informel.

Cet état de faits à lourdement pénalisé la progression des recettes du système des retraites, essentiellement financé par les cotisations des travailleurs et des employeurs, rendant du même coup difficile le financement des dépenses, sans cesse croissantes, liées à l'afflux important de nouvelles cohortes de retraités et liée aussi à l'allongement de l'espérance de vie des bénéficiaires.

Dans ces conditions la préservation du système par répartition est problématique, conditionné par un équilibre financier difficile à trouver ; le recours à l'augmentation des prélèvements sociaux rencontre de sérieuses limites, elles alourdissent les charges des employeurs et compromettent le niveau des investissements et celui de l'emploi.

Pour ces raisons, le système de retraite est confronté au problème d'une nécessaire mise à jour. Parmi les différentes thèses proposées lors des débats, une est favorable à l'instauration d'un système de retraite fonctionnant sur la base de la capitalisation au lieu de la répartition, une façon de mettre plus de responsabilités sur les individus dans la gestion de leurs risques vieillesse.

IV.1.5.1. L'introduction de la capitalisation dans le système de retraite Algérien

Dans ce type de système, les pensions de retraite sont financées grâce à l'épargne accumulée par les cotisants. Les cotisations sont placées, ces placements et leurs revenus sont utilisés pour payer les pensions de retraite des épargnants.

Une telle vision, tout en s'inscrivant dans une perspective de réforme, doit tenter, dans un premier temps de concilier les objectifs de préservation d'un système de base solidaire consacrant des prestations et des avantages qui continueront à garantir une protection appréciable et d'offrir un champ d'intervention conséquent aux usagés eux-mêmes, de façon individuelle ou collective.

IV.1.5.2. L'instauration de formes complémentaires de retraite

Le rapport du groupe de travail tripartite réuni en 2003, propose d'accélérer la mise en place de régimes de retraites complémentaires, au motif que la loi le prévoit et que c'est une pratique qui a de plus en plus cours dans les autres pays.

En Algérie, la possibilité de création de régime de retraite complémentaire a été supprimée par la loi 83-12 dans son article 55, cet article fut abrogé par l'article 23 de l'ordonnance 96-18 du 06 Juillet 1996, rétablissant la possibilité de création d'une caisse de retraite complémentaire.

Cependant, à ce jour, les régimes de retraite complémentaire n'existent pas encore. De leurs cotés, les mutuelles prévoient souvent l'octroi de certains avantages aux adhérents admis en retraite. Aussi le développement des régimes complémentaires reste encore à accomplir.

Selon le même rapport du groupe de travail tripartite, il semble que l'absence d'un cadre juridique et organisationnelle de référence constitue une des causes essentielles de la situation qui prévaut dans ce domaine. Aussi conviendrait-il de promulguer le plus tôt possible un texte de base qui aiderai à promouvoir ce type de protection complémentaire à même de constituer une alternative au système de retraite de base en le soulageant et participant par la même à son maintien.

Compte tenu des considérations évoquées plus haut, le rapport du groupe de travail suggère que le dispositif à mettre en place (loi cadre) devra donc s'attacher, en particulier à régler, notamment les aspects suivant :

- Les secteurs d'activité et les catégories de travailleurs.
- Le caractère obligatoire ou facultatif.
- Le champ d'intervention à la fois au plan des personnes et étendue de la compétence (professionnel, interprofessionnel, territorial, etc.).
- Le mode de financement et les techniques de gestion financière.
- Le mode d'organisation et de gestion.
- Les avantages servis par les régimes et les niveaux.

- Les conditions de bénéfice.

Au même titre que le système par répartition qui trouve ses limites dans la croissance du nombre de retraités et la baisse du taux d'activité, le mode de financement et de fonctionnement du système de retraite sur la base d'une capitalisation présente des limites qui peuvent s'aggraver par le contexte économique du pays où il est en application.

- Le risque financier : la garantie des pensions de retraite fondées sur le principe de la capitalisation est soumise à la capacité des marchés financiers à assurer un rendement positif aux capitaux investis. La fluctuation de ces marchés, difficile à prévoir, représente aussi un aléa important pour ce type de fonctionnement du système de retraite. Cette limite représente un risque plus grand dans le cas de l'Algérie du fait de la déstructuration du marché financier couplé à une faiblesse du système bancaire.

- L'inflation : compte tenu des mécanismes de leur détermination, les pensions de retraite ne sont pas à l'abri des tensions inflationnistes. En effet si les pensions par répartition sont indexées sur les prix et les salaires en cours, la capitalisation n'offre pas cet avantage, le montant des prestations versées au moment du départ à la retraite peuvent être érodées par l'inflation. Si, en Algérie, ces dernières années, les taux d'inflation se sont caractérisés par la modération, la situation économique et financière reste volatile est sujette à bouleversement.

- Redistribution (inégalité face au système) : les programmes par capitalisation ne sont pas fondés sur le principe de la redistribution, les comptes d'épargne sont alimentés en fonction du revenu des individus, ainsi un faible niveau de revenu peut laisser une large proportion de travailleurs en dehors du champ d'application de ces régimes, ce qui constitue une exclusion sociale par le revenu à l'obtention d'un droit fondamental, celui de la protection. En Algérie, ce dernier point est la principale crainte des représentants des travailleurs puisqu'il casse le principe de la répartition et de la solidarité au profit de retraites individuelles qui favorisent uniquement les hauts revenus.

- La période de transition : la transition d'un régime par répartition à un système par capitalisation induit un coût lié à deux problèmes :

- La gestion des stocks de retraités de l'ancien régime qui continueront à percevoir leurs droits acquis, alors que les cotisations ne sont plus versées par les actifs.

- Le deuxième problème se rapporte à la période de maturation des pensions par capitalisation. Il faut compter trente (30) ans à quarante (40) ans d'activité pour jouir d'une

pension complète. Ace titre les travailleurs âgés qui adhèrent au nouveau régime ne pourront accumuler des montant significatifs qui leurs assurent une pension suffisante.

IV.1.5.3. Le modèle proposé par la Banque Mondiale

La situation économique de l'Algérie dans les années 1990, a conduit le gouvernement algérien à mettre en œuvre des mesures élaborées par la Banque Mondiale et le Fond Monétaire International dans le but de rétablir les équilibres économiques.

L'une de ses mesures concernait la réduction des dépenses budgétaires de l'Etat, dépenses notamment dirigées vers la protection sociale et le système de retraite, menaçant sa fonction de solidarité et de répartition.

Afin de réduire les dépenses sociales, la Banque Mondiale propose un modèle de fonctionnement des retraites moins astreignant financièrement pour l'Etat, mettant plus de responsabilité sur les individus, il est d'une essence libérale mais qui représente des risques d'exclusion sociale.

En effet, pour rétablir les équilibres budgétaires, la Banque Mondiale préconise un système de retraite qui reposerait sur trois piliers.

Un premier plier accorderait des prestations minimales, financées par l'impôt, relevant de régime public fonctionnant selon le principe de la solidarité nationale qui octroiera des avantages après examen du niveau des ressources. C'est donc un soutien minimum.

Le second pilier comporterait un programme obligatoire de pensions, constitués par des régimes de retraites fonctionnant exclusivement par la capitalisation, ces régimes seraient financés par une épargne obligatoire confiée aux assurances privées, régulée par l'Etat ou par des organisation professionnelles.

Le troisième pilier est constitué d'un régime facultatif, fonctionnant aussi par la capitalisation, financé par une épargne volontaire ; chaque participant y contribue en fonction du niveau de ces ressources et par les cotisations qu'il est disposé à mettre.

Ces trois piliers démontrent clairement la tendance libérale que la Banque Mondiale veut donner au système des retraites en faisant appel quasi exclusivement à la gestion par capitalisation des fonds individuels ou collectifs, ne donnant qu'une petite importance au rôle de la redistribution par la solidarité dans la protection des couches vulnérables. La Banque

Mondiale estime que c'est à chaque pays que revient de définir la combinaison la plus appropriée des trois piliers.

Certaines de ces recommandations ont été prises en considération lors de l'amendement de la loi relative à la retraite. Il s'agit notamment de la modification du système d'indexation des prestations garanties, de l'examen des ressources pour la partie des régimes qui ne concerne pas les pensions et l'augmentation du nombre d'années qui servent de base de calcul de la moyenne des salaires pour la fixation du montant des pensions.

Mise à part l'application de ces quelques recommandations, les principales, celles qui concernent la réforme structurelle du système de retraite n'ont pas été prises en considération, celle concernant le relèvement de l'âge de la retraite et celle de la privatisation d'une partie ou de la totalité du système en introduisant la capitalisation.

Ces propositions importantes, capables à moyen ou à long terme de réduire les déséquilibres enregistrés par le système de retraite algérien.

Ces propositions induiront un coût social de transition certain, mettant à la marge la population à moindre revenu.

Pour ces raisons, et devant l'opposition des représentants des travailleurs, le gouvernement n'a pu engager, d'abord, un débat profond sur la viabilité du système de retraite actuel et son adaptation aux nouvelles réalités économiques et sociales pour ensuite engager les réformes nécessaires pour l'adaptation des recettes aux dépenses pour garantir le maintien de niveau de couverture sociale des populations actuelles et celles qui solliciteront le système dans le futur.

IV.2. Analyse en Approche Positive et Normative des Réformes Envisageables

L'analyse des réformes envisageables pour le système de retraite en Algérie se heurte à plusieurs difficultés. La première d'entre elles est de définir les natures de réformes à mettre en place.

La première approche adoptée dans les Etats providences, est de considérer les systèmes de retraites fonctionnant par répartition et faisant appel à un fort degré de solidarité comme acquit. Or les disparités grandissantes, notamment en termes de salaire fait croître les tensions et les inégalités. Ces inégalités s'expriment à deux niveaux : la première est l'inégalité

contributive, les personnes ayants des carrières ascendantes avec des salaires ascendants contribueront plus que les individus avec des profils de carrières erratiques ; mais avec la même perspective de couverture du risque viagère en fin de parcours. Le deuxième niveau d'inégalité est celui du taux de remplacement qui dans les deux cas de profils de carrières peuvent se retrouver au même niveau par l'effet de la solidarité (démonstré dans le chapitre 1).

Dans les cas d'une réforme de système de retraite par répartition dans les Etats providences sont d'abord de natures paramétriques. Cela signifie que c'est le changement des paramètres de ce système qui sont prise en considération ; il s'agira alors de rectifier le taux de cotisation, ou la valeur du point retraite, retarder l'âge de liquidation de la retraite ou le niveau de remplacement garanti.

Dans beaucoup de cas, une réforme paramétrique ne suffit pas à rétablir les équilibres financiers des caisses du système de retraite, elles sont accompagnées par des reformes structurelles, organisationnelles et relative à l'environnement d'implantation du système de retraite notamment l'environnement du marché du travail.

Les réformes structurelles sont parfois radicales et mettent en place des dispositifs dont le fonctionnement diffère radicalement de la répartition, c'est le cas lors de l'introduction de la capitalisation, c'est l'individualisation de la gestion du risque vieillesse. Dans ce mode de fonctionnement une grande partie de solidarité est abandonnée au profit de l'effort d'épargne et de contribution qui accentue les inégalités salariales.

Pour toutes ces considérations, la réforme du système de retraite ne peut pas être abordée aux stricts résultats d'analyse positive ou de ce qui doit être fait pour maintenir le système de retraite, mais doit prendre en compte une approche normative de l'analyse des réformes ou en d'autres terme ce qui est politiquement acceptable pour minimiser les couts sociaux.

IV.2.1. Approche Positive de l'analyse des réformes envisageables en Algérie.

Aujourd'hui la notion de « réforme des retraites » est devenue synonyme, dans la plupart des pays, de mesures d'austérité. En réalité, les débats politiques et scientifiques font référence à plusieurs objectifs, censés guider le processus de réforme. Quatre objectifs sont souvent mis en avant par des gouvernements ou par des agences internationales lorsqu'il s'agit de justifier une intervention dans le domaine des retraites. De manière générale, ils se basent sur des notions d'équité. Souvent, comme le processus de réforme des retraites

implique forcément des sacrifices, ils fournissent des pistes par rapport à comment les sacrifices nécessaires peuvent être repartis de manière équitable. La réflexion sur les objectifs des réformes des retraites constitue un préalable important à l'identification de modèles de réforme en Algérie.

IV.2.1.1. Préserver la Viabilité Financière du Système de Retraite Face aux Changements Démographiques.

Depuis le début des années 1990, l'objectif principal de quasiment toute intervention en matière de politique des retraites consiste à préparer les régimes financés par répartition à faire face au vieillissement démographique (Banque Mondiale 1994). Souvent cet objectif est poursuivi à travers des réductions dans la générosité des rentes, mais aussi par d'autres moyens, tels que l'apport de ressources supplémentaires. De différentes manières et avec des conséquences économiques et sociales fort différentes, ces mesures visent à rendre les régimes de retraite viables dans le moyen/long terme, dans un contexte de vieillissement démographique.

IV.2.1.2. Promouvoir l'Équité entre les Générations

Les débats publics et scientifiques sur la réforme des systèmes de retraite invoquent également des considérations d'ordre éthique, faisant référence à des principes de justice sociale ou d'équité.

Parmi ceux-ci, le principe qui est le plus souvent invoqué est sans doute celui de l'équité entre générations. Ce principe peut être compris de deux façons :

- Équité entre générations au sens de « cohortes » :

Selon ce principe on estime que chaque génération (au sens de cohorte, donc d'individus nés dans la même période) devrait obtenir le même taux de rendement sur les cotisations payés pendant la vie active. Cette forme d'équité est rarement atteinte dans des systèmes de retraite qui comportent une composante financée par répartition. En effet, les régimes de ce type ont été introduits précisément avec l'intention de favoriser la génération d'entrée. Pour cette raison, cette conception de l'équité entre les générations nous semble peu appropriée comme principe sur lequel fonder un processus de réforme des retraites.

- Équité entre générations au sens de classes d'âges :

Ici le terme de « génération » est compris comme classe d'âge et non pas comme cohorte.

Dans un contexte de vieillissement démographique, l'équité intergénérationnelle est assurée seulement si les positions relatives des retraités et des actifs restent stables. Plus concrètement, le rapport entre le revenu moyen disponible après impôts et cotisations sociales des actifs et le revenu moyen des retraités doit rester constant. Le montant des rentes devra donc être diminué et le montant des cotisations augmenté pour atteindre cet objectif.

Concrètement, elle se heurte au problème que le transfert intergénérationnel n'a pas lieu uniquement au niveau du système de retraite mais aussi dans d'autres domaines de politique publique, financés par des sources de revenu différentes (cotisations, impôts, primes, TVA).

IV.2.1.3. Adapter la perception des rentes à l'Espérance de vie

Un argument souvent avancé pour justifier une baisse des prestations ou une hausse de l'âge de la retraite fait référence à l'augmentation rapide de l'espérance de vie au cours des dernières décennies, qui se traduit par un allongement de la durée de perception des rentes. Cette évolution pourrait justifier un relèvement de l'âge de la retraite, plus supportable du fait de l'allongement de l'espérance de vie.

Cet argument peut être appliqué aussi de manière transversale. En effet, s'il est vrai que l'espérance de vie moyenne connaît une augmentation continue, des différences substantielles existent entre groupes socio-économiques ; des écarts ont été constatés d'espérance de vie à 65 ans en fonction du niveau d'éducation. Cette constatation suggère qu'une augmentation généralisée de l'âge de la retraite ne constituerait pas une réponse adéquate à l'exigence d'adapter la durée de la perception des rentes à l'espérance de vie. Selon ce principe, une éventuelle hausse de l'âge de la retraite devrait se faire de manière différenciée.

IV.2.1.4. Adapter les Systèmes de Retraite aux Changements du Marché du Travail

Le vieillissement démographique et les problèmes de financement ne sont pas le seul moteur des réformes des retraites. La transformation du marché du travail en cours depuis quelques décennies, caractérisée par une déstructuration du travail et une féminisation de la main d'œuvre, appelle des nouvelles formes de protection retraite, plus adaptées aux nouveaux profils de carrière atypique du marché du travail actuel. Ainsi, le travail à temps

partiel et les interruptions d'emploi dues à la fin des contrats d'insertion ou à une formation ne devraient plus être pénalisées en termes de constitution d'un capital retraite.

IV.2.2. Analyse en Approche Normative ou Réformes Politiquement Acceptables

Notre analyse des réformes des retraites ainsi que de la littérature de science politique ont mis en évidence le caractère potentiellement très controversé de ces initiatives. L'aspiration à partir à la retraite à un âge relativement peu élevé est très forte au sein de la population des pays étudiés. Le vieillissement de l'électorat et la plus forte propension à voter des tranches d'âge proches de l'âge de la retraite contribue également à rendre politiquement difficile l'adoption de mesures d'austérité dans le domaine des retraites.

Sur la base des expériences faites, essentiellement dans les pays d'Europe occidentale, nous pouvons identifier un certain nombre d'éléments communs aux réformes adoptées avec succès.

IV.2.2.1. Inclusion d'Éléments d'Échange Politique

L'inclusion d'éléments d'« échange politique » dans le cadre d'une réforme, ou même en dehors de celle-ci, a souvent contribué aux succès du processus d'adaptation. Par éléments d'échange politique on entend l'inclusion dans la réforme de mesures qui ne sont pas forcément en cohérence avec l'approche du gouvernement mais qui répondent à des exigences formulées par des acteurs clef.

Il faut distinguer les notions d'échange politique et de compromis. Un compromis peut simplement être une concession faite par le gouvernement à un acteur externe par rapport à l'étendue d'une mesure. Par exemple, supposons que le gouvernement souhaite fixer l'âge de la retraite à 67 ans et les syndicats à 60, un compromis pourrait être un âge de la retraite à 63 ou 64 ans.

Un échange politique se distingue d'un compromis dans le sens que la réforme va inclure des mesures demandées par les acteurs externes retenus. Il s'agit d'une approche beaucoup plus puissante en termes de construction du consensus, car les acteurs externes retenus auront des éléments positifs à présenter à leurs membres. Un accord de leur part sera donc plus probable que dans le cas d'un simple compromis.

Ces échanges politiques peuvent prendre différentes formes :

- Implication des acteurs les plus touchés dans l'élaboration du projet de réforme et/ou négociation des contenus avec ces acteurs. L'acteur politique clef ici c'est les syndicats.
- Des mesures d'austérité qui tiennent compte de critères d'équité. L'équité peut être introduite en éliminant des privilèges qui existaient dans le système avant la réforme, ou en tenant compte de différences entre groupes socioprofessionnels (par exemple la pénibilité du travail).
- Combinaison de mesures d'austérité avec des améliorations pour certains groupes d'assurés, tel que par exemple les travailleurs atypiques ou ceux avec des charges familiales.
- Combinaison de mesures d'austérité avec un renforcement de la redistribution. Ce type d'échange politique est relativement fréquent dans les pays étudiés. A côté de mesures d'austérité plusieurs pays ont renforcé la protection contre la pauvreté, en introduisant un revenu garanti (Allemagne) ou en le renforçant (Italie). D'autre part, plusieurs pays ont rendu leur système plus favorable aux bas revenus en allongeant la période prise en compte pour le calcul de la rente (Italie et Suède, qui tiennent compte de la totalité de la vie active). Du fait des progressions salariales plus prononcées chez les hauts salaires, la prise en compte de périodes plus ou moins courtes en fin de carrière constituait un avantage pour ce groupe socioprofessionnel.

IV.2.2.2. L'Utilisation de Mécanismes Auto-adaptatifs.

Plusieurs pays ont fait appel à des mécanismes auto-adaptatifs. Ces mécanismes permettent de dépolitiser des décisions habituellement controversées qui dépendent d'évolutions économiques et démographiques incertaines. Un mécanisme auto-adaptatif peut réduire le caractère controversé de certaines interventions dans la mesure où celles-ci n'entreront en vigueur que si les évolutions économiques et démographiques suivent un certain cours.

IV.2.2.3. L'Adoption d'un Système Entièrement Nouveau

Parfois, des réformes fondamentales ont été plus facilement acceptées que des réformes mineures, probablement parce qu'elles rendent, au niveau individuel, plus difficile l'identification d'une éventuelle perte ou gain par rapport au système précédent.

Cet aspect de la réforme n'est pas forcément une entorse au principe de la transparence, dans la mesure où le nouveau système (par exemple en Italie et en Suède) se fonde sur des

principes clairs et compréhensibles, donc transparents, sur lesquels la plupart des acteurs ont pu trouver un accord.

Cet accord a sans doute été facilité du fait que dans le système d'avant la réforme, certains groupes étaient fortement avantagés par rapport à d'autres. La réforme a donc en même temps permis de renforcer l'équité intra-générationnelle des systèmes.

Il semblerait donc, qu'une réforme profonde, qui ne permet pas une comparaison immédiate entre ancien et nouveau système, mais qui est basée sur des principes d'équité transparents et partagés, a plus de chances d'être acceptée qu'une réforme qui n'introduit que des modifications mineures, mais qui donne lieu à des pertes très visibles.

CONCLUSION :

Ce deuxième chapitre est revenu sur l'évolution de la sécurité sociale en Algérie. Deux grande périodes jalonnent son évolution, la première est celle de son unification des années 80, cette période représente la naissance, l'organisation et la structuration du système de sécurité sociale dont le système de retraite tel qu'il existe actuellement. La deuxième grande période d'évolution du système de sécurité sociale en Algérie est représentée par l'application du plan d'ajustement structurel.

La principale caractéristique de la période d'application du P.A.S est le licenciement massif des salariés des entreprises publiques non rentables. Le système de sécurité sociale en général et le système de retraite en particulier ont été utilisés comme outils d'absorption des cohortes sortantes est menacées par la marginalisation.

Les amendements apportés aux règles de liquidation de la retraite sont allés dans le sens de la facilitation, ces nouvelles formules ont eu comme conséquences d'augmenter la charge en terme de nombre de personnes affiliés mais aussi en terme de dépense puisque ces formules proposaient des conditions de liquidation très favorable à des personnes qui partaient à la retraite prématurément.

Depuis les années 2000, l'Algérie a confirmé ses orientations libérales, en donnant plus d'espaces à l'entreprise privée ; pas assez dynamique, préférant des activités commerciales à l'industrie productive, ces entreprises n'intègrent pas les demandeurs d'emploi assez vite dans le monde du travail, l'une des caractéristique de cette période est l'augmentation du taux de chômage.

En parallèle à la dégradation de la situation économique, l'Algérie connaît aussi un changement démographique. L'augmentation de l'espérance de vie, la baisse de la natalité, fait passer la démographie en Algérie vers un stade de vieillissement, ce changement démographique impacte négativement le marché du travail.

Le système de retraite en Algérie se retrouve menacé par ces conjoncture négative est la question de sa réforme retourne de l'évidence.

Réformer un système de retraite tel que celui en application en Algérie, revient à actionner plusieurs leviers, d'abord ceux de l'environnement d'implantation, c'est-à-dire le marché du travail. Optimiser la récolte de la cotisation, prendre en considération les carrières atypiques sont quelques aspects à considérer comme voie de réforme.

Le deuxième levier est celui des paramètres du système, en modifiant les taux de cotisation, l'âge de liquidation ou le niveau de remplacement, il serait possible d'assurer la pérennité du système de retraite.

En fin, la voie la plus radicale, est la restructuration totale du système. Cette voie est proposée par les instances internationales ; elle prévoit la mise en place d'un système à pilier multiples en introduisant la capitalisation en responsabilisant les individus quant à leurs fins de carrières. Cet aspect permet entre autre de considérer les disparités salariales de plus en plus importantes dans l'économie algérienne.

En analyse économique, ces voies de réforme ne se valent pas quant leurs acceptation par la sphère sociale ; ce chapitre revient en fin sur l'analyse de ces réformes en approche positive et normative pour optimiser la mise en application ainsi que l'efficacité des éventuelles réformes.

Chapitre III

Reforme du Système de Retraite en Algérie : Evaluation par Analyse Actuarielle

INTRODUCTION

Après avoir passé en revue les difficultés que rencontrent les systèmes Algérien 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 l'Algérie 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 l'Algérie s'est engagé.

Il convient de rappeler que jusqu'au début des années 1990, la problématique de l'équilibre financier des régimes ne se posait pas. C'est le bouleversement profond du contexte économique du milieu des années 1990, induit par le plan d'ajustement structurel qui enclenche et accélère le déséquilibre de la caisse des retraites.

Durant la période de PAS des années 1990, l'Algérie à été destinataire des propositions de la banque mondiale allant dans le sens de la réforme du système de retraite, toutes les études Elles ont confirmé la nécessité d'engager rapidement le processus de réforme du système des retraites en Algérie.

Certes, les pouvoirs publics ont recouru la nécessité 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.

Etant en général l'un des piliers fondamentaux de la protection sociale, le système des retraites actuel en Algérie est toujours 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 du système en Algérie en rappelant les mesures paramétriques et institutionnelles appliquées jusqu'à présent. Nous analyserons également les différents scénarios de réforme qui peuvent être 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 I : Evaluation des 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.

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.1.1. Réforme du Taux de Cotisation du Système Actuel.

Ce premier scénario consiste à maintenir l'organisation institutionnelle et les mécanismes de financement actuels avec l'introduction de réformes paramétriques.

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.

I.1.2. Evaluation du Taux de Cotisation d'Equilibre du Système Actuel.

Précédemment défini, le système de retraite en Algérie est un système à prestations définies et fonctionnant par répartition.

Dans un système à prestations définies, l'engagement vis-à-vis des assurés porte sur la pension future, l'objectif est de garantir au retraités un revenu proportionnel au revenu des actifs, cette proportion est appelée « Taux de remplacement instantané ». L'ajustement se fait alors par les recettes. Ce qui justifie que face à une augmentation des dépenses dû par exemple à une augmentation du nombre des retraités, les responsables du régime soient obligés, de relever le taux de cotisation pour respecter les engagements en termes de niveau de pension. Surtout dans le cas où le nombre de cotisant ne suffit pas. Le rapport nombre de cotisant/nombre de retraités est appelé « le ratio de dépendance économique ».

Le taux de cotisation assurant l'équilibre financier s'écrit de la manière suivante :

$$\text{Taux de cotisation} = \text{Taux de remplacement instantané} * \text{Ratio de dépendance économique}$$

$$\text{Ou : } c = \frac{p}{w} * \frac{R}{S_n} \quad \text{Formulation (1)}$$

Avec : « c » : 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_n » : Ratio de dépendance économique qui donne le nombre de retraités à la charge des cotisants exprimant ainsi la contrainte qui s'impose au régime.

I.1.2.1. Evaluation des termes de l'équation pour le système de retraite en Algérie.

- ***Le taux de remplacement instantané :***

Le taux de remplacement instantané, évalue le niveau de revenu procuré par le système de retraite par rapport à celui des actifs de la même catégorie socioprofessionnelle. Le taux de

remplacement instantané net, quant à lui, rapporte les pensions moyennes versées par la CNR aux salaires moyens des actifs. Pour mesurer le niveau de vie relatif, c'est-à-dire les ressources disponibles pour financer les dépenses de consommation, le taux de remplacement devrait être calculé en net, après déduction du prélèvement socio-fiscal pesant sur les salaires et les pensions de retraite.

Le taux de remplacement technique du système de retraite en Algérie est défini à 80%. Il est calculé sur la base d'une assiette composée par les éléments du salaire qui sont soumis à la cotisation sociale. Or le salaire disponible ou le salaire net, peut intégrer d'autres éléments non soumis à cette cotisation sociale. Dans ce cas, le taux de remplacement instantané est inférieur au taux de remplacement technique selon l'importance des éléments de la rémunération non soumis à la cotisation.

Les travaux de Djamila MENDIL⁵⁵ font apparaître les taux de remplacements instantanés suivant dans le système de retraite en Algérie. Le tableau ci-dessous fait ressortir le taux de remplacement instantané « TR » et le rapproche au nombre de retraités qui en bénéficie par formule de liquidation de la retraite « Effectif ».

Tableau 30: Taux de remplacement instantané selon le type de retraite en 2011(en %).

Type de retraite ⁹	Retraite proportionnelle	Retraite sans condition d'âge	Retraite anticipée	Allocation de retraite	Retraite à 60 ans
TR	61.1	90.8	45.1	17.6	64.7
Effectifs	28.24	12.98	0.08	9.34	49.36

Source : Djamila MENDIL

Il est donc possible de déterminer un taux de remplacement moyen pour le système de retraite en Algérie. La moyenne géométrique pondérée par les effectifs qui en bénéficie fait apparaître un taux de remplacement instantané moyen de **63,50%**.

Nous considérons ce taux de remplacement, à la fois, constant et cible ; ce qui justifie cette hypothèse est la structure des salaires qui n'a pas évolué sur les périodes étudiées. Les

⁵⁵ MENDIL D. "Le niveau de vie des retraités algérien et l'inégalité des retraites", l'Université Abderrahmane MIRA, Faculté des Sciences Economiques, des Sciences de Gestion et des Sciences Commerciales. Bejaia - Algérie.

⁵⁵ Résultats de l'enquête annuelle sur les salaires auprès des entreprises-Mai 2011-

salaires soumis à cotisation sont composés en moyenne en Algérie à 64%⁵⁶ de salaire de base, le reste en forme de primes soumises à cotisation.

- ***Le ratio de dépendance économique***

L'équilibre des comptes de la caisse de retraite dépendent aussi de l'évolution d'autres paramètres à caractère démographique. Un ratio en particulier permet d'évaluer l'impact démographique sur le système de retraite : le nombre d'actif pour un retraité.

Le ratio de dépendance exprime le bilan démographique du système de retraite ; il rapproche le nombre de salariés qui cotisent au système de retraite à celui des retraités qui dépendent de ce système pour garantir un revenu de substitution.

Plus le rapport est en faveur des actifs cotisants, plus le système récolte assez de cotisations pour faire face à ces engagements.

Le tableau suivant rapproche le nombre de retraités à la charge de la caisse nationale des retraites à celui des actifs salariés cotisants au système.

Tableau 31: Evolution des principaux éléments démographique du système de retraite

Années	2001	2003	2004	2005	2008	2009	2010
Population occupée	6597000	6684000	7798000	8182000	9146000	9472000	9735000
proportion population salarié	60,90%	64,80%	59,80%	38,20%	35,00%	33,10%	33,00%
population salariée cotisante	4017573	4331232	4663204	3125524	3201100	3135232	3212550
population retraitée	1 341 161	1 512 681	1 605 527	1 688 055	1 948 138	2 075 444	2 169 892

Source : construit par l'auteur d'après les données de la CNR et de la base de données de la banque mondiale WDI.

⁵⁶ Résultats de l'enquête annuelle sur les salaires auprès des entreprises-Mai 2011-

Tableau 32: Calcul du taux de cotisation d'équilibre par rapprochement du taux de Remplacement instantané et du taux de dépendance économique

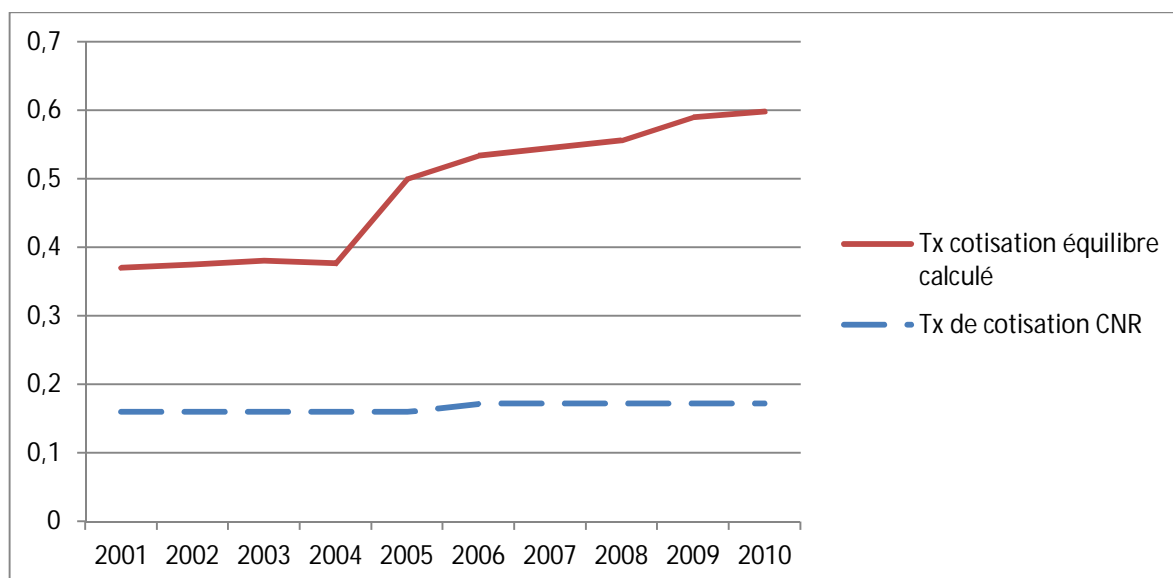
Années	2001	2003	2004	2005	2008	2009	2010
ratio de dépendance	33,38%	34,92%	34,43%	54,01%	60,86%	66,20%	67,54%
taux de remplacement	63,00%	63,00%	63,00%	63,00%	63,00%	63,00%	63,00%
Taux cotisation d'équilibre calculé	21,03%	22,00%	21,69%	34,03%	38,34%	41,70%	42,55%

Source : Extrapolé d'après le tableau

Le tableau 5 fait ressortir des taux de cotisation d'équilibre bien plus élevés que les taux en application pour le système de retraite en Algérie pour les mêmes années.

Ce sont des taux qui assurent l'équilibre entre les recettes et les dépenses de la caisse des retraites ; à partir de 2005, les taux de cotisation d'équilibre du système de retraite est égale puis dépasse, pour les années suivantes, le taux global de cotisation à la sécurité sociale.

Figure 9 : Evolution du taux de cotisation à la retraite et du taux de cotisation d'équilibre calculé (2001-2010)



Source : constituée par l'auteur

La figure 4 illustre la dissociation qu'il y a eu entre le taux de cotisation en application au système de retraite en Algérie et celui d'équilibre calculé.

La première période allant jusqu'à 2004 les deux courbes sont parallèles, la dissociation arrive en 2005, 2006, cela s'explique qu'en Algérie, le taux de cotisation à la retraite augmentait tout les un à deux ans à raison d'un demi point de pourcentage. Or sont niveau actuel de 17,25% est resté inchangé depuis 2006, malgré la dégradation de l'environnement économique et paramétrique du système de retraite.

1.1.2.2. Evaluation par le Modèle à Deux Générations Imbriquées.

En partant de la formulation (1) précédente, il est possible d'élaborer un modèle simple qui sera utilisé systématiquement pour étudier les incidences économiques et démographiques sur le système de retraite.

Afin de maintenir la pérennité du système de retraite par répartition à prestations définies, l'objectif est de parvenir à l'équilibre financier en ajustant simultanément le niveau des prestations et des cotisations.

A partir des relations précédentes, il est possible de développer un modèle qui permet d'étudier les incidences des évolutions économiques et démographiques sur le système de retraite en introduisant la notion de temps. Le même raisonnement va se faire mais sur des variables qui relèvent de deux exercices, ce qui conduit à noter la période en indice.

Pour la période « t », le taux de cotisation d'équilibre s'écrit en formulation (1).

Les variables du modèle sont :

Pour la période (t - 1) :

W_{t-1} : Salaire moyen de la période (t - 1).

A_{t-1} : Population active de la période (t - 1)

Pour la 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.

θ : Probabilité de survie après la retraite.

μ : Taux de remplacement.

u : Taux de chômage.

g : Taux de croissance du salaire.

n : Taux de croissance de la population active.

Le principe d'articulation est le suivant, considérons qu'une personne vit deux périodes dans sa vie, une première période d'activité « $t - 1$ », ou l'individu exerce une activité professionnelle génératrice de revenu et une deuxième période de retraité « t », ou c'est le système de retraite qui lui substitue son revenu sous forme de pension. Le salaire de la période t est exprimé en fonction de la période précédente $t-1$, avec « g » le taux de croissance des salaires entre les deux périodes. Le taux de remplacement μ est égal à la pension de t rapportée au salaire de la carrière de $(t - 1)$; le taux de remplacement instantané rapporte la pension de t aux salaires des actifs de la même période.

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

$$\text{D'où } (1 + g) = \frac{w_t}{w_{(t-1)}} \quad \text{Et } \mu = p_t / w_{(t-1)}$$

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

De la même façon, on peut introduire les évolutions démographiques en reliant les populations d'une période à celle de la période précédente. Les retraités de la période t étaient actifs en période $t-1$, période au cours de laquelle on suppose que la mortalité est nulle. Par contre, à la période t , la probabilité de survie des actifs de $t-1$ est de θ qui prend une valeur inférieure à 1. Pendant la période t deux générations coexistent, A_t : les actifs du moment et R_t : les retraités du moment mais qui ne sont que les survivants des actifs de la période précédente. Ce qui fait que : $R_t = \theta * A_{t-1}$

Le nombre de cotisants est égal à la population des actifs A , dont on déduit la population au 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.

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

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

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

Ce qui donne : $c_t = \mu / (1 + g) * [\theta / ((1 + n) * (1 - u))]$

Ce qui veut dire que le taux de cotisation d'équilibre dans un système de retraite par répartition et à prestations définies, doit varier sur deux périodes selon le taux de remplacement voulu (maintenir, augmenter ou baisser) pour une variation de population de cotisants nette des chômeurs et des non survivants.

- *Estimation des variables du modèle en Algérie pour deux périodes (2000-2005) et (2005-2011).*

Comme préciser plus haut, nous partons de l'hypothèse que le taux de remplacement instantané de la pension de retraite ciblé est de 63,5% comme taux moyen du système de retraite en Algérie. Cette hypothèse est construite sur la base de deux postulats, la première est que ce rapport est lié à la composition des salaires, les éléments soumis à cotisations sociale n'ont pas évolués pendant cette période, le deuxième postulat tient à l'un des objectifs du système de retraite qui est l'équité notamment entre les générations.

Les données publiées par l'O.N.S sur les enquêtes de salaires dans les entreprises algérienne font apparaitre les taux de progressions moyen des salaires dans le secteurs privé et public comme suit : pour les périodes (2000-2005) un taux de moyen de progression de 5,50% et pour la période (2005-2011) ce taux est de 8,75%, s'expliquant, entre autres, par l'augmentation des salaires de la fonction publique.

Les tables de mortalité de l'office nationale des statistique déterminent la probabilité de survie à l'âge de 60 ans pour la période (2000-2005) un taux de 94,63% et pour la période (2005-2011) un taux de 95,27%.

Enfin les données démographiques concernant l'évolution de la population salariée cotisante ainsi que les taux de chômage en Algérie, et pour des raisons de diversification des sources sont extraits des bases de données WDI de la banque mondiale.

Le tableau suivant regroupe les données du modèle et détermine le taux de cotisation d'équilibre calculé par la formulation 2.

Tableau 33: Paramètres de calcul du taux de cotisation d'équilibre du système de retraite en Algérie selon la formulation 2 sur la période (2000-2005) et (2005-2011)

	Périodes 1 (2000-2005)	Périodes 2 (2005-2011)
θ	0,9463	0,9527
μ	0,635	0,635
u	0,2258	0,12
g	0,055	0,0875
n	-0,05834	0,009421
$\mu/(1+g)$	0,601895735	0,583908046
$\theta/(1+n)*(1-u)$	0,778014846	0,830551375
Ct	46,83%	48,50%

Source : construit par l'auteur

Les résultats font apparaître les taux de cotisation d'équilibre pour les deux périodes d'estimation. Pour la première période, l'équilibre financier du système de retraite est atteint pour un taux de cotisation de 46,83% c'est-à-dire qu'en prenant en considération la charge imposée à la caisse des retraite par les retraités de cette périodes et le nombre des salariés cotisant et les salaires considérés de la même période, ce taux équilibre les recettes et les dépenses de la caisse nationale des retraites.

Les observations à noter durant cette période sont d'abord le recule de la population cotisante, en effet, en moyenne sur la période, les salariés cotisants diminues puisque la variable « n » est exprimée négativement ; ensuite le taux de chômage relativement élevé « u » 22,58% est de nature à influencer négativement le système, c'est autant de potentiels salariés qui ne cotisent pas.

L'effet de tendance démographique et économique défavorable associée à un taux de remplacement élevé nécessite une contribution bien supérieure à 17.25, elle doit se situer à 46,83% ; le différentiel de recettes est compensée par le fond national des réserves de retraite financé par le trésor public.

Pour la deuxième période ce taux augmente pour deux raisons, la première est que par l'effet de l'augmentation des salaires moyens et pour maintenir un taux de remplacement constant, les dépenses de la caisse augmentent, alors que simultanément, le nombre de salarié cotisant est en baisse. Le fait que l'augmentation de la charge de la CNR soit absorbée par un nombre en baisse de cotisant fait augmenter le taux de cotisation d'équilibre. Dans les faits c'est encore le fond national des réserves de retraites qui prend le relais pour financer le différentiel de recette.

I.2. L'Augmentation de l'Âge Légal de Départ.

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 34: 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 : O.C.D.E

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.2.1. L'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.2.2. 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.

I.3. 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 :

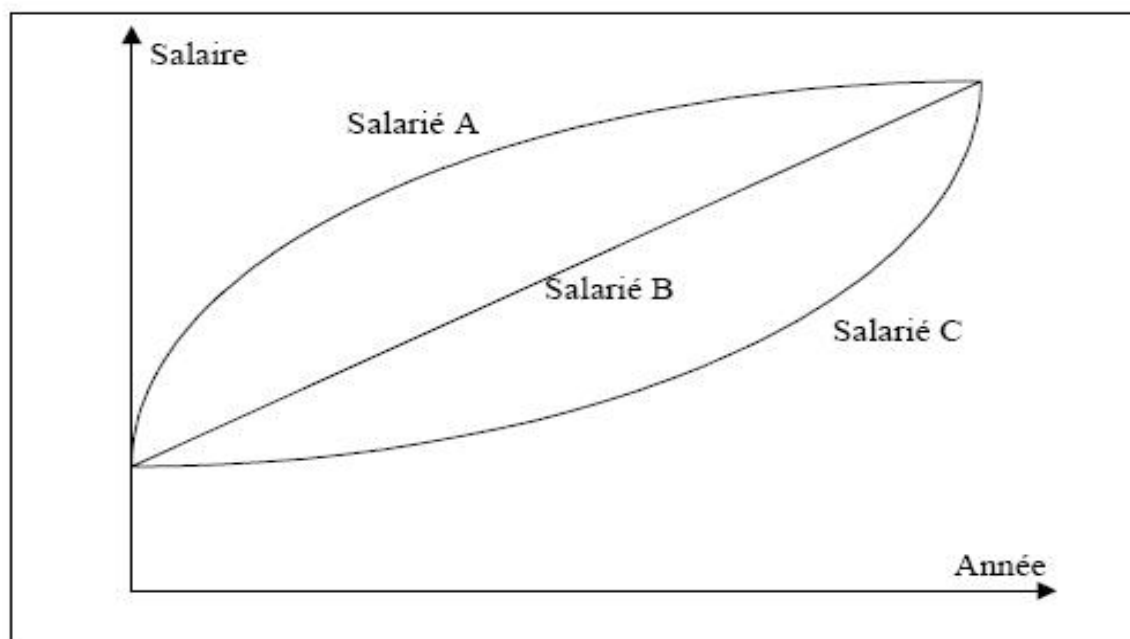
L'encouragement des promotions de dernière année rendant l'octroi des pensions excessivement cher.

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.

Figure 10 : Base de calcul pour un système basé sur la dernière année de salaire



Source : C.S.E.A

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.

Section II : Réformes systémiques ou structurelles : Système 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).

II.1. Modèle Proposé par 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 retraite.

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 2ème 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 3ème pilier ont été adoptées.

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 2ème pilier et l'épargne facultative du 3ème 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 1er janvier 1983. Les travailleurs actifs avant 1983 devaient être encouragés pour basculer dans le nouveau régime privé de retraite, en accédant (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'AFP⁵⁷ 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), 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 :

⁵⁷ AFP = compagnie privée administrant un fonds de pension

1- un pilier (non contributif) ou « zéro pilier » (sous forme d'une retraite au titre de subvention démographique⁵⁸ ou sociale) qui fournit un niveau minimal de protection.

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.

⁵⁸Une 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 35: Classification de la retraite à piliers multiples.

Pilier	Groupe cible			Caractéristiques principales		
	Pauvre à vie	Secteur informel	Secteur formel	Caractéristiques	Cotisation	Financement ou nantissement
0	X	X	x	Retraite « de base » ou « retraite sociale », au moins une assistance sociale (universelle ou liées aux ressources)	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 déterminée capitalisée)	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

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.

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.

II.1. Modèle Proposé par Bureau International du Travail (B.I.T)

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 III : Evolution Vers un Système plus Elargi.

III.1. Conditions de réussite du processus de réforme du système de retraite en Algérie.

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 à la simple nécessité 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 consensus 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.

III.1.1. L'Extension de la Couverture Vieillesse

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 sociale⁵⁹. 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 nouveaux instruments⁶⁰, convention n°177 sur le travail à domicile, recommandation n°189

⁵⁹ Sécurité sociale : un nouveau consensus p. 62

⁶⁰ 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

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.

III.1.2. Comblent l'Absence de Couverture

En Algérie, 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, en Algérie, 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 serait 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 particulièrement les personnes âgées après leur vie active. Les personnes opérant dans l'économie informelle représentent un pourcentage élevé⁶¹ ce qui explique également la

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.

⁶¹Selon l'enquête nationale de l'O.N.S sur le travail (2000-2011), le secteur informel non agricole occupe 32,0% de l'ensemble de l'emploi non agricole

gravité de cette absence de couverture en Algérie.

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.

Le système de retraite de la sécurité sociale, dans la configuration actuelle, ne peut offrir une couverture plus élargie. Tel qu'il fonctionne actuellement en Algérie, ce système 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 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.

III.2. Politique et Stratégie d'Elargissement 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.

III.2.1. Pratiques de l'élargissement de la couverture et expériences de réformes

III.2.1.1. L'Expérience Tunisienne

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%⁶² 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 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

⁶² 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 ;

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 MENA⁶³ 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.

III.2.1.2. L'Expérience Egyptienne

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 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

⁶³ Middle East and North Africa, la région opérationnelle de la Banque Mondiale et, de façon croissante, des organismes des Nations Unies.

des travailleurs indépendants, des travailleurs temporaires et des employés du secteur informel⁶⁴.

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 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.

⁶⁴ Samalouti J., « Réforme du système de retraite en Egypte : expériences et choix », Ministère des finances, p 40.

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%.

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.

III.2.1.3. L'Expérience Jordanienne

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.

CONCLUSION

Dans ce chapitre nous avons pu déterminer les voies de réforme probable du système de retraite en Algérie. A l'instar des autres systèmes de retraite fonctionnant par répartition, le système de retraite algérien se retrouve avec plusieurs voies de reformes possibles.

Les voies probables de réformes sont de plusieurs natures ; dans ce chapitre il est apparu clairement qu'en Algérie, que plusieurs d'entre elles devraient être mises en application pour réussir une transition réussie dans le cadre de la réforme du système de retraite.

La simple modification paramétrique n'est pas suffisante, comme constater dans la section I, si elle ne s'accompagne pas d'autre type d'ajustement, notamment environnementaux, concernant d'abord le marché du travail et l'organisation institutionnelle, la révision paramétrique n'aura aucun sens ; si nous considérons la révision du taux de cotisation, nous aboutissant à taux d'équilibres qui ne sont pas applicable du tout.

L'allongement de la durée de cotisation, ou différé l'âge de départ semble une voie de réforme paramétrique facile à mettre en place et politiquement acceptable dans les circonstances sociale actuelle en Algérie. Au vu de ce qui à été dit, il semble aussi nécessaire de prendre en considération l'aspect de la pénibilité de la carrière.

L'autre voie de réforme qui se dégage et la prise en compte des carrières particulières, pour les intégrées dans des régimes spéciaux, tout en gardant l'architecture institutionnelle de la retraite (gestion par une caisse unique), ces régimes permettraient la prise en charge des carrières notamment pénible en prévoyant une contribution ainsi que des règles de liquidation particulières.

CONCLUSION GENERALE

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.

L'Algérie dispose d'un système de retraite unique général et obligatoire géré par la Caisse Nationale des Retraites (C.N.R) qui est devenu au fil du temps, 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 en Algérie est passé par plusieurs étapes. Instauré avant l'indépendance, 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.

La question de la réforme du système de retraite en Algérie a commencé à se poser avec les premiers disfonctionnements économiques qui se sont matérialisés pendant et après l'application du plan d'ajustement structurel au début des années 1990.

L'augmentation du taux de chômage, le comportement de sous déclaration des entreprises privées, l'élargissement du secteur informel ont contribué à fragiliser l'opération retraite en Algérie.

L'aspect démographique, sur lequel s'assoit le système de retraite, représente aussi un critère de déséquilibre ; à l'instar des pays en développement, l'Algérie connaît un changement démographique qui commence à éroder sa pyramide des âges par le bas. La baisse de la natalité contribue à faire baisser la cohorte de la population active par rapport à la population totale, l'augmentation de l'espérance de vie fait augmenter la proportion des personnes âgées à la charge du système.

Ces aspects économiques et démographiques font de la réforme du système de retraite une urgence nationale, dont l'objectif est le maintien d'un pan important de la protection

sociale capable de jouer son rôle dans une perspective la continuation voire même de la détérioration de la situation économique et démographique en Algérie.

La nécessité d'une réforme du système de retraite en Algérie apparaît donc clairement. Il n'existe pas de solutions miraculeuses pouvant résoudre d'un seul coup tous les problèmes de ce secteur qui reste un domaine complexe. La réforme devrait se faire par étapes simultanées 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.

La réorganisation du marché du travail est première étape structurante, elle est importante à plus d'un titre, d'abord la réduction de sa frange informelle, par la communication pour la prise de conscience et le contrôle omniprésent, outil qui à fait ses preuves en Jordanie.

Ensuite, il est nécessaire de prendre en charge ses carrières atypique qui naissent de la mise en place des dispositifs d'insertion professionnelle et l'apparition de relation de travail non conventionnelles ; cette étape peut s'accompagner par une autre simultanée qui est la réorganisation institutionnelle de la prise en charge du risque vieillissement ; l'exemple est la création d'une caisse spécifique au carrières atypique financer entre autre par la fiscalité.

La révision paramétrique du régime générale en Algérie est aussi une voie de réforme à considérer. Dans l'état actuelle des choses, la simple révision du taux de cotisation aurait un impact contre productif ; mais pris simultanément aux autres approches, il pourrait être revu notamment dans son aspect « responsabiliser les salariés » ; en effet avec un taux de cotisation de 6,75% sur les salaires soumis à cotisation, le salarié algérien est celui qui contribue le moins à sa retraite de la région MENA.

La réévaluation de l'âge de départ à la retraite est aussi une voie de réforme probable est socialement acceptable ; pour cause d'augmentation de l'espérance de vie, la période dévolue à la carrière peut-être prolongée ; un autre aspect peut être pris en considération, c'est l'aspect de l'existence en Algérie du phénomène de la deuxième carrière, la liquidation de la retraite à soixante ans en Algérie, laisse aux individus 15 ans en moyenne d'espérance de vie après cet âge. C'est la raison pour laquelle entre 30% et 35% des salariés à la retraite entament une carrière nouvelle sous plusieurs formes. Cette deuxième carrière n'étant pas

prévu par la réglementation, elle se fait dans la majorité des cas dans le domaine de l'informel.

La responsabilisation des individus peut concerner ceux qui bénéficient des salaires les plus élevés, une réforme réglementaire peut permettre la création de caisses de retraites complémentaires, fonctionnant par capitalisation, elles peuvent, par leur fiscalisation, contribuer au financement des caisses de protection des plus faibles victimes de carrières erratiques.

L'aspect « pénibilité » de la carrière peut être prise en considération dans la réforme du système de retraite en Algérie. Il est possible d'identifier ces carrières regardant les métiers qui font le plus appel au départ facilité à la retraite (retraite proportionnelle). Cet aspect ouvre la voie à des perspectives futures de recherche, en étudiant des trajectoires de carrières individuelles en utilisant la technique de la micro-simulation au lieu d'une approche par grandes cohortes. La différenciation des régimes de retraite par secteur ou corps de métier permettra de faire du système retraite en Algérie un système plus efficace et plus juste en prenant en considération les spécificités des différentes carrières.

La prise de conscience de l'urgence de la réforme du système de retraite en Algérie, doit passer par une large consultation ; c'est l'aval de tous les acteurs de l'opération retraite qui assurera l'efficacité des réformes qui pourront être mises en Application.

BIBLIOGRAPHIE

Aglietta M., Blanchet D., Heran F. (2002), *Démographie et économie*, Conseil d'analyse économique, La Documentation Française.

Andreani E., (1986), *Les retraites*, Edition La Découverte, Collection Repères.

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.

Association Internationale de Sécurité Sociale (1987), « Les problèmes actuels des régimes de pension », *Etudes et recherches*, n°26, Genève.

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 (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 (2001), *Rapport sur la protection sociale au Moyen-Orient et en Afrique du Nord*.

Barbier J-C., Theret B. (2004), *Le nouveau système français de protection sociale*, Edition Repères, Collection La Découverte.

Bec C. (1999), « Les politiques d'assistance : de l'intégration à la relégation », in Numéro spécial Assurance, assistance, solidarité, *Revue de l'IREs*, n°30.

Benjelloun SE, Dupuis JM et El Moudden C. (2011), « Inégalités, système de retraite et redistribution au Maroc » colloque Meknès sur le vieillissement de la population dans les pays du Sud, mars 2011, Maroc.

Beveridge W. (1944), « Full employment in a free Society », traduction française, Du travail pour tous dans une société libre, Ed. Domat-Montchrestien, 1945.

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.

Bichot J., (2003), « Retraites : ajustement ou réforme ? » *Futuribles* n°286.

Blanchet D., (2002), « les modes d'équilibrage des systèmes de retraite :

- éléments analytiques du débat », *Revue d'Economie Financière*, N°68-2002.
- 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. (1990)**, « Retraite par capitalisation et par répartition selon le contexte démographique : quelques résultats comparatifs », *Annales d'Economie et Statistiques*, n°18.
- Boulier J-F., Dupre D. (2002)**, *Gestion financière des fonds de retraite*, Edition Economica 2002.
- 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., Saillard Y.,(1995)**, *Théorie de la régulation : l'état des savoirs*, Edit La Découverte, Paris.
- 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*.
- Charpentier F. (1996)**, *Retraites et fonds de pension : l'état de la question en France et à l'étranger*, Edition Economica.
- Clerc D. "comment fonctionne le système de retraite"**, Alternatives Economiques n° 207 du 10/2002.
- Conseil D'orientation des Retraites (2007)**, *Retraites : questions et orientations pour 2008*, La Documentation Française.
- 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.
- Conseil D'orientation des Retraites (2002)**, *Âge et Travail, un axe de réflexion essentiel pour l'avenir des retraites*, La Documentation Française, janvier.
- 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.
- 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., EL Moudden C. (2002)**, *Economie des retraites*, Economica, Paris.
- Dupuis J-M. (1994)**, *Le financement de la protection sociale*, Edition, Que sais-je ?
- Esping-Andersen G. (1999)**, *Les trois mondes de l'Etat-providence : Essai sur le capitalisme moderne*, Collection Le lien social.
- 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.
- Flici F.** « Provisionnement des rentes viagères en Algérie, entre approche statique et approche prospective », Ecole Nationale Supérieure de Statistiques et d'Economie Appliquée.
- Forum des chefs d'entreprise**, « *Eléments de réflexion sur l'évolution des salaires et du pouvoir d'achat en Algérie* ».
- Friot B. (1999)**, « Quels sont les grands principes des systèmes de retraite », *Problèmes économiques*, n° 2608, Mars.
- Friot B. (1999)**, « Assurances sociales, solidarité nationale, salaire socialisé » in Numéro spécial Assistance, assistance, solidarité, *Revue de L'IREs* n°30.
- 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.
- 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

- Legros F, Guren J.L, (2002),** « Neutralité actuarielle ; un concept élégant mais délicat à mettre en œuvre », *Revue d'Economie Financière*, n°68.
- 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.
- Mendil D.** “*Le niveau de vie des retraités algérien et l'inégalité des retraites*”, l'Université Abderrahmane MIRA, Faculté des Sciences Economiques, des Sciences de Gestion et des Sciences Commerciales. Bejaia - Algérie.
- Merouani W, Hammouda N.E,** “demographie et systeme algerien de retraite”, C.R.E.A.D.
- Palier B. (2006),** « La politique des réformes dans les états providence bismarckiens », *Revue française des affaires sociales*. Edition La Documentation Française .N°1.
- Palier B. (2005),** *Gouverner la sécurité sociale*, Edition PUF, Collection Quadrige, Essais Débats.
- Rosanvallon P.,** « La nouvelle crise d'Etat providence », in OLIVIENNES D., *Problèmes Economiques* n° 2565-2566.
- Rosanvallon P. (1995),** *La nouvelle question sociale ; repenser l'Etat providence*, Edition Seuil.
- 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.
- Reimat A. (2005),** « Retraite patrimoniale et nouveau rapport salarial », in JOEL L-M., WITTWER J. *Economie du vieillissement*, t.1, L'Harmattan.
- Reimat A., (1997),** *Les retraites et l'économie : Une mise en perspective historique XIX^e - XX^e*, Edition L'Harmattan, Collection Logiques économiques.
- Salhi T.** “*Le système de retraite au titre de la sécurité sociale en Algérie: réalités et perspectives*”, mémoire Magister, Faculté des sciences économique, sciences de gestion et sciences commerciales, Université d'Oran, Algérie.

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION GENERALE.....	1
CHAPITRE I : FONDEMENT ET FONCTIONNEMENT DES SYSTEMES DE RETRAITES.....	09
Section I : Typologie des Systèmes de Retraite.....	11
I.1. Fondement Historique et Evolution des Systèmes de Retraite.....	12
I.1.1. : La Retraite une Branche de la Protection Sociale.....	12
<i>I.1.1.1. Apparition de la protection sociale.....</i>	<i>12</i>
<i>I.1.1.2. Modèle «Bismarckien » et modèle « Béveridgien ».....</i>	<i>13</i>
<i>I.1.1.3. Les Instruments de la Protection Sociale.....</i>	<i>16</i>
I.1.2 Déterminant Historique de l’Institutionnalisation des systèmes de retraite.....	20
<i>I.1.2.1. La Généralisation de la Protection Sociale.....</i>	<i>20</i>
<i>I.1.2.2 Les Modèles d’Etats-providence et systèmes d’inégalités.....</i>	<i>22</i>
<i>I.1.2.3 Le rôle prédominant de l’Etat puissance publique.....</i>	<i>31</i>
I.2. Fonctionnement et Financement des systèmes de retraite.....	32
I.2.1. Le système de retraite par répartition.....	33
<i>I.2.1.1. La fonction contributive des régimes de retraite.....</i>	<i>33</i>
<i>I.2.1.2 Acquisition des droits et revalorisation.....</i>	<i>36</i>
I.2.2 Le système de retraite par capitalisation.....	41
<i>I.2.2.1 Le Mode d’acquisition des droits.....</i>	<i>42</i>
<i>I.2.2.2. Les Différents Types de Retraite Collective par Capitalisation.....</i>	<i>46</i>
Section II : Critère d’Evaluation Des Systèmes de Retraite.....	49
II.1. Le Critère du niveau de vie de remplacement.....	50
II.1.1. Le Niveau de vie Absolu.....	51
<i>II.1.1.1. Prestations forfaitaires générales ou prestations différentielles.....</i>	<i>52</i>
<i>II.1.1.2. Niveau de pension et niveau de vie des retraités.....</i>	<i>52</i>
II.1.2. Le Niveau de vie Relatif.....	52
<i>II.1.2.1. Mesure du niveau de vie relatif par le taux de remplacement.....</i>	<i>52</i>

II.1.3. Caractéristiques du taux de remplacement.....	55
<i>II.1.3.1. Le taux de remplacement diminue avec des profils de carrière croissants.....</i>	<i>55</i>
<i>II.1.3.2. Le Taux de Remplacement varie en fonction du niveau des salaires.....</i>	<i>56</i>
II.2. Les Critères d'Evaluation Connexes.....	57
II.2.1. Critère de Contributivité et Rentabilité.....	57
<i>II.2.1.2. La Mesure de la Contributivité.....</i>	<i>59</i>
II.2.2. Critère de la Redistribution.....	62
<i>II.2.2.1. La Redistribution dans les Système de Retraite.....</i>	<i>62</i>
<i>II.2.2.2. La Mesure de la Redistribution Intergénérationnelle.....</i>	<i>64</i>
<i>II.2.2.3. La Redistribution Opérée par les Systèmes de Retraite.....</i>	<i>66</i>
II.2.3. Critère de l'Equité.....	69
<i>II.2.2.1. La Comparaison des Règles de Liquidation.....</i>	<i>69</i>
<i>II.2.2.2. La Comparaison Par des Indicateurs Synthétiques.....</i>	<i>71</i>
II.2.3. Critère du Libre Choix.....	72
<i>II.2.3.1. Les Eléments du Choix de l'Assuré.....</i>	<i>72</i>
II.2.4. La Neutralité Actuarielle.....	73
<i>II.2.4.1. Le Principe de Neutralité Actuarielle.....</i>	<i>74</i>
<i>II.2.4.2. Principe de Neutralité Actuarielle et Concept de Retraite à la Carte.....</i>	<i>75</i>
II.2.4. La Pérennité ou la Lisibilité à Long Terme.....	76

Section III : L'Interaction Entre Système de Retraite et l'Environnement Economique et Démographique.....77

III.1. L'Equilibre Financier des Systèmes de retraite par Répartition.....	77
III.1.1. Les Régimes à Prestations Définies.....	77
III.1.2. Les Régimes à Cotisations Définies.....	80
III.1.3. L'Apport du modèle à générations imbriquées.....	81
III.2. L'Incidence des Changements Démographiques et Economiques.....	85
III.2.1. L'impact des changements démographiques.....	85
<i>III.2.1.1. Une Croissance Démographique Permanente.....</i>	<i>86</i>
<i>III.2.1.1. L'Effet du Taux de Fécondité.....</i>	<i>88</i>

<i>III.2.1.2. L'Effet de l'Evolution de l'Esperance de Vie</i>	89
III.2.2. Les Effets des Evolutions Economiques	90
<i>III.2.2.1. L'effet du Chômage</i>	90
<i>III.2.2.2. L'effet de la Croissance Economique</i>	91
<i>III.2.2.3. Système de Retraite et Cycles Economiques</i>	93

CHAPITRE II : LES DETERMINANTS DU SYSTEME DE RETRAITE EN ALGERIE.....96

Section I : Evolution de la Protection Sociale en Algérie.....98

I.1. L'Institutionnalisation de la Protection Sociale en Algérie.....98

I.1.1. Le Système de Sécurité Sociale Avant 1983.....99

I.1.1.1. Diversité des Régimes et des Caisses.....99

I.1.2. L'Unification des Régimes de 1983.....102

I.1.3. Les Evolutions Pendant le Plan d'Ajustement Structurel.....104

I.1.3.1. La Récession du Secteur Public Productif et Employeur.....104

I.1.3.2. Détérioration du Marché du Travail.....105

I.1.3.3. Restructuration de la Sécurité Sociale.....106

I.2. La Branche Retraite de la Sécurité Sociale en Algérie.....110

I.2.1. Principes d'ouverture du droit à la retraite.....110

I.2.2. Conditions d'ouverture du droit à la retraite.....111

I.2.3. Les dérogations aux règles d'ouverture du droit à la retraite.....112

I.2.4. La Validation des Années de Cotisation et Montant de la Pension de Retraite.....113

I.2.5. Les Périodes de Travail Prisent en Compte dans le Calcule de la Pension de Retraite.....114

I.2.6. Le Montant de la Pension de Retraite.....116

Section II : Le Système de retraite En Algérie : Les premières Observations.....117

II.1. La Caisse Nationale des Retraite : Premières données.....117

II.1.1. Les Régimes de Liquidation des droits à la retraite.....	119
II.1.2. L'Assiette de Calcul ou le Salaire Mensuel Moyen.....	125
II.1.3. Les Taux de Calcul de la Pension.....	126
II.1.3.1. <i>Le Montant minimum des pensions</i>	128
II.1.4. La Pension de réversion.....	129
II.2. La Caisse Nationale des Retraite en Déséquilibre Observé.....	131
II.2.1. La charge en nombre de pensionnés.....	131
II.2.2. L'augmentation des dépenses.....	134
II.2.3. L'Ajustement des Taux de Cotisation.....	135
Section III : Le Contexte Economique et Démographique du Système de retraite en Algérie.....	142
III.1. La Structure du Marché du Travail en Algérie.....	142
III.1.1. Prédominance d'un Taux de Chômage Elevé.....	143
III.1.2. Les Dispositifs de Promotion de l'Emploi en Algérie.....	145
III.1.2.1. <i>Dispositifs gérés par le ministère du travail</i>	146
III.1.2.2. <i>Les Dispositifs gérés par l'agence de développement sociale</i>	147
III.1.2.3. <i>Le dispositif de soutien et d'insertion professionnelle des jeunes (ANSEJ)</i>	148
III.1.3. L'Evolution du Salaire sur le Marché du Travail en Algérie.....	150
III.1.3.1. <i>Evolution et Répartition du P.I.B</i>	150
III.1.3.2. <i>Evolution et Structure de la Masse Salariale</i>	152
III.1.3.3. <i>Masse Salariale et Population occupée</i>	154
III.1.3.4. <i>Evolution des Salaires dans le Secteur Privé et Public</i>	154
III.2. Structure et Effets de la Démographie en Algérie.....	156
III.2.1. Les Principales Tendances d'Evolution.....	157
III.2.1.1. <i>L'Evolution de la Population Active</i>	157
III.2.1.2. <i>Evolution et Répartition du Taux de Chômage</i>	158
III.2.2. Les Tendances Impactant le Système de Retraite.....	159
III.2.2.1. <i>L'Amélioration de l'Espérance de Vie</i>	159
III.2.2.2. <i>La Baisse du Taux de Fécondité</i>	161

Section IV : L'Evolution du Système de Retraite en Algérie : Une Approche prospective.....	163
IV.1. Les Réformes Envisageables pour le Système de Retraite.....	163
IV.1.1. Les Proposition de Réformes du Système de Retraite.....	164
IV.1.2 Diagnostique du groupe de travail tripartite.....	165
IV.1.3 Les Voies d'Amélioration des Recettes.....	168
<i>IV.1.3.1. Améliorer le Recouvrement des Cotisations.....</i>	<i>168</i>
<i>IV.1.3.2. Le Relèvement du Taux de Cotisation.....</i>	<i>168</i>
<i>IV.1.3.3. Augmentation de la Durée de Cotisation Minimale Ouvrant Droit à une Pension à Taux Plein.....</i>	<i>169</i>
IV.1.4. Les Voies de la Maîtrise des Dépenses de Pensions.....	170
<i>IV.1.4.1. Le relèvement de l'âge de la retraite.....</i>	<i>170</i>
<i>IV.1.4.2. Modifier ou Supprimer le Dispositif de Facilitation de Départ à la Retraite.....</i>	<i>170</i>
<i>IV.1.4.2. Différencier Entre les Dépenses de Sécurité Sociale et les Dépenses de Solidarité nationale.....</i>	<i>172</i>
IV.1.5. L'Eventualité de Changement structurel du Système de Retraite.....	173
<i>IV.1.5.1. L'introduction de la capitalisation dans le système de retraite Algérien.....</i>	<i>173</i>
<i>IV.1.5.2. L'instauration de formes complémentaires de retraite.....</i>	<i>174</i>
<i>IV.1.5.2. Le modèle proposé par la Banque Mondiale.....</i>	<i>176</i>
IV.2. Analyse en Approche Positive et Normative des Réformes Envisageables.....	177
IV.2.1. Approche Positive de l'analyse des réformes envisageables en Algérie.....	178
<i>IV.2.1.1. Préserver la Viabilité Financière du Système de Retraite Face aux Changements Démographiques.....</i>	<i>179</i>
<i>IV.2.1.2. Promouvoir l'Equité entre les Générations.....</i>	<i>179</i>
<i>IV.2.1.3. Adapter la perception des rentes à l'Esperance de vie.....</i>	<i>180</i>
<i>IV.2.1.4. Adapter les Systèmes de Retraite aux Changements du Marché du Travail.....</i>	<i>180</i>
IV.2.2. Analyse en Approche Normative ou Réformes Politiquement Acceptables.....	181
<i>IV.2.2.1. Inclusion d'Eléments d'Echange Politique.....</i>	<i>181</i>
<i>IV.2.2.2. L'Utilisation de Mécanismes Auto-adaptatifs.....</i>	<i>182</i>
<i>IV.2.2.3. L'Adoption d'un Système Entièrement Nouveau.....</i>	<i>182</i>
CHAPITRE III : REFORME DU SYSTEME DE RETRAITE EN ALGERIE : EVALUATION PAR ANALYSE ACTUARIELLE.....	186
Section I : Evaluation des Réformes Paramétriques.....	188

I.1. L'Augmentation du Taux de Cotisation.....	189
I.1.1. Réforme du Taux de Cotisation du Système Actuel.....	189
I.1.2. Evaluation du Taux de Cotisation d'Equilibre du Système Actuel.....	190
<i>I.1.2.2. Evaluation des termes de l'équation pour le système de retraite en Algérie.....</i>	<i>190</i>
<i>I.1.2.2. Evaluation par le Modèle à Deux Générations Imbriquées.....</i>	<i>194</i>
I.2. L'Augmentation de l'Âge Légal de Départ.....	198
I.2.1. L'allongement de la durée de cotisation.....	200
I.2.2. La Baisse du Taux d'Annuité.....	200
I.3. La Modification du Salaire de Référence.....	201
Section II : Réformes systémiques ou structurelles : Système à piliers multiples.....	202
II.1. Modèle Proposé par la Banque Mondiale.....	202
II.2. Modèle Proposé par Bureau International du Travail (B.I.T).....	210
Section III : Evolution Vers un Système plus Elargi.....	212
III.1. Conditions de réussite du processus de réforme du système de retraite en Algérie.....	212
III.1.1. L'Extension de la Couverture Vieillesse.....	213
III.1.2. Comblant l'Absence de Couverture.....	214
III.2. Politique et Stratégie d'Elargissement de la Couverture.....	216
III.2.1. Pratiques de l'élargissement de la couverture et expériences de réformes.....	217
<i>III.2.1.1. L'Expérience Tunisienne.....</i>	<i>217</i>
<i>III.2.1.2. L'Expérience Egyptienne.....</i>	<i>218</i>
<i>III.2.1.3. L'Expérience Jordanienne.....</i>	<i>223</i>
CONCLUSION GENERALE.....	226
BIBLIOGRAPHIE.....	229
TABLE DES MATIERES.....	233
INDEX DES TABLEAUX ET DES FIGURES.....	239

INDEX DES TABLEAUX ET DES FIGURES

<u>Tableau 1</u> : <i>Les trois répertoires de la protection sociale</i>	Page 26
<u>Tableau 2</u> : <i>Création d'une typologie des modèles : Les trois mondes</i>	Page 29
<u>Tableau 3</u> : <i>Modèles d'Etat-providence et systèmes d'inégalité</i>	Page 30
<u>Tableau 4</u> : <i>Structure du capital cumulé</i>	Page 44
<u>Tableau 5</u> : <i>Taux de cotisation d'équilibre pour différentes situations</i>	Page 80
<u>Tableau 6</u> : <i>Ajustement par les cotisations en croissance démographique permanente</i>	Page 87
<u>Tableau 7</u> : <i>Croissance Economique et Répartition</i>	Page 92
<u>Tableau 8</u> : <i>Les avantages attribués par la C.N.R aux assurés de sexe masculin</i>	Page 120
<u>Tableau 9</u> : <i>les avantages attribués par la C.N.R aux salariés de sexe féminin</i>	Page 121
<u>Tableau 10</u> : <i>Age, nombre d'années de travail requis et minoration de la pension au titre de la retraite anticipée</i>	Page 124
<u>Tableau 11</u> : <i>Evolution du nombre de mensualités prises en compte dans l'assiette de calcul de la pension de retraite</i>	Page 126
<u>Tableau 12</u> : <i>évolution du niveau du SNMG</i>	page 129
<u>Tableau 13</u> : <i>Evolution nombre des pensionnés de la C.N.R</i>	Page 132
<u>Tableau 14</u> : <i>Répartition du taux de cotisation par branche de risques sociaux</i>	Page 137
<u>Tableau 15</u> : <i>Evolution du taux de cotisation retraite</i>	Page 138
<u>Tableau 16</u> : <i>Rapprochement entre les recettes publiques dans la formation des dépenses de la C.N.R (2000-2013), (En million de dinars)</i>	Page 140
<u>Tableau 17</u> : <i>Evolution du taux de chômage en Algérie (1994-2011)</i>	Page 144
<u>Tableau 18</u> : <i>évolution Contexte économique (2000-2011)</i>	Page 151
<u>Tableau 19</u> : <i>Répartition du P.I.B sur la période 200-2011 (En millions de dinars)</i> ..	Page 151

<u>Tableau 20:</u> <i>Evolution et structure de la Masse salariale et P.I.B (milliard de D.A)</i>	Page 153
<u>Tableau 21:</u> <i>Salaires moyen par population occupée</i>	Page 154
<u>Tableau 22:</u> <i>Evolution des salaires dans le secteur public et par qualification</i>	Page 155
<u>Tableau 23:</u> <i>Evolution des salaires moyen dans le secteur privé et par qualification</i>	Page 156
<u>Tableau 24:</u> <i>Evolution de la population active et occupée en Algérie (2000-2010)</i> ...	Page 157
<u>Tableau 25:</u> <i>Evolution taux de chômage dans la tranche d'âge (15-24)</i>	Page 158
<u>Tableau 26:</u> <i>Evolution de l'espérance de vie en Algérie</i>	Page 160
<u>Tableau 27:</u> <i>Proportion des personnes de + 65 ans dans la population totale (en %)</i>	Page 160
<u>Tableau 28:</u> <i>Evolution du taux de fertilité en Algérie</i>	Page 161
<u>Tableau 29:</u> <i>Evolution du ratio de dépendance des affiliés à la CNR rapporté aux actifs salariés</i>	Page 162
<u>Tableau 30:</u> <i>Taux de remplacement instantané selon le type de retraite en 2011 (en %)</i>	Page 191
<u>Tableau 31:</u> <i>Evolution des principaux éléments démographiques du système de retraite</i>	Page 192
<u>Tableau 32:</u> <i>Calcul du taux de cotisation d'équilibre par rapprochement du taux de Remplacement instantané et du taux de dépendance économique</i>	Page 193
<u>Tableau 33:</u> <i>Paramètres de calcul du taux de cotisation d'équilibre du système de retraite en Algérie selon la formulation 2 sur la période (2000-2005) et (2005-2011)</i>	page 198
<u>Tableau 34:</u> <i>Age légal, âge effectif de départ en retraite et taux d'emploi des 55-64 ans dans certains pays</i>	Page 199
<u>Tableau 35:</u> <i>Classification de la retraite à piliers multiples</i>	Page 207

<u>Figure 1</u> : <i>Evolution du nombre de retraités selon le type de liquidation (2000-2010)</i>	Page 133
<u>Figure 2</u> : <i>Evolution des dépenses de CNR (2000-2013)</i>	Page 134
<u>Figure 3</u> : <i>Evolution du solde de la trésorerie de la CNR (en millier de dinars)</i>	Page 136
<u>Figure 4</u> : <i>Evolution de la contribution des finances publiques dans les recettes de la C.N.R</i>	Page 139
<u>Figure 5</u> : <i>Rapprochement entre le niveau des dépenses de la C.N.R et ces recettes publiques (2000-2013)</i>	Page 141
<u>Figure 6</u> : <i>Evolution graphique du taux de chômage en Algérie (1994-2011)</i>	Page 145
<u>Figure 7</u> : <i>Répartition des nouveaux emplois créés pour l'année 2011</i>	Page 149
<u>Figure 8</u> : <i>Evolution population totale en Algérie (2000-2011)</i>	Page 157
<u>Figure 9</u> : <i>Evolution du taux de cotisation à la retraite et du taux de cotisation d'équilibre calculé (2001-2010)</i>	Page 193
<u>Figure 10</u> : <i>Base de calcul pour un système basé sur la dernière année de salaire</i> ...	Page 201

Résumé : Cette thèse porte sur la réforme du système de retraite en Algérie. L'enjeu est d'étudier les caractéristiques de ce système ainsi que les paramètres qui le fragilise ; l'objet est d'étudier les voies de réforme possible du système en privilégiant le maintien du fonctionnement par répartition. Mettant en place une approche analytique prospective, les variables étudiées tiennent au contexte économique et démographique de l'environnement du système de retraite en application en Algérie. Enfin ce travail se propose de mettre en place une approche normative dans l'analyse des voies de réforme du système de retraite en Algérie.

Mots clés : Retraite, système de retraite, Assurance vieillesse, répartition, capitalisation, protection sociale, taux, cotisation sociale, réforme système de retraite, marché du travail, transition démographique, Algérie.

Abstract: *This dissertation deals with reform of the old age pension system in Algeria. The challenge is to read the characteristics of this system and the parameters which weakens it; the object is to study the potential reform of the system pathways favoring the maintenance of the distribution operation. Implementing a prospective analytical approach, the variables considered include economic and demographic context of the pension system environment. Finally, this work proposes to establish a normative analysis approach of the pension system reform in Algeria.*

Key words: *old age pension system, old age insurance, pension fund, distribution, social protection, social contribution rates, pension system reform, labor market, demographic transition, Algeria.*

ملخص: تخص هذه الأطروحة إصلاح نظام التقاعد في الجزائر. التحدي هو تشخيص المعالم المهددة لهذا النظام والهدف هو تحديد سبل تصليحه، يُرغم هذا العمل بالحفاظ على خاصية إعادة التوزيع المُخصّصة لنظام التقاعد والمنهج المستعمل هو الدراسة المحتملة لمتغيرات اقتصادية وديموغرافية لتحديد طرق إصلاح نظام التقاعد وتحليلها بصفة معيارية في الجزائر.

كلمات مفتاح: *التقاعد، نظام التقاعد، إصلاح نظام التقاعد، الحماية الاجتماعية، إعادة التوزيع، النظام المالي، صندوق التقاعد، سوق العمل، الانتقال الديموغرافي، الجزائر.*