

Etude de la Gestion de Retraite des Agents de l'Etat : Cas de Luxembourg, Côte d'Ivoire et de Madagascar

Rabarison Hantamalala Léa Josée et Razafindravonona Jean



SOMMAIRE

REMERCIEMENTS -----	i
LISTES DES TABLEAUX, ENCADRES, FIGURES ET DES GRAPHIQUES -----	iii
LISTE DES ABREVIATIONS -----	iv
INTRODUCTION GENERALE -----	1
PREMIERE PARTIE : CADRE GENERAL DE L'ETUDE -----	4
CHAPITRE 1 : REVUE DE LA LITTERATURE -----	5
CHAPITRE 2 : APPROCHE METHODOLOGIQUE DE LA GESTION DE RETRAITES--	15
DEUXIEME PARTIE : ANALYSE COMPARATIVE PAR PAYS MADAGASCAR LUXEMBOURG, COTE D'IVOIRE -----	33
CHAPITRE 3 : DISCUSSIONS ET ANALYSE PAR RAPPORT A MADAGASCAR -----	34
CHAPITRE 4 : PROPOSITION DE REDRESSEMENT -----	70
ANNEXES -----	V
BIBLIOGRAPHIE-----	XXII
TABLE DES MATIERES -----	XXVII

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Distinction entre les systèmes beveridgiens et bismarckiens.....	7
Tableau 2 : Les taux de majoration	38
Tableau 3 : Identification des populations couvertes par CRCM, CPR et CNaPS	42
Tableau 4 : Finances Publiques à Luxembourg	46
Tableau 5 : Les ratios de dépendance démographique Cote d' Ivoire	56
Tableau 6 : Evolution des fonds propres de 2005 à 2007	57
Tableau 7 : CRCM et CPR, recettes et dépenses 2014	63
Tableau 8 : Evolution du ratio de dépendance à Madagascar	64
Tableau 9 : Proposition d'amélioration paramétriques	69
Tableau 10 : Age d'ouverture de droit	72

LISTE DES ENCADRES

Encadré 1 : Retraites spéciales et minutes	39
Encadré 2 : Tenue de compte par la Direction de Pensions.....	78

LISTE DES SCHEMAS

Schéma 1 : Partage comparatif de la valeur ajoutée entre les systèmes par répartition et par capitalisation.....	17
Schéma 2 : Processus de recouvrement des cotisations	44
Schéma 3 : Processus de concession de la pension	75
Schéma 4 : Processus d'admission à la retraite	78

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1 : Couverture CRCM-CPR-CNaPS	40
Graphique 2 : Classement internationale PIB par habitant Luxembourg	45
Graphique 3 : Evolution PIB réel à Côte d'Ivoire	51
Graphique 4 : Variation des capitaux propres Ivoiriens	55
Graphique 5 : Couverture dépenses CRCM/CPR/ Renflouement	57
Graphique 6 : Ratio de dépendance à Madagascar	65

LISTE DES ABREVIATIONS

ATMP	Accident de Travail et Maladies Professionnelles
CCP	Certificat de Cessation de Paiement
CNaPS	Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
CNPS	Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
CPR	Caisse de Prévoyance et de Retraite
CRCM	Caisse de Retraite Civile et Militaire
DGB	Direction Générale du Budget
DGGFPE	Direction Générale de la Gestion Financière du Personnel de l'Etat (ex DSP)
DSP	Direction de la Solde et des Pension
ECD	Employé de Courte Durée
FMI	Fonds Monétaire International
INSTAT	Institut Nationale de la Statistique
IPS-CGRAE	Institution de Prévoyance Sociale - Caisse Générale de Prévoyance des agents de l'Etat
LFi 2015	Loi des Finances initiale pour l'année 2015
MFB	Ministère des Finances et du Budget
MFPRA	Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Economique
OHADA	Organisation de l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires
PTF	Partenaire(s) Technique(s) et Financier(s)

INTRODUCTION GENERALE

La maîtrise de la dépense publique est un sujet majeur pour toute économie nationale qui ambitionne de se développer et de faire reculer la pauvreté. Comme les caisses des retraites des agents de l'Etat accaparent les 8,76%¹ de la dépense du budget général de l'Etat, la politique des retraites fait ainsi partie intégrante de la bonne gouvernance aussi bien de la dépense que des recettes publiques.

La politique financière de retraites s'articule autour de trois axes de base : primo, le financement à court terme et la viabilité financière à long terme des régimes de retraite ; secundo, leur impact sur la croissance économique ; et tertio le caractère adéquat des prestations et les questions de redistribution.

De nombreux pays dont le système de retraites est financé par répartition doivent affronter des déficits courants qui sont couverts par le recours à l'endettement public, et Madagascar n'échappe pas à ce problème : le recours important au budget de l'Etat. Les déficits à court terme sont l'apanage des pays dont la population est relativement âgée, et des pays qui affrontent les conséquences de la transition économique. Les pays à démographie favorable ont souvent des régimes de retraites publics dont le degré effectif de couverture de la population est faible, mais leurs problèmes immédiats ne sont pas très différents de ceux des sociétés plus âgées : les déficits soutenus, le retard dans le paiement des prestations et le recours important au budget de l'Etat.

Quant au problème de viabilité à long terme, il résulte principalement des problèmes démographiques par rapport aux régimes de retraite par répartition. Bien que le taux de dépendance de la population âgée enregistré à l'heure actuelle dans de nombreux pays en développement n'exige pas forcément d'une prise de décision immédiate, son niveau offre une excellente occasion de procéder à l'avance à une révision de la politique de retraite.

Comme le suggèrent les données disponibles dans le pays en développement, les systèmes publics de retraites, quand ils sont mal conçus, peuvent altérer les décisions en matière d'épargne et de travail au cours du cycle de vie. Ils peuvent alors conduire à des dégradations du bien-être social, à un niveau de production plus faible et à un sentier de croissance moins élevé. Plus important encore, le financement des régimes de retraites publics peut affecter l'épargne globale et le développement des marchés des capitaux, qui tous deux, peuvent à leur tour affecter la croissance économique.

¹ Exercice 2015, sources LFI 2015 et MFB/DGGFPE (avec projection), propre calcul.

Idéalement, toute population devrait avoir accès à une forme de pension de retraite, ou tout au moins à une pension minimum permettant de sortir de la pauvreté. Tous les travailleurs, à leur retraite, devraient avoir droit à un revenu de remplacement, au moins partiel, qui reflète de façon cohérente leur parcours professionnel et leur effort contributif.

Pourtant, la réalité n'en est pas ainsi. Dans de nombreux pays à faible revenu et à revenu intermédiaire, les régimes liés aux salaires sont limités aux personnes qui gagnent relativement bien leur vie directement via les subventions budgétaires et indirectement via la politique de tarification des services publics. Ces systèmes peuvent imposer un fardeau injuste à ceux qui, en marge de l'économie formelle, gagnent moins bien leur vie, sans pour autant leur fournir systématiquement une aide à leur retraite.

Le champ d'étude offert par les régimes de retraite est très étendu et peut être segmenté selon différentes clés telles que notamment : les régimes publics versus régimes d'entreprises, la gestion en répartition versus gestion en capitalisation et les régimes à cotisations définies versus régimes à prestations définies.

L'origine du système de retraite à Madagascar remonte à la colonisation. La gestion des pensions héritée de l'administration coloniale n'a pas connu de réformes significatives depuis l'indépendance, mis à part quelques révisions de textes. L'objectif principal d'une caisse de retraite est d'assurer à ses cotisants actuels et futurs un service répondant à leur attente. Les agents de l'Etat retraités en font partie et la gestion de leurs pensions est sujette en permanence de critiques et de remarque.

Dans le système de protection sociale des salariés Malagasy, la retraite des agents de l'Etat c'est-à-dire ceux du secteur public relèvent de la Caisse de Retraite Civile et Militaire (CRCM) et de la Caisse de Prévoyance et de Retraite (CPR). Les agents « encadrés » de l'Etat, soumis au statut général des fonctionnaires, cotisent à la CRCM et les agents « non encadrés », soumis à un statut spécial, cotisent pour la CPR tandis que les ECD sont affiliés à la CNaPS.

Les dépenses annuelles allouées au paiement des pensions des agents de l'Etat et de leurs ayants droit excèdent toujours les prévisions budgétaires. Le renflouement² systématique des deux Caisses de retraite (CPR et CRCM) justifie cette constatation.

Le système de retraite des agents de l'Etat Malagasy qui se définit comme étant un système de régime de retraite par répartition doit admettre qu'il s'agisse plutôt d'un

² DGGFPE

« système de retraite jumelé répartition-subvention », et l'indépendance des caisses de retraites n'est pas évidente lors de leur gestion.

Nous sommes conscients que le recours à un ajustement au système de retraite tente théoriquement à rallonger la période de travail et à réduire le gain en retraite. Ce qui nous interpelle sur la question de savoir si le système actuel est bien adéquat et pour les agents de l'Etat malagasy, et pour notre économie. Qu'en est-il aussi pour la viabilité et la pérennité de nos caisses de retraite ?

Des analyses et des comparaisons de cas concrets permettront d'identifier les foyers des problèmes de gestion des caisses de retraite pour les agents de l'Etat Malagasy et d'apporter par la suite des refontes y afférents.

L'objectif de la recherche est de savoir si l'implémentation du système intégré de base de données unique est un bon outil pour redresser le système actuel des retraites à Madagascar. Le système à prendre comme modèle sera celui mise en œuvre à Luxembourg parce qu'il a eu une réussite très importante pour le pays.

L'hypothèse à démontrer dans la présente recherche est que l'implémentation, la mise en œuvre et l'adaptabilité d'un système intégré de base de données de l'Etat pour la gestion de pensions des agents de l'Etat soient confirmées, ou infirmées.

La démarche a pour objet, en ce sens, d'identifier le problème que pose le système malagasy. Puis considérer le système luxembourgeois dans sa structure et sa force à prendre comme modèle à suivre, en prenant le système ivoirien comme référence négative, malgré la puissance de ce pays, pour finir avec l'étude des inconvénients des autres options de correction. Il faudra observer si le changement apporte de solution et peut faire prospérer l'avenir des retraités ou si les modifications vont seulement transformer le problème sans pour autant le résoudre.

L'écrit de recherche sera organisé en deux parties. La première traitera du cadre général de l'étude, la seconde, quant à elle, abordera l'analyse de faisabilité des redressements proposés compte tenu des expériences de référence.

PREMIERE PARTIE : CADRE GENERAL DE L'ETUDE

INTRODUCTION DE LA PREMIERE PARTIE

Une grande disparité caractérise les différentes formes de systèmes de retraites existantes dans le monde. Ainsi un système de retraites peut fonctionner par capitalisation plutôt que par répartition ou être financé par des allocations de l'Etat au lieu de cotisations sur salaires par exemple. Un système peut même revêtir un caractère universel avec une pension forfaitaire de base tandis qu'un autre servirait une pension liée au travail fourni. Une multitude de traits caractérise un système de retraites donné et le différencie d'un autre. Il peut s'agir entre autres :

- du mode de financement et de recouvrement des recettes;
- du type de gestion et de redistribution des allocations;
- et encore, de la qualité de la couverture comprenant la forme des conditions d'éligibilité.

En règle générale, la plus grande couverture géographique homogène d'un système de retraites, se situe institutionnellement, à l'échelle nationale. Quelques rares fois, l'homogénéité de la couverture, se limite à des niveaux communautaires plus modestes. Cependant, des regroupements de tendances s'observent entre pays (à l'exemple de l'Union Européenne), et/ou autour de principes fondamentaux comme la répartition, la capitalisation, la subvention ou l'universalité des pensions.

Un grand nombre d'éléments et principes, entre en jeu dans le fonctionnement parfois hautement complexe des systèmes de retraites. Chaque facteur constitutif du système de retraites, a sa part d'influence voire de conséquence, sur la qualité des pensions.

Par ailleurs, la pauvreté est un facteur aggravant supplémentaire, des conditions des personnes âgées. Il est en effet indéniable que la démographie est un facteur important dans tout système de pension, mais comme nous le verrons, elle est loin d'être le seul facteur de réussite ou d'échec.

Ainsi cette partie sera traitée en deux chapitres : le premier va présenter la revue de la littérature. Tandis que le second traitera le cadre méthodologique de la recherche (les types d'investigation entrepris ainsi que les sources des informations et données exploitées lors des analyses pour aboutir aux synthèses).

CHAPITRE 1 : REVUE DE LA LITTERATURE

La retraite est une des réponses du pouvoir public contre les chocs exogènes tels le séisme, la maladie et les aléas climatiques. Elle se résume toujours à une question simple de partage de la richesse (valeur ajoutée, PIB.) entre les actifs et les retraités, quelle que soit la technique de financement. La retraite est donc aussi très liée à un cycle économique.

Un rapport de l'espace social européen³ fustige la mauvaise gestion des retraites partout dans le monde. Ce rapport nous montre que les systèmes de retraite des pays nantis, sont menacés par le vieillissement croissant des populations, tandis que, les pays en voie de développement, avec une population très jeune, ont cependant une sérieuse carence de structures des systèmes des retraites. Par ailleurs, la pauvreté est un facteur supplémentaire aggravant les conditions des personnes âgées.

Un grand nombre d'éléments et de principes, entre en jeu dans le fonctionnement parfois hautement complexe des systèmes de retraites. Chaque facteur constitutif du système de retraites, a sa part d'influence voire de conséquence, sur la qualité des pensions. Il restera à évaluer lequel de ces facteurs grève le plus la qualité des pensions.

Nous allons, dans un premier temps, aborder l'origine du système de la retraite avant de proposer une vue séparée du fonctionnement et des difficultés du système de retraite.

Section 1 : Origine du système de retraite

Les systèmes de retraite ont trouvé leurs origines⁴ liés à la notion de l'État-providence en opposant deux grands modèles d'État-providence : l'État-providence bismarckien, fondé en Allemagne par les lois de 1880, et l'État-providence « beveridgien », qui basé sur le rapport Social « insurance and allied » services de 1942 (dit « Plan Beveridge ») naît au Royaume-Uni après la Seconde Guerre mondiale.

Le premier système renvoie à des modes de prise en charge privilégiant la logique assurantielle (le principe d'assurance retraite obligatoire c'est-à-dire les prestations sont versées aux individus qui se sont assurés contre tel risque), le second à une logique assistancielle (le principe de solidarité c'est-à-dire les prestations sont versées aux individus qui en ont besoin).

³ Moreau, 2000

⁴ Bismarck, Otto, "A tradition Program Welfare, Prussia, 1840.

1.1. Le système bismarckien ou assurantiel

Si dans l'imaginaire français, le chancelier allemand Otto von Bismarck ⁵(1815-1898) est surtout assimilé au « chancelier de fer » et à « l'ennemi prussien », il est devenu une figure emblématique de la protection sociale en ayant mis en œuvre en Allemagne, à la fin du XIXe siècle, un système de protection sociale contre les risques de maladie, d'accidents de travail, de vieillesse et d'invalidité.

Les motivations qui sont à l'origine du système bismarckien sont éminemment politiques et résident dans le souci de juguler les mouvements syndicaux et socialistes en améliorant les conditions de vie du prolétariat ouvrier. Ce système se base sur des logiques que l'on retrouve aujourd'hui dans de nombreux systèmes de protection sociale comme le dispositif d'assurance sociale qui organise pour les travailleurs entre lesquels joue le principe de solidarité. Ces derniers cotisent obligatoirement pour leur retraite. Les cotisations sont proportionnelles au revenu, tout comme le montant de leur future retraite. Le système fonctionne par répartition sur la base d'une solidarité entre les générations, c'est-à-dire que les cotisations des actifs servent immédiatement à payer les retraites présentes. Il est géré par les partenaires sociaux, via un réseau de caisses de retraite.

Plusieurs principes sous-tendent ce modèle :

- La protection fondée uniquement sur le travail et sur la capacité des individus à s'ouvrir des droits grâce à leur activité professionnelle ;
- La protection obligatoire ;
- La protection reposant sur une participation financière des ouvriers et des employeurs qui prend la forme de cotisations sociales ;
- Les cotisations qui ne sont pas proportionnelles aux risques – comme dans la logique assurantielle pure – mais aux salaires. On parle ainsi de « socialisation du risque » ou d'un « système égalitaire » ;
- La protection gérée par les salariés et les employeurs.

⁵ Bismarck, Otto, "A tradition Program Welfare, Prussia, 1840.

1.2. Le système beveridgien ou assistanciel

En 1942, à la demande du gouvernement britannique, l'économiste **William Beveridge**⁶ (1879-1963) rédige un rapport sur le système d'assurance maladie. Partant du constat qu'il s'est développé sans réelle cohérence, il propose de le refonder sur plusieurs principes qui deviendront autant de caractéristiques du système dit « beveridgien » (les trois premiers étant connus sous le nom des « **trois U** ») :

- **universalité** de la protection sociale par la couverture de toute la population (ouverture de droits individuels) et de tous les risques ;
- **uniformité** des prestations fondée sur les besoins des individus et non sur leurs pertes de revenus en cas de survenue d'un risque ;
- **unité** de gestion étatique de l'ensemble de la protection sociale, financement basé sur l'impôt.

En effet, Beveridge pense que ce système permettra d'assurer un niveau de vie minimum en dessous duquel personne ne devrait tomber. Il s'agit de lutter contre ce que Beveridge appelle les "5 grands maux" : pauvreté, insalubrité, maladie, ignorance et chômage.

Le tableau suivant présente les caractéristiques comparées des deux systèmes.

Tableau 1 : Les Distinctions entre les systèmes beveridgiens et bismarckiens

	Beveridgien	Bismarckien
Objectifs	Répondre gratuitement aux risques de la vie	Compenser la perte de revenu
Conditions d'accès aux prestations	Être dans le besoin	Avoir cotisé
Financement	Impôt pour tous	Cotisations en fonction du revenu
Type de redistribution	Verticale	Horizontale

Source: Bismarck, Otto, "A tradition Program Welfare, Prussia, 1840

Les systèmes de protection sociale en Europe optent pour ces deux origines différentes. Dans les systèmes dits beveridgiens, les droits (à une protection sociale de

⁶Beveridge, W. « Rapport sur la protection sociale », Novembre 1942.

base) sont donc universels et accordés à l'individu alors que dans les systèmes bismarckiens, ils sont accordés à celui qui travaille et, par "droits dérivés seulement", à sa femme et à ses enfants.

La redistribution verticale vise à réduire les inégalités économiques. Il s'agit ici de limiter les inégalités de revenus. En effet, si celles-ci sont excessives, elles dégradent inévitablement le bien être collectif. Il appartient donc aux administrations publiques de rétablir un certain équilibre, en finançant des services publics ou en assurant des prestations destinées à aider les plus défavorisés. Les prélèvements obligatoires (impôts, taxes, cotisations sociales) ont donc pour effet de prélever davantage les ménages les plus aisés au profit de ceux qui le sont moins. Ces ressources épargnées n'étant pas consommées, elles sortent donc du circuit économique et constituent un frein à l'activité économique.

Quant à la redistribution horizontale, elle tend vers la protection sociale de tous c'est-à-dire la redistribution se contente de couvrir les risques sociaux quel que soit le niveau des revenus, y compris donc lorsque cette couverture se fait au sein d'un groupe d'individus ayant le même niveau de revenu ou au bénéfice d'individus ayant les revenus les plus élevés.

Section 2. Principales caractéristiques des systèmes de retraite

L'examen de la littérature relative à notre sujet de recherche révèle que beaucoup de travaux ont été réalisés sur le système de retraite en général et dans certaine mesure les caractéristiques du système de retraite diffèrent.

2.1. La retraite, branche particulière et fondamentale de la protection sociale

En système de protection sociale, l'assurance vieillesse est la retraite. C'est pourquoi Dominique LIBAULT⁷ disait "le vieillissement ne doit pas être appréhendé avec fatalité". C'est une donnée incontournable, l'espérance de vie augmente partout hormis dans les pays en voie de développement, en particulier à Madagascar. Néanmoins, pour D. LIBAULT, "le sujet déborde complètement du seul cadre économique". Une des solutions possibles est de contenir le vieillissement par des politiques familiales efficaces. Dominique LIBAULT évoque aussi les budgets distincts qui permettent une meilleure continuité dans les politiques mises en place. "Il faut recréer des liens entre l'emploi et le

⁷ Les problèmes liés aux vieillissements ont une solution : article du directeur de la sécurité sociale, mise en ligne le 18/11/2008

système de retraite", afin de parvenir à un vieillissement réussi car la protection sociale vise essentiellement la préservation des intérêts des personnes vulnérables telles des personnes âgées. C'est à juste titre que la retraite occupe une place de choix dans la gestion de retraite.

2.1.1. Le système de retraite un vecteur d'espoir pour les travailleurs

Dans un rapport publié par le BIT⁸, le système de retraite était décrit comme étant : « la sécurité que la société fournit, par des organisations appropriées, à ses membres contre certains risques auxquels ils sont exposés. Ces risques proviennent essentiellement d'événements contre lesquels l'individu qui n'a pas de grands moyens ne peut se prémunir par son propre effort ou sa propre prévoyance »

A partir de cette notion de système de retraite, nous retiendrons que l'institution du système de retraite dans chaque pays est tributaire du niveau de développement économique et du rapport des forces sociales en présence. Le système de retraite trouve, par conséquent, son fondement dans la gestion qu'elle contribue à mettre en œuvre à l'aide de structures qui lui sont spécifiques. C'est dans ce même sens qu'aborderont Hector. G.BARTOLOMEI DE LA CRUZ et Alain EUZEBY⁹. En effet, pour eux, le système de retraite doit promouvoir la justice sociale et contribuer à la paix.

Ainsi pour les deux auteurs, les sacrifices consentis par les travailleurs pendant longtemps, devrait prendre fin. Le système de retraite constitue donc une lueur d'espoir pour les travailleurs, en quête d'un bien être social, matériel et économique ; notamment pour les économiquement faibles, dans la mesure où les pouvoirs publics s'engagent à leur assurer la couverture de certains risques, à travers une participation appelée cotisation sociale et le soutien des employeurs.

C'est dire que le système de retraite revêt un caractère primordial, quelque soit le continent, le pays dans lequel elle est mise en œuvre. Cependant d'une contrée à une autre, il semble que les systèmes de protection sociale ne paraissent pas les mêmes quant aux garanties offertes aux populations. Certains systèmes comme ceux de l'Europe et des Amériques sont plus avantageux tandis que ceux des pays en voie de développement, alors

⁸ Rapport du Bureau International du Travail, publié en 1942

⁹ BIT, cité par Hector.G.BARTOLOMEI DE LA CRUZ et Alain, que sais je PUF, mars 1997

que ce sont ces derniers qui en ont suffisamment besoin. Tant est il qu'elle demeure un instrument privilégié de progrès social.

2.1.2. Pression démographique, facteur explicatif du déséquilibre économique des régimes de retraite

Selon le document¹⁰, le vieillissement de la population active, notamment en Europe fait que le nombre de retraités augmente alors que le nombre d'actif ne connaît pas la même évolution. En effet, il y avait en 1977 environ 13 millions de salariés pour un peu plus de 4 millions d'actifs alors qu'en 1997, le nombre de retraités est passé à environ 9 millions pour 14 millions d'actifs. En conséquence, le rapport démographique qui mesure le nombre de cotisants par rapport au nombre de retraités est passé en vingt ans de 3 environ à 1,5 (**Le monde, Bilan du monde 2000**). Ceci signifie donc qu'en 1977, il y avait trois actifs pour financer une pension retraite alors qu'il n'y en a plus qu'un et demi en 1997. C'est le cas en France comme le souligne Frédérique NORTIER¹¹, sous l'effet du choc démographique, le nombre de retraités augmenterait de plus de 60% entre 2005 et 2050 ; par contre, le nombre des actifs cotisants aux différents régimes progresserait d'à peine 10% ; la part des cotisations serait quasi stable sur toute la période de projection.

Ce phénomène à trois causes : d'une part un accroissement du nombre de personnes à la retraite. Ce phénomène va se poursuivre dans le temps avec l'arrivée à l'âge de la retraite des générations nombreuses du Baby-boom. D'autre part, d'un allongement de la période de retraite liée à un accroissement de l'espérance de vie, ce qui fait que les retraités perçoivent des pensions sur une plus longue période. Enfin, cette évolution ne s'accompagne pas d'une augmentation équivalente de la population active qui a tendance à rester stable sur une moyenne période (après un pic au début des années 2000, la population active française devrait se stabiliser à environ 26 millions de personnes à l'horizon 2030 soit le même niveau qu'actuellement).

Il ressort donc que la conséquence majeure de cette pression démographique est le financement des retraites dans le futur, qui doit résoudre la problématique suivante : comment financer un plus grand nombre de retraités, sur un long période, à partir des cotisations versées par des salariés dont le nombre est stable. En effet, la pression démographique, entendue comme un renversement des tendances démographiques a un

¹⁰ Alternatives économiques, article, hors série N° 46, 2006

¹¹ DOSSIER : Le financement de la retraite, (webzines) de Frédérique NORTIER, 2007, ARRCO

impact négatif sur la gestion économique des régimes de retraite. Une population vieillissante exigera des ressources plus importantes pour la prise en charge des pensions et autres avantages, alors que paradoxalement le nombre de cotisants ne permet de d'équilibrer les comptes économiques. Cela traduit un problème commun des régimes de retraite, qui est le déséquilibre entre actifs et inactifs dans un système de gestion par répartition. Ce constat paraît identique dans bon nombre de pays.

En tant qu'élément primordial de la protection sociale, les régimes de retraite bien que, variables et multiformes, ne sont-elles pas confrontés à des problèmes ?

Section 3. Les problèmes des régimes de système de retraite

Le problème de financement, permet dès lors de faire ressortir les problèmes réels du système de retraite. Selon Thierry TAURAN¹², l'évolution de la protection sociale inquiète de plus en plus de cela, il dénonce que les raisons de la diversité des régimes sont liées aux paramètres. Il appert donc que les problèmes du système de retraite sont liés au manque de ressources pour faire face aux financements des différents régimes. C'est un constat qui semble identique tant dans les pays développés qu'en voie de développement. En Afrique particulièrement, le système de retraite dans bon nombre d'Etats connaît des fortunes diverses, qui fragilisent sa mise en œuvre réelle.

Le problème le plus grave qui va concerner les comptes des régimes du système de retraite concerne le financement futur des dépenses liées aux retraites. Que le système de retraite soit par répartition ou capitalisation, il risque de ne plus être viable sur le moyen terme et ce pour plusieurs raisons.

3.1. Crises politico-économiques

Les systèmes de protection sociale ne sont pas en marge des crises politico-économiques. C'est ce qui est dépeint par certains auteurs tels J.P DUMOND¹³. En effet, selon lui, les différentes crises ont non seulement bouleversé l'équilibre des finances des systèmes de protection, mais aussi anéanti les politiques à mettre en œuvre, au point de

¹² Les régimes spéciaux du système de retraite, collection que sais je n°3534, PUF, janvier 2000

¹³ Impact de la crise économique sur les systèmes de protection sociale, extrait de la publication du BIT le système de retraite face à l'évolution économique et sociale, rapport de 1984
Système de retraite : quelle méthode de financement extrait de la publication du BIT le système de retraite face à l'évolution économique et sociale, rapport de 1984

rendre déficitaire, la quasi-totalité des régimes de système de retraite. Cet impact négatif est lié au fait qu'après avoir connu un essor considérable dans les années de l'expansion économique, les systèmes demeuraient toujours vulnérables du point de vue économique. Les cotisations sociales qui devraient en principe permettre de payer les prestations sont quasiment insuffisantes ; il faut avoir recours aux subventions de l'Etat.

Des subventions, qui à la vue des crises se raréfient et plongent tous les systèmes dans un état économique chaotique. Au-delà des crises économiques, qui fragilisent les ressources financières des systèmes de protection sociale, selon J P DUMOND, il se pose le problème majeur du financement. Le problème évoqué est ainsi analysé dans une publication¹⁴. Selon l'auteur de ce texte, le système de retraite a pris dans les pays développés, une extension considérable et s'est profondément transformée au fil des années. Mais serait-il possible à long terme de couvrir des dépenses en progression constante avec des modes traditionnelles de financement ? En cela, les méthodes de financement doivent cesser d'être neutres à l'égard d'autres phénomènes sociaux, notamment l'emploi. C'est dire que le choix de la méthode de financement des systèmes de protection sociale doit être mis en rapport avec le coût de la main d'œuvre, l'emploi et plus particulièrement les données socio-économiques, permettant une rationalisation du financement. Les systèmes à Madagascar ne semblent pas échapper à cette réalité.

3.2. Les problèmes de modalités du financement des régimes de retraite

En plus des problèmes de financement des dépenses de retraite dans l'avenir, se pose le problème des modalités de financement des retraites actuelles¹⁵. En effet, le mode de financement actuel fondé sur un système de répartition, fait peser sur le facteur travail, l'intégralité du financement du système des retraites par le biais de cotisations sociales patronales et salariales calculées sur les salaires perçus par les personnes ayant un emploi. En conséquence, ces modalités de financement se traduisent par une hausse du coût du facteur travail au niveau de l'entreprise puisque celui-ci inclut les cotisations versées par l'employeur. La hausse des cotisations rendue nécessaire du fait de la croissance des dépenses liées au versement des retraites, risque alors de se traduire dans la sphère économique par une perte de compétitivité de l'économie française par rapport à ses

¹⁴ Quelle méthode de financement, extrait publ BIT la sécurité sociale face à l'évolution économique et sociale rapport 1984

¹⁵ La crise des systèmes de protection sociale : le problème des retraites, cours économie générale, BTS, 2^{ème} année, 2008 (webzines)

principaux concurrents. Ce mécanisme risque d'entraîner une diminution de l'emploi salarié, ce qui nécessiterait alors d'accroître encore les cotisations sur les salaires afin de compenser les pertes de recettes liées à la diminution de la population active occupée. Par exemple, l'économie risque alors de s'enfermer dans un cercle vicieux où la hausse des cotisations entraîne une réduction du nombre de cotisants qui entraîne à son tour une nouvelle hausse des cotisations. De plus, les modes de financement des dépenses de retraite se retrouvent en contradiction avec les mesures mises en œuvre par les pouvoirs publics dans le cadre de la lutte contre le chômage. Ainsi, les politiques économiques menées dans d'autres domaines ont un impact sur les comptes des organismes sociaux et peuvent dans certains cas se traduire par une diminution des recettes perçues sur les salaires.

En définitive, on peut retenir que le déséquilibre prévisible, dû entre autre aux évolutions démographiques de la société, entre les dépenses et les recettes du régime général de la protection sociale pousse l'Etat par le biais des institutions à réfléchir à l'avenir d'un système de retraite fondé sur le principe de la répartition et de la solidarité intergénérationnelle. Différentes mesures ont d'ores et déjà été prises pour anticiper les problèmes futurs et tenter d'y apporter des réponses tant du côté des recettes (fiscalisation croissante des recettes) que du côté des dépenses (réforme du calcul du montant des pensions retraites). Au delà des mesures déjà adoptées, l'avenir de notre système de retraite risque néanmoins de se traduire par une remise en cause plus profonde des principes de fonctionnement des organismes sociaux (recul de l'âge légal du départ à la retraite à 65 ans, mise en place de fonds de pension). Ces autres pistes sont envisageables et ont été mises en œuvre dans certains pays. Mais de telles réformes ne pourront être envisagées que si elles sont acceptées par les individus qui composent notre société car la notion de protection sociale repose avant tout sur un consensus social fort qui tient compte entre autre de l'avenir des générations futures.

Au centre des préoccupations majeurs des régimes de retraite se centralise le problème économique, qui des moindre influe sur la quasi-totalité des régimes de retraite, les rendant ainsi vulnérable économiquement, en proie à de fortes pressions économiques dus à l'insuffisance des ressources de financements. Bon nombre de pays élaborent des reformes qui paraissent pour la plupart semblable (prorogation de l'âge de la retraite), mais les résultats escomptés ne paraissent guère satisfaisantes. En Afrique de l'ouest, en

particulier les effets sont tellement perceptibles qu'ils suscitent des grogues, des menaces, des sit-in comme l'a indiqué KONE Soungalo.

Conclusion du chapitre 1

Au terme de la revue de littérature relative à notre sujet de recherche, force est de constater que le système de retraite, est un vecteur d'espoir pour les travailleurs, ainsi que les populations. Mais son application dans chaque pays est tributaire du niveau de développement et de la volonté politique. Sous cet angle, le système de retraite est en proie à des difficultés économique politiques, socio culturelles. Cependant, il ressort de cette analyse que les régimes de retraite sont divers et multiformes et n'offrent pas les mêmes opportunités et avantages. De même, cette revue révèle que la retraite n'est pas suffisamment appréhendée en Afrique comme cela l'est en Europe, ce qui a créé des disparités entre système de retraite. Mais fort de cela, il existe des problèmes communs aux régimes, particulièrement des problèmes économiques et démographiques, qui d'un pays à un autre, ont des incidences sur le niveau de vie des retraités. Tant les difficultés quotidiennes les assaillent de toute part. Toutefois il subsiste une relation de cause à effet entre les problèmes de la retraite et ceux des retraités. Ce sont des régimes de retraite qui sont sous le coup de réformes constantes et permanentes.

CHAPITRE 2 : APPROCHE METHODOLOGIQUE DE LA GESTION DE RETRAITES

Pour bien comprendre la structure de cette recherche, il est nécessaire de connaître la méthodologie de l'étude effectuée. Cette méthodologie nous expliquera les différentes étapes à suivre ainsi que la façon dont la recherche va être menée pour arriver à l'objectif du mémoire. Nous commencerons par présenter le type de système de retraite couramment utilisé et de définir le type d'investigation utilisé pour définir l'approche de cette étude. Nous essayerons de la classer selon les quatre différents types d'investigation à savoir, le type exploratoire, descriptif, corrélationnel ou explicatif. Suite à la description du type d'approche de cette étude, nous pensons être nécessaire et utile de décrire les sources d'informations à cette fin. Pour terminer, nous détaillerons l'analyse d'information pour expliquer notre recherche.

La recherche se compose de méthodologie, d'investigation, de confrontation et discussion théoriques et de données et d'informations.

Section 1. Approche par principe et systémique

La prise de conscience de la complexité des problèmes liés au système de retraite va de pair avec celle de la pensée analytique à offrir les moyens nécessaires à la compréhension de la complexité d'une part, à l'action sur cette complexité d'autre part, d'où le recours au paradigme d'approche systémique.

Avant de s'y atteler, mentionnons d'abord l'approche par principe.

1.1 Approche par principe

Afin de nous permettre de mieux conduire cette recherche, nous estimons important de revenir sur les deux grands types de gestion de retraites à savoir les retraites gérées par répartition et celles par capitalisation.

1.1.1. Principe de retraites par Capitalisation

Une caisse de retraite par capitalisation ou fonds de pension est définie par l'association de trois activités. En premier lieu, l'activité de cotisation ou de contribution est caractérisée par l'alimentation du fonds par les futurs retraités, par l'entreprise ou par les deux selon les clauses. Il n'est évidemment pas exclu que le fonds soit financé par

subvention, même si ce cas de figure est assez rare en capitalisation. En second lieu, l'activité d'investissement concerne la gestion du fonds, en vue d'atteindre les objectifs. Il s'agit en fait d'investissements du capital cotisé en actifs adéquats et enfin, l'activité de prestation est, quant à elle, désignée par les versements des pensions aux retraités, sous forme de capital ou de rente viagère, toujours selon les clauses. Il n'y a de cotisation que durant la période d'activité professionnelle, et de pensions que durant la retraite. L'investissement, quant à lui, est très généralement commun aux deux autres périodes. Dès le versement de la première cotisation, celle-ci est placée sur des actifs du marché financier. Sur toute la vie du fonds, il y a investissement et ceci jusqu'au versement de la dernière pension.

Lorsque les cotisations sont préétablies par clauses, on parle de fonds à cotisations définies. Pour des pensions promises d'avance, il s'agira de fonds à prestations définies.

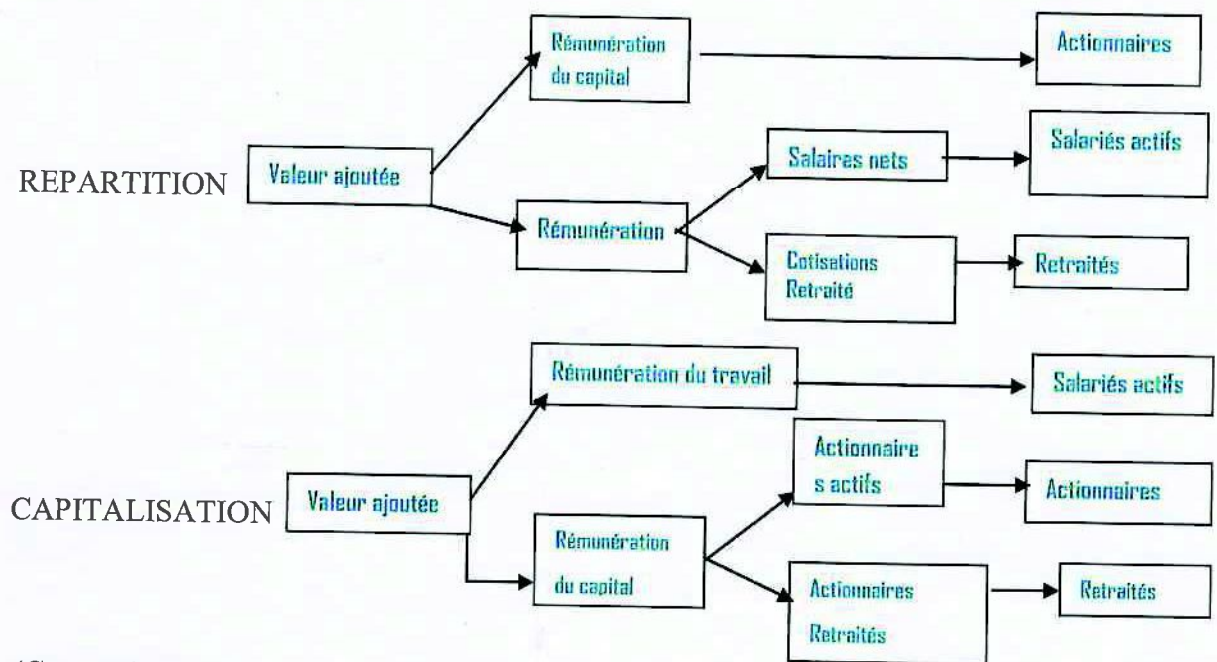
1.1.2. Retraite par répartition

Le principe de la répartition est fondé sur la solidarité entre générations. La génération actuelle d'actifs supporte les coûts de pension des générations précédentes, actuellement en retraite. Les sommes cotisées par les individus actifs sont aussitôt reversées aux retraités du moment. Ce type de financement nécessite pour son bon fonctionnement une croissance économique soutenue et un équilibre démographique permanent. Or, depuis quelques années, la crise économique (avec gel des effectifs pour les fonctionnaires) et la transition démographique font que la croissance du pouvoir d'achat des revenus d'activité et celle du nombre des cotisants connaissent un ralentissement sensible alors qu'au même moment, les régimes de retraite arrivent à maturité et doivent honorer des droits de retraités de plus en plus nombreux.

1.1.3. Essai d'analyse comparative entre les deux systèmes

Dans l'optique de la compatibilité nationale, les systèmes de retraites tentent d'établir une répartition de la richesse ou de la production nationale via la valeur ajoutée. La figure suivante nous montre la logique de la répartition de la valeur ajoutée en termes de revenu selon les deux types de systèmes de retraites.

Shéma1: Partage comparatif de la Valeur ajoutée entre les systèmes par répartition et par capitalisation



(Conception propre)

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

Il est parfois soutenu que les fonds de pension (la capitalisation) peuvent être une solution aux difficultés des régimes de retraite par répartition. Le commentaire ci-dessus montre qu'il n'en est rien : lorsque les régimes par répartition sont en difficulté, passer à un régime par capitalisation n'apporte aucune solution immédiate, dans la mesure où "le changement de technique de partage du gâteau n'influe pas sur la taille de ce dernier" ; on peut aussi entendre parfois que les fonds de pension ne présentent pas, comme les régimes par capitalisation, de vulnérabilité face au vieillissement de la population. Cette assertion est tout aussi douteuse : si, par vieillissement, on entend l'allongement de la vie, alors tout régime de retraite, quel que soit son mode de financement, aura à payer des rentes plus longtemps et ceci lui coûtera plus cher.

Répartition et capitalisation sont donc également touchées par l'allongement de la vie. En revanche, il est incontestable que la capitalisation n'est pas touchée par un autre phénomène démographique - la baisse de la natalité.

Le mode de calcul des cotisations comme des droits de pension, varie d'une caisse à l'autre. Et l'équilibre financier des systèmes de retraite par répartition est fonction du rapport entre le nombre de cotisant (population active, taux de croissance des revenus) et celui des retraités.

Dans une logique macroéconomique, il importe de présenter la liaison entre une croissance économique, le système de retraite et le comportement intergénérationnel puisqu'ils sont liés réciproquement. Les personnes en activité participent à la création de la production donc à la croissance et en retour la croissance, si elle génère un fruit assure aussi la protection sociale. Les différents systèmes de retraite sont souvent jugés au regard de leur impact supposés sur l'accumulation du capital. Le modèle à générations imbriquées introduit par Allais (1947) et Samuelson (1958), dans sa version avec production et accumulation de capital¹⁶ constitue le cadre théorique habituel pour étudier ce problème. La caractéristique principale en est que l'équilibre peut être dynamiquement inefficace, en ce sens que les générations présentes et à venir verraient tous leur bien-être augmenter du fait d'une moindre accumulation. On parle alors de suraccumulation. En première analyse, une économie sera dynamiquement inefficace si la productivité marginale du capital est inférieure au taux de croissance de l'économie.

Il a été démontré¹⁷ qu'un système de retraite par répartition, c'est à dire un système dans lequel les cotisations de retraite des jeunes sont immédiatement reversées aux vieux de la génération précédente, diminue l'épargne et donc l'accumulation du capital. La mise en place d'un tel système constitue donc un moyen de rendre l'économie dynamiquement efficace lorsqu'elle ne l'est pas au départ.

A l'inverse, dans les périodes où l'on observe des taux d'intérêts réels élevés, la retraite par répartition peut apparaître comme un frein à l'activité et à la croissance.

Quel va être l'effet de l'autre grand type de système de retraite, la capitalisation? Dans un système de retraite par capitalisation, les cotisations sont accumulées dans des fonds de pensions et renversées à une date ultérieure à ceux qui ont cotisé. Dans un modèle à générations imbriquées que nous n'allons pas présenter ici, le modèle ALM¹⁸

¹⁶ Diamond, 1965

¹⁷ Drouhin, 1997

¹⁸ Asset and Liquidity Management de Alexandre Adam, *Handbook of asset and liability management, from models to optimal return strategies*, Paris, John Wiley & Sons, Finance, 2007

correspondant, ce type de système n'a aucun effet sur l'accumulation du capital. La retraite par capitalisation est un parfait substitut à l'épargne privée¹⁹.

1.2. Approche systémique des retraites

A côté de ces deux principes fondamentaux, existent d'autres principes tout aussi importants, comme par exemple le principe de l'universalité des pensions ou le principe de la relativité des pensions par rapport au service. Nous en énumérons quelques uns des plus courants.

1.2.1. Système des pensions liées au service

Dans ce principe, les pensions versées sont nécessairement liées d'une manière ou d'une autre, au service fourni avant la retraite. Le lien peut être par exemple le prorata de la durée de service ou des revenus reçus du service.

1.2.2. Système de la neutralité actuarielle

Ce principe tente de respecter la justesse de la pension à percevoir par rapport la somme cotisée. Il prend en compte l'évolution des environnements aussi bien économiques qu'humains. Ainsi pour chaque individu, les sommes cotisées sont capitalisées à l'âge de la retraite et avec un taux adéquat. Ce capital sert ensuite à déterminer la pension en tenant compte, d'une part, de la probabilité de survie de l'individu à chaque date de versement, et d'autre part, de l'indexation des pensions sur une valeur déterminée

1.2.3. Système d'obligation ou de volontariat

Il s'agit de la possibilité de volontariat ou de l'obligation faite aux individus assurés, à leurs employeurs voire aux ayants droit, d'adhérer à une caisse de retraites. La caisse peut être précise dans certains cas.

1.2.4. Autres systèmes de retraites

Outre les grands nombre de principes, de caractères ou de caractéristiques à prendre en compte, la difficulté d'étudier un ensemble de systèmes de retraites est d'avantage accrue par le fait que chaque système est souvent organisé en combinaison unique de plusieurs de ces éléments.

¹⁹ Samuelson, 1975

L'âge est aussi un caractère important dans les clauses des systèmes de retraites. Particulièrement l'âge de liquidation qui est majoritairement autour des 65 ans, est une donnée essentielle tant pour les assurés que pour les assureurs.

Le Caractère privé ou public renseigne sur la nature privée ou publique de la caisse. Mais il convient de noter qu'une caisse privé peut gérer des pensions du public. C'est souvent le cas des fonds de pension avec affiliation obligatoire de personnels du public.

La couverture d'un système peut se déterminer sous des conditions diverses qui peuvent être d'âge, de service, de résidence ou de nationalité, selon le type ou la nature de la caisse. C'est une mesure de la qualité de la caisse, notamment lorsqu'il s'agit d'une caisse à envergure nationale.

Le remplacement est aussi une mesure, mais de la qualité de la pension offerte. C'est le rapport de la pension sur les revenus antérieurs. Souvent on le limite à la première pension sur le dernier revenu de travail avant la retraite.

S'il est impossible de trouver deux systèmes de retraites en tous points identiques, il est heureusement possible de regrouper les différents systèmes de retraites par groupes ayant des tendances similaires. Ces groupes peuvent se réunir par zones géographiques ou par nations ayant un point historique fort, une culture ou une économie semblables.

Section 2. Démarche de collecte et d'exploitation des données

L'objet de ce mémoire est d'analyser si les systèmes de gestion de pension mis en place à Luxembourg et au Cote d'Ivoire peuvent être de bonnes options pour le système actuel de retraites à Madagascar. En d'autres termes, c'est reprendre un système qui existe déjà dans un pays et l'implémenter et l'adapter dans un autre. Il faut souligner que l'implémentation de ce système serait un modèle de retraite complètement nouveau pour Madagascar.

La démarche de collecte des données revient à des investigations et documentations sur ces domaines. Ainsi, dans l'optique de l'objectif de l'amélioration et des réformes de la gestion des budgets publics, notamment la gestion des pensions, des stages de formation et d'échange d'expérience à l'extérieur ont été suivis.

2.1. Investigation

Selon les auteurs Hernandez, Fernandez et Baptista²⁰, nous pouvons dire que ce mémoire est une étude exploratoire.

Si nous analysons les autres types d'investigation selon les mêmes auteurs (Hernandez, Fernandez et Baptista) comme le type descriptif, le corrélationnel et l'explicatif ; on peut voir que ces types d'investigation trouvent tous leurs utilités dans cette recherche.

Le type d'investigation descriptif essaye de rechercher et d'analyser les caractéristiques et concepts de chaque. Ce que nous allons entreprendre aussi lors de la recherche. Par conséquent, nous pouvons avancer que la recherche utilise de l'investigation à la fois descriptive et exploratoire. Le type d'investigation corrélationnel essaye d'analyser plusieurs variables qui ont une relation entre eux. C'est l'approche utilisée aussi dans ce mémoire par exemple le fait d'observer si les pays ont eu une croissance économique à cause du changement de système. Ce thème est abordé quand nous étudions les aspects positifs du fonds de pension dans les différents pays. Selon les auteurs (Hernandez, Fernandez et Baptista), généralement, toutes les études comportent ces trois types d'investigation, même si un des types est en général plus représentatif. Le troisième type d'investigation est le type explicatif. Son principal objectif est, comme son propre nom le dit, d'expliquer des phénomènes comme c'est le cas pour une étude répondant aux causes des événements, comme physiques ou sociales.

2.2.Documentation

Les sources d'informations utilisées sont principalement les sources officielles du gouvernement malagasy, luxembourgeois et ivoiriens, des sites et des études spécifiques faites par des organismes internationaux, ainsi que des livres et des revues.

La principale source d'information pour Madagascar est, celle correspondante essentiellement aux données officielles en vue des préparations des lois de finances dans le cadre des cadrages budgétaires, et des missions de suivi du FMI, d'une part, d'une expérimentation cinq ans au sein de la DGGFPE ex-DSP.

En ce qui concerne Luxembourg, un atelier de formation de trois jours, a été assisté par l'impétrant, durant lequel des études et des partages d'expériences sur les procédures d'élaboration des budgets de l'Etat ont eu lieu. Les volets « solde et pensions » ont été aussi travaillés en détails dans le cadre du partage d'expérience réussite de Luxembourg en

²⁰ Pilar Baptista Lucio "Metodologia de la investigación", II edition, Mc Graw Hill.

matière de dépense. Les exposés ont ainsi eu lieu respectivement aux Ministère des Finances du Grand-duché de Luxembourg et Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative du Grand-duché de Luxembourg.

Quant à la documentation sur le Cote d'Ivoire, une investigation a été accomplie, toujours dans l'optique de redressement du système de retraite, notamment l'identification des risques.

Les sites officiels contiennent aussi beaucoup d'informations actualisées, très importantes pour analyser la démarche du système de chaque pays, à l'exception du cas de Luxembourg où des constatations de visu ont pu être réalisées lors d'un stage de formation.

Le choix des pays repose non seulement sur la possibilité de l'organisation de la formation du pays hôtes mais dépend surtout de l'expérience réussie et/ou de la spécificité des gestions de retraites du pays et aussi de la place que prend la gestion de retraite au niveau de l'économie du pays.

Un grand nombre d'éléments et principes, entre en jeu dans le fonctionnement parfois hautement complexe des systèmes de retraites. Chaque facteur constitutif du système de retraites, a sa part d'influence voire de conséquence, sur la qualité des pensions.

Section 3. Un essai de synthèse des piliers de la retraite

Compte tenu des expériences des divers pays et institutions en matière d'analyse et de gestion des systèmes de retraites, nous allons essayer de donner une classification selon le pilier, pilier parce que c'est une source de vie. Cette classification est a titre indicatif, inclusive et parfois exclusive. Il est difficile de donner une délimitation exacte de chaque pilier. Les formes d'organisation de systèmes de retraites diffèrent fortement d'un pays à l'autre. Aussi, toute classification en pilier est-elle contestable. En tout état de cause, de telle classification se doit d'être descriptive (et non normative).

La Banque mondiale propose une classification en trois piliers²¹ : un premier pilier public chargé d'assurer un revenu minimal ; un deuxième pilier financé par capitalisation chargé d'assurer le remplacement du revenu d'activité ; un troisième pilier d'épargne complémentaire libre. Cette classification est normative (selon les normes de cette institution) ; elle vise, pour des raisons idéologiques, à faire disparaître le pilier de retraite

²¹ World Bank, "Averting the Old Age crisis", Washington, 1994.

par répartition.

L'OCDE²² propose une autre version de classification en trois piliers : le premier pilier public chargé d'assurer un revenu minimal ; le deuxième pilier social, contributif, financé par répartition, chargé d'assurer le remplacement du revenu d'activité ; un troisième pilier regroupe la capitalisation collective ; le quatrième pilier comporte toutes les formes d'épargne facultative individuelle.

Le manuel SESPROS d'Eurostat distingue aussi trois piliers. Le premier est constitué des régimes de base ; le deuxième des régimes complémentaires ; le troisième de l'épargne libre. Mais cette distinction est peu pertinente... Qu'est ce qu'un régime de base ? Comment classer les régimes complémentaires obligatoires ? L'évolution en cours serait de mettre tout l'obligatoire dans le premier pilier, le facultatif complémentaire dans le deuxième. Mais la Commission utilise souvent une classification en trois piliers. Le premier regroupe les régimes de base, obligatoires, par répartition. Le deuxième regroupe les régimes professionnels, créés et gérés par les partenaires sociaux, fonctionnant en principe par capitalisation. Le troisième régime regroupe les contrats individuels.

Nous avons choisi ici de présenter une classification très détaillée, qui puisse servir de base éventuellement à des regroupements ultérieurs. Au sens large, nous incluons dans les systèmes de retraite toutes les prestations, qui fournissent des ressources aux personnes dont la société juge qu'elles ne peuvent plus travailler en raison de leur âge.

Dans chaque pays, le système de retraite est constitué par la coexistence, plus ou moins cohérente, de cinq piliers d'importance variable, soit du plus social au plus individuel : le système public d'allocations forfaitaires, le régime social contributif par répartition, les retraites d'entreprises, les fonds de pension et l'épargne libre. Chacun de ses systèmes a sa logique propre même si globalement ils sont à la fois complémentaires et en concurrence. Dans ce domaine, les systèmes purs (le système de solidarité et l'épargne libre) ne jouent généralement que des rôles mineurs par rapport aux systèmes plus complexes. A ce premier type classement s'ajoutent des combinaisons et/ou une extension de la zone de couverture.

²² Voir John Turner : « Les régimes de retraite dans différents contextes économiques, démographiques et politiques », document DEELSA/ILO(97)8, OCDE, décembre 1997.

3.1. Les allocations forfaitaires

Le premier pilier est un régime de solidarité qui assure à tous les résidents, ayant dépassé un certain âge, un revenu minimal. Ce régime correspond à la conception beveridgienne de prestations sociales forfaitaires, liées à la résidence, et non à l'activité professionnelle et au revenu d'activité. Ces allocations sont en principe financées par l'impôt, ce qui tend à décourager l'activité selon la théorie néoclassique et il faut toujours laisser au marché le soin de diriger l'économie (Turquet, 3003). Elles n'ont pas de lien avec le travail. Elles ne sont pas provisionnées. Toutefois, certains pays peuvent anticiper leurs hausses et, par exemple, réduire leur dette publique au préalable pour lisser l'effort demandé aux contribuables. On peut distinguer :

3.1.1. L'allocation universelle

Elle est versée à tous, avec condition d'âge, sans conditions de ressources. Son inconvénient est son coût élevé. Aussi, n'est-elle guère mise en place que dans les pays qui n'ont pas de deuxième pilier public contributif. Son avantage est qu'elle ne nuit pas à l'épargne retraite. On peut intégrer à ce pilier, dans les pays où il est accordé sous conditions d'âge, l'accès gratuit à l'assurance-maladie.

3.1.2. Le minimum vieillesse

Elle est versée sous conditions d'âge et de ressources. C'est une allocation différentielle. Elle est donc moins coûteuse. Par contre, elle peut être considérée par ses bénéficiaires potentiels comme stigmatisant. Elle oblige à un contrôle inquisitorial du revenu et du patrimoine de ses bénéficiaires. Elle décourage l'épargne retraite des plus pauvres.

3.2. Le régime social contributif par répartition

Le régime social contributif prélève une cotisation sur les actifs pour assurer aux retraités une pension proportionnelle à leurs revenus d'activité. C'est une forme de socialisation des régimes d'entreprise : la retraite de l'ensemble des travailleurs est assurée par l'ensemble des entreprises. La retraite, liée au salariat, est un salaire différé socialisé, faisant partie du contrat salarial, géré et négocié par les partenaires sociaux. C'est la conception Bismarkienne des prestations sociales. Ce régime a plusieurs caractéristiques : il est contributif, social, obligatoire et à prestations définies – C'est un système est plus ou

moins contributif ; plus ou moins redistributif.

Le système fonctionne en principe sans réserve : les cotisations sont immédiatement redistribuées sous forme de prestations. Aussi, est-il forcément obligatoire : chaque génération hérite de la dette des retraites à servir à la génération qui l'a précédée. Si elle quittait le régime, qui payeront cette dette ? Il est forcément uniforme pour l'ensemble des entreprises et professions. Sinon, que deviendraient les retraités des secteurs en déclin ?

La pension de retraite apparaît dans ce système sous trois aspects. D'une part, il s'agit d'un salaire différé récompensant l'effort fourni dans la carrière ; c'est une socialisation des retraites d'entreprises. D'autre part, elle peut être vue comme le produit de l'épargne virtuelle que représentent les cotisations payées par le travailleur et par l'entreprise. Dans cet aspect, la retraite est comparable pour l'individu à une opération financière. Enfin, dans une vision instantanée, elle peut être interprétée comme un partage équitable du revenu global disponible entre les actifs et les retraités. Aussi, ce système de retraite apparaît-il à la fois comme un système public, garanti par l'Etat ; comme un système salarial, résultat des accords entre salariés et employeurs ; comme un système social, exprimant le partage du revenu entre actifs et retraités ; comme un système financier original, permettant des transferts de revenu entre les périodes.

Par rapport aux régimes d'entreprises, le régime social contributif permet de mutualiser le risque. Il facilite la mobilité des travailleurs. Par contre, il nécessite une uniformisation des règles. Celles-ci doivent être contrôlables. Aussi, les prestations doivent-elles dépendre des cotisations versées au long de la carrière, donc de l'ensemble des salaires, et non du dernier salaire. Pour éviter des phénomènes d'anti-sélection, le système doit être obligatoire. Sinon, les entreprises naissantes préféreraient mettre sur pied des régimes autonomes. C'est une erreur de classer les systèmes contributifs dans le même prétendu « premier pilier » que les régimes de solidarité. La prestation versée par ces derniers est une prestation d'assistance destinée aux plus pauvres. Au contraire, la prestation du régime contributif est un droit, qui découle de la participation passée à la production et des cotisations versées. Elle n'est pas spécifiquement destinée aux plus pauvres. Le régime contributif est un régime d'assurance du revenu salarial. Il n'a pas a priori de finalité redistributive verticale. Le système peut couvrir la totalité du salaire ou ne porter que sur le salaire sous plafond (comme en France ou en Allemagne) ou ne porter

que sur le salaire sur plancher (si le plancher est couvert par le premier pilier).

Les cotisations sociales pour la vieillesse ne doivent pas figurer dans les prélèvements obligatoires puisqu'elles ouvrent des droits à retraite qui dépendent étroitement des cotisations versées alors que, selon la définition de l'OCDE, les prélèvements obligatoires ne doivent regrouper que les transferts sans contreparties.

Institutionnellement, le financement des régimes repose à la fois sur les entreprises et sur les salariés. D'après la théorie économique, les cotisations sont toujours payées par les travailleurs, immédiatement s'il s'agit de cotisations salariées, à moyen terme s'il s'agit des cotisations employeurs. Le caractère social de la retraite fait que son calcul ne dépend pas des caractéristiques individuelles. Aussi, favorise-t-il les personnes en bonne santé et longue espérance de vie, les femmes, les cadres versus les ouvriers. Ce dernier aspect anti-redistributif peut être compensé par des cotisations plus faibles pour les bas-salaires, plus fortes pour les hauts salaires ou par des différences de taux de remplacement selon le niveau de salaire.

Théoriquement, le système peut être à prestations définies ou à cotisations définies. Dans le premier cas, le taux de pension est fixe et le système est équilibré, si nécessaire, par hausse des cotisations. Ceci n'empêche pas qu'il puisse y avoir des réformes qui diminuent le taux de pension. Dans le second cas, le taux de cotisations est fixe et l'ajustement se fait en principe sur le niveau des pensions. En particulier, en cas d'allongement de la durée de vie, le premier système induit une hausse des cotisations (à taux de remplacement inchangé), le deuxième une baisse du taux de remplacement (à taux de cotisation fixe). Le système peut être géré en répartition plus ou moins stricte.

En principe, il faut des réserves pour amortir les fluctuations conjoncturelles. Plus structurellement, le système peut être géré au fil de l'an, prévoir des réserves importantes pour anticiper une hausse des prestations ou être géré de façon à conserver stable la rentabilité du système (donc avec constitution de réserves au départ du système).

3.3. Les retraites d'entreprises

Ce pilier regroupe les retraites assurées directement par les entreprises à ses salariés. La retraite fait alors partie du contrat salarial conclu entre l'entreprise et les travailleurs ; elle constitue un salaire différé, soit négocié avec les syndicats de travailleurs, soit négocié individuellement. Nous limitons ce pilier aux systèmes à prestations définies.

Nous allons classer les systèmes de fonds de pension d'entreprises dans le quatrième pilier. La retraite d'entreprise peut être financée par le salarié et l'entreprise ou uniquement par l'entreprise. Elle peut être offerte à tout le personnel, seulement à une partie (les cadres), ou être totalement individuelle. Elle peut être obligatoire pour les entreprises ou facultative.

La retraite est généralement déterminée comme un certain pourcentage du dernier salaire du travailleur; elle ne dépend donc que du niveau hiérarchique qu'il a atteint. Le système de la retraite d'entreprise peut être ajusté finement aux caractéristiques de l'entreprise, par exemple en prévoyant des retraites précoces pour les travaux les plus pénibles. Il récompense les carrières ascendantes ; il favorise l'attachement du salarié à son entreprise. L'entreprise et ses salariés peuvent s'accorder pour substituer des avantages retraite à des hausses de salaires, ce qui peut leur procurer des économies de cotisations sociales dans les systèmes où les cotisations maladie et famille pèsent sur les salaires et pas sur les retraites.

Par contre, ce système a de nombreux défauts. Souvent, le salarié perd sa retraite s'il quitte l'entreprise. Cela implique que le salarié fasse toute sa carrière dans la même entreprise et que celle-ci ne puisse pas le licencier librement (ce qui permettrait à l'entreprise d'économiser la retraite). Le système est alors limité à la fonction publique et aux grandes entreprises où la règle est que le salarié effectue la totalité de sa carrière.

Même lorsque le dispositif prévoit que le salarié conserve le bénéfice d'une pension quand il quitte l'entreprise avant la fin de sa carrière (c'est le cas si chaque année travaillée dans l'entreprise donne droit à un certain pourcentage du salaire de fin de carrière), le système constitue un frein important à la mobilité des travailleurs, notamment en raison des modalités d'indexation des droits acquis au moment du départ (l'indexation se limite en général au mieux à la hausse des prix). Aussi, les régimes d'entreprise sont-ils en voie de disparition, du moins pour les entreprises privées.

3.3.1. Les retraites de la fonction publique et des entreprises publiques

Il est délicat de savoir si leur retraite figure dans les piliers 2 ou 3. Il s'agit, en général, d'engagements non provisionnés. La retraite est financée par des cotisations salariées, par l'entreprise directement et aussi par des subventions publiques. Ces régimes

peuvent être placés dans le pilier 2, s'ils fournissent aux salariés du public la même retraite que celles du privé.

3.3.2. Les retraites provisionnées en interne

Dans les entreprises privées, ces engagements doivent être provisionnés. Ils peuvent l'être de façon interne (cas des entreprises allemandes). Ces provisions sont la contrepartie d'une dette non négociable et difficile à évaluer. Elles posent problème lors de l'évaluation boursière de l'entreprise.

3.3.3. Les retraites provisionnées en externe

Les engagements peuvent être provisionnés par des fonds gérés par l'entreprise. Ce système est proche du 4e pilier, mais il s'agit d'un système à prestations définies et le risque boursier est supporté par l'entreprise.

2.3.4. Les retraites totalement externalisées

L'entreprise peut souscrire une rente viagère pour certains de ses cadres auprès d'une compagnie d'assurance. Elle ne supporte donc plus aucun risque boursier, mais la formule est bien sûr très coûteuse.

3.4. La retraite par capitalisation

Le quatrième pilier regroupe toutes les formes de retraite par capitalisation. Dans ce système, les individus accumulent des actifs financiers durant sa période d'activité, généralement auprès d'organismes ad hoc, les fonds de pensions, et touchent une rente viagère durant leur retraite. C'est la sortie obligatoire en rente viagère qui distingue la capitalisation de l'épargne à long terme.

L'objectif est non seulement de transférer du pouvoir d'achat dans le temps, mais aussi d'assurer le risque lié à l'incertitude sur la durée de vie. De ce fait, la capitalisation est socialement organisée : les versements sont souvent totalement ou en partie effectués par l'entreprise ; ils bénéficient généralement d'avantages fiscaux, qui sont l'exonération d'imposition à l'entrée, et l'imposition à la sortie. La capitalisation est obligatoirement à cotisations définies : les pensions versées dépendent des rendements des placements effectués, c'est-à-dire des taux d'intérêts ou de l'évolution des cours de la Bourse. La retraite par capitalisation peut être libre ou obligatoire ; elle peut être organisée dans un cadre professionnel ou laissée à l'initiative individuelle ; le financement peut être assuré

par l'employeur ou par les salariés.. La gestion des fonds peut être effectuée par l'employeur, les syndicats ou être déléguée à des professionnels de la finance. Dans la formule qui s'impose de plus en plus, les fonds sont gérés à l'extérieur de l'entreprise par des sociétés ad hoc. On distinguera donc trois formes de retraite par capitalisation.

3.4.1. Les fonds d'entreprises

Les fonds sont organisés dans le cadre de l'entreprise. Ils sont en partie financés par celle-ci. Les fonds peuvent être gérés aussi par un organisme collectif professionnel.

3.4.2. Les fonds individuels

Les fonds sont financés par des versements individuels. Ils sont facultatifs et effectués à l'initiative de l'individu. Mais, ces fonds bénéficient de privilèges fiscaux, en échange d'une sorte de rente obligatoire, ce qui les distingue de l'épargne libre.

3.4.3. Les fonds associatifs

Nous plaçons, ici, les fonds par capitalisation, gérés de façon collective, qui cherchent à fournir un certain taux de remplacement plus ou moins constant à leurs sociétaires. C'est le cas du Fonds hollandais. Le fonds cherche à lisser la rentabilité du placement. En cas de déséquilibre financier, il peut réagir en baissant les pensions, en réduisant temporairement ses réserves, en augmentant les cotisations. Par contre en cas d'excédent, il peut augmenter les pensions, mais aussi réduire les cotisations et faire gonfler ses réserves. Les actifs ne sont pas attribués à chaque cotisant, mais gérés collectivement.

3.5. L'épargne libre

Le cinquième pilier regroupe les revenus dont les ménages retraités bénéficient du fait du patrimoine qu'ils ont accumulé hors l'épargne spécifiquement consacrée à la retraite. L'épargne libre est obligatoirement le dernier pilier de la retraite. Elle présente de nombreux avantages. L'épargne n'est pas affectée : le ménage épargne pour jouir d'un logement, pour la transmission d'un patrimoine, pour faire face aux aléas de l'existence, pour compléter sa retraite ; les fonds ainsi accumulés sont disponibles pour l'emploi qui se révèle le plus utile. Dans le modèle théorique du cycle de vie développé par Modigliani (Modigliani, 1986 ou Charpin, 1988), les ménages épargnent essentiellement pour lisser leur consommation et pour leur retraite. L'épargne (ou l'endettement) permet aux ménages

d'avoir une consommation croissante régulièrement au cours de leur vie en dépit des fluctuations de leur revenu et de la chute de revenu que représente l'arrêt de la vie active. Dans ce modèle, chaque individu organise sa retraite à sa guise. Mais celui-ci ne s'applique nulle part. L'épargne libre ne joue qu'un rôle marginal dans le financement de la retraite. Aussi, un placement retraite doit-il obligatoirement se terminer en rente viagère.

3.5.1. La propriété du logement

Epargner durant sa période d'activité pour acquérir son logement constitue une forme d'épargne-retraite répandue et efficace. Le cinquième pilier comporte donc toujours les loyers imputés des retraités propriétaires.

3.5.2. Les revenus financiers

L'évaluation des revenus financiers disponibles pour les retraités est, elle, beaucoup plus problématique. Par ailleurs, il est difficile de faire la frontière entre un revenu de fonds de pension (4^e pilier) et un revenu financier. Le seul critère logique est le caractère viager.

Les piliers suivants sont de développement et d'extension des systèmes de retraites dans le temps et dans l'espace.

3.6. Le cumul emploi/retraite

Certains revenus d'activité peuvent compléter les revenus des personnes à la retraite. Ceux-ci peuvent accepter des travaux peu rémunérés, sans couverture sociale, qu'ils s'agissent d'activité salariée, de petites entreprises individuelles (petits commerces, petits services) ou d'autoproduction (agriculture). Certes, ces revenus doivent être pris en compte pour des comparaisons internationales de niveau de vie des personnes âgées. Mais, il paraît difficile de les compter comme un pilier en soi.

3.7. Les préretraites

Dans de nombreux pays, les travailleurs peuvent en fait partir à la retraite avant l'âge légal en utilisant différents dispositifs, soit des systèmes de préretraites (ouverts sur des critères d'incapacité à retrouver un emploi pour des raisons d'âge, de profession, de localisation), soit des systèmes d'handicapés (avec des critères économiques), soit des formules de chômage aménagés (prestations plus élevées, dispense de recherche d'emploi).

Conclusion du Chapitre 2

Les très nombreuses formes de retraites existantes sont des combinaisons de différents piliers. Chaque pilier est lié à une ou plusieurs des trois phases du fonctionnement d'une retraite, à savoir le financement, la gestion et la redistribution.

Ainsi, par exemple, le financement compte les financements par subventions ou par cotisations, sachant que d'un système à l'autre les types de subvention ou de cotisation diffèrent dans les détails.

En gestion, nous pouvons inclure les retraites gérées par répartition et celles par capitalisation. La redistribution, quant à elle, concerne les versements de pensions sous forme de capital unique ou sous forme de rentes.

Les rentes peuvent être viagères, temporaires ou combinées, parfois optionnellement, avec le versement d'un capital.

CONCLUSION DE LA PREMIERE PARTIE

Cette partie a permis de voir brièvement deux chapitres.

Le premier évoque tout ce qui a été étudié sur le sujet dans la revue de la littérature et le cadre méthodologique.

Le second parle d'approches, de démarches et de synthèse dans un cadre méthodologique.

Ces approches peuvent être par principes et systémique.

Ainsi, cette partie, justifie dans la revue de littérature que la gestion de retraites est un sujet préoccupant depuis, en évoquant son origine qui datait du 1840.

Des études ont ainsi mis en évidence les différentes caractéristiques et les problèmes relatifs aux régimes de système de retraite.

DEUXIEME PARTIE ANALYSE COMPARATIVE PAR PAYS MADAGASCAR
LUXEMBOURG ET COTE D'IVOIRE

INTRODUCTION DE LA DEUXIEME PARTIE

Un choix réaliste de pays africain et Européen est fait pour cadrer une analyse comparative des systèmes de retraite des agents de l'Etat de ces pays avec celui de Madagascar.

Aussi réaliste donc dans la mesure où l'étude reste dans le cadre de système par répartition et toutes fois ambitieux par rapport au développement économiques des deux pays de référence : Luxembourg est parmi les pays européen avancé, et Cote d'Ivoire étant un des pays de référence dans notre continent.

Il est important de prendre une référence européenne du fait que le système de retraite malagasy est hérité du système de retraite français (issu de la colonisation).

CHAPITRE 3 DISCUSSIONS ET ANALYSE PAR RAPPORT A MADAGASCAR

Le système de retraite malagasy des agents de l'Etat est composé de deux institutions.

La Caisse de Retraite Civiles et Militaires (CRCM) qui a été instituée par le décret n°62-144 du 21 mars 1962, sur la base d'un régime d'assurance vieillesse. Les Adhérents sont les agents encadrés de l'administration malagasy. Les fonctionnaires de l'Etat relevant du statut général fixé par la loi du n° 60-003 du 15 février 1960 (Administration Centrale, Collectivités Décentralisées, Etablissements publics et semi-publics).

Les magistrats de l'ordre judiciaire régis par l'ordonnance n°60-001 du 4 février 1960.

Les militaires et les marins de l'armée de terre, de mer et de l'air ainsi que tous les militaires de la Gendarmerie Nationale, Le personnel de la Police Nationale.

De son côté, la Caisse de Prévoyance et de Retraite (CPR) a été constituée par le décret n° 61 642 du 29 novembre 1961. Elle est également composée d'un régime d'Assurance vieillesse et d'un régime d'accident du travail et des maladies professionnelles. Les adhérents du régime sont les agents non encadrés de l'Administration malagasy.

La mission des caisses de retraite CRCM et CPR consiste à contribuer à la réalisation de la politique nationale en matière de protection sociale en faveur des agents encadrés et non encadrés de l'Etat.

La CRCM et la CPR offrent une situation relativement originale du point de vue de leur structuration rendant leur gestion difficile et engendrant d'importantes répercussions sur l'efficacité du fonctionnement et de la gestion des régimes de retraite, du point de vue de l'Etat.

Section 1. Système de retraite malagasy

En plus des quelques régimes de retraite produits par les grandes sociétés d'assurances comme ARO, le système de retraite malagasy est composé essentiellement de la Caisse de Retraite Civile et Militaire (CRCM), de la Caisse de Prévoyance et de Retraite (CPR) et de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNaPS).

Pour les deux caisses de retraites CRCM et CPR, tandis que le processus de recouvrement revêt de la recette, les prestations font parties des dépenses en finances publiques.

1.1.Prestations de retraite

Les prestations de la CRCM sont acquises à tous les personnels encadrés ayant rempli les conditions, sauf condamnation à une peine afflictive et infamante ou sauf révocation avec suppression des droits à pension. Les différentes prestations directes octroyées sont décrites ci-après.

1.1.1. Les prestations directes

Les prestations diffèrent en fonction des paramètres (la durée de l'activité ou ancienneté, bénéficiaire ...)

La pension de retraite

Les fonctionnaires civils peuvent prétendre soit à la (i) pension proportionnelle soit à la (ii) pension d'ancienneté, en fonction de conditions fixées par la législation des pensions.

La pension proportionnelle est obtenue dans l'un des cas suivants (*source DGGFPE*) :

- Cas n° 1 : Avoir au minimum 45 ans d'âge et 15 années de service effectifs
- Cas n° 2 : Soit avoir au minimum effectué 25 années de service (sans condition d'âge)
- Cas n° 3 : Soit avoir 55 ans d'âge révolus (sans condition de durée de service)

La pension d'ancienneté est obtenue si le fonctionnaire a 55 ans et a effectué au minimum 25 années de service.

La formule de calcul de la pension de base est donnée ci-dessous :

$$\text{Pension de base} = \text{Emolument de Base} \times \text{Nombre d'années de Service} \times 2\%$$

A cette pension de base est rajoutée une majoration pour enfant égale à :

$$\text{Majoration pour enfant} = \text{Pension de base} \times \text{Nombre d'enfants} \times 5\%$$

Les militaires peuvent également bénéficier d'une pension proportionnelle ou d'une pension d'ancienneté en fonction des conditions fixées par la législation.

La pension proportionnelle²³ est accordée pour tout militaire ayant effectué au minimum 15 années de service sans aucune condition d'âge.

²³ Décret n° 72 359 du 23 septembre 1972

Si le militaire est réformé pour raison de santé, la pension est accordée sans condition d'âge ou de durée de carrière. Les modalités de calcul de la prestation sont les mêmes que pour les fonctionnaires civils.

La pension d'ancienneté²⁴ est octroyée si le militaire a effectué au minimum 20 années de service pour un sous officier ou 25 années de service pour un officier. Les modalités de calcul de la pension de base sont les mêmes que pour les fonctionnaires civils. Les militaires bénéficiant d'une majoration pour enfant. Elle est égale à 10% de la pension de base si le titulaire a au plus 3 enfants. Elle est majorée de 5% par enfant au-delà du 3^{ème} sans que le total de la pension de la pension majorée ne puisse excéder le traitement de base.

La rente d'invalidité ou pension d'invalidité est cumulable avec la pension de retraite et est octroyée à tout agent encadré ayant une inaptitude physique résultant du service ou de l'exercice de ses fonctions. L'attribution de cette pension est accordée par la Commission de Réforme.

La pension d'invalidité est calculée selon la formule suivante (source DGGFPE):

$$\text{Rente d'invalidité} = \text{Emolument de Base} \times \text{taux d'invalidité}$$

Le remboursement de cotisations est accordé à tout agent n'ayant pas rempli les conditions d'obtention d'une pension.

Le pécule de réforme est accordé à

- (i) Tout officier et sous officier ayant accompli moins de 15 années de service civils et militaires effectives et qui sont placés en position de réforme pour mesure disciplinaire et
- (ii) à tout militaire sous contrat ayant accompli plus de 5 ans de service civils et militaires effectifs au-delà des obligations d'activité du service national et qui sont placés en position de réforme.

1.1.2. Les prestations aux ayants droits sont les suivantes (sources DGGFPE).

La pension de veuvage et d'orphelins

Les bénéficiaires de la pension de veuvage et de la pension d'orphelins sont les veuves, veufs et orphelins légitimes, les conjoints divorcés aux torts exclusifs de l'agent

²⁴ Décret n° 72 359 du 23 septembre 1972

décédé (non remariés avant le décès de l'agent), les enfants naturels reconnus, les enfants judiciairement reconnus et les enfants nés hors mariage dont la reconnaissance a été faite avec le consentement écrit de l'épouse légitime. Ces prestations sont accordées sans condition. Le mode de calcul de la Pension de Veuvage est le suivant :

$$\text{Pension de veuvage} = \text{Pension de base} \times 50 \%$$

- ✓ Au cas où le titulaire bénéficiait d'une pension d'ancienneté, la majoration pour enfant est conservée et rajoutée à la pension de veuvage ;
- ✓ minimum vital ;

Le mode de calcul de la pension temporaire pour orphelins est le suivant par orphelin :

$$\text{Pension Temporaire d'orphelin} = \text{Pension de base} \times 10\%$$

- ✓ Le montant total de la pension (Pension Principale Orphelins) ne peut excéder 50% de la pension de base du titulaire de la pension de retraite ;
- ✓ Le montant de la Pension Principale Orphelins ne peut cependant être inférieur à 30% du minimum vital.

La rente d'invalidité

La rente est accordée aux ayant droits des agents décédés en activité ou des pensionnaires (titulaire d'une rente d'invalidité) décédés. La rente accordée à la (aux) veuve (s) est égale à 50% de la rente du titulaire de la rente. La rente accordée à chaque orphelin est égale à 10% de la rente sans pouvoir excéder 50% de la rente du titulaire.

La pension d'ascendant

La pension d'ascendant est accordée au père et à la mère des militaires décédés en activité.

Le secours au décès

La prestation de secours au décès est accordée aux ayant droits des agents décédés en activité et aux ayants droits des pensionnés décédés.

1.1.3. Le remboursement des frais médicaux et d'hospitalisation

Le remboursement des frais médicaux et d'hospitalisation est accordé aux retraités titulaires d'une pension au titre de la CRCM ou de la CPR et à leur conjoint et enfants mineurs et aux veufs, veuves, orphelins mineurs des retraités précités Les soins et

traitements remboursés sont ceux assurés dans un établissement public à lits payants ou dans une formation sanitaire agréée par l'Etat.

Les textes correspondants sont :

1. Décret n° 66-270 du 20 juin 1966, fixant le régime d'hospitalisation et des soins médicaux applicables au personnel civil de l'Etat
2. Décret n° 94-077 du 25 janvier 1994, fixant le régime des soins médicaux, d'hospitalisation, d'évacuation sanitaire des fonctionnaires et des agents non encadrés de l'Etat.

1.1.4. Majorations

Les récipiendaires de l'Ordre National de la République de Madagascar soumis au régime de la CPR et de la CRCM bénéficient d'une majoration de leur pension de retraite au titre de la décoration la plus élevée qu'ils ont reçue au cours de leur vie active.

Tableau 2 Les taux de majoration:

GRADE	Taux de majoration
Grand croix 1 ^{ère} classe	10%
Grand croix 2 ^{ème} classe	9%
Grand officier	8%
Commandeur	7%
Officier	6%
Chevalier	5%

Source : DGGFPE

Pour la caisse de prévoyance de retraite (CPR) les prestations sont acquises à tous agents non encadrés de l'Etat : Auxiliaires, ELD (employé longue durée) et Contractuels.

Les prestations directes

La pension de retraite est accordée dans l'un des cas suivants :

Cas n° 1 : Avoir 45 ans d'âge et totaliser au minimum 15 années de service effectif

Cas n° 2 : Totaliser 25 années de service sans condition d'âge

Cas n° 3 : Avoir 55 ans d'âge sans condition de durée de carrière

La pension de retraite est calculée selon les modalités suivantes :

TI (400 FOP) = Traitement indiciaire de l'indice 400 de la Fonction Publique

La rente d'invalidité

La rente d'invalidité cumulable avec la pension de retraite est accordée aux agents non encadrés ayant une inaptitude physique.

Les conditions cumulatives d'octroi sont les suivantes :

Atteindre une incapacité de travail permanente de 2/3 au moins

Avoir accompli au moins deux années de service effectif et qu'à la limite d'âge, l'agent aurait pu totaliser 15 années de service Les modalités de calcul de la rente sont les mêmes que pour la CRCM.

La rente d'accident du travail

Le rente d'accident du travail est cumulable avec une pension de retraite et est accordée aux agents affiliés à la CPR victimes d'un accident du travail avec une incapacité permanente. Les modalités de paiement de la rente dépendent du taux d'incapacité.

Le rachat est obligatoire pour tout taux d'IPP inférieur ou égal à 10%

La rente est versée trimestriellement pour toute incapacité comprise entre 10 et 75%.

La rente est versée mensuellement si la rente est supérieure à 75%.

La rente est calculée suivant les mêmes modalités que la rente d'invalidité octroyée par la CRCM.

Le remboursement de cotisations

Le remboursement des cotisations est accordé à tout agent non encadré (i) licencié pour toute autre raison que par mesure disciplinaire ou démission de l'agent ou (ii) n'ayant pas rempli les conditions minima d'obtention d'une pension.

Les prestations indirectes

La pension de veuvage et d'orphelinat

Les modalités de calcul sont identiques à la celle de la CRCM.

Le remboursement des cotisations

Les bénéficiaires sont les agents non encadrés de l'Etat :

- licenciés pour toute autre raison que par mesure disciplinaire, ou démission de l'agent intéressé.
- n'ayant pas rempli les conditions minimum d'obtention d'une pension.

Le secours décès

Le secours décès est accordé et octroyé aux ayants droits (veufs, veuves, orphelins mineurs) des agents décédés en activité et dont la solde d'activité a été supportée par le budget général et aux ayants droits des pensionnés décédés.

Le remboursement des frais médicaux et d'hospitalisation est accordé :

- Aux retraités titulaires d'une pension au titre de la CRCM ou de la CPR et à leur conjoint et enfants mineurs
- Aux veufs, veuves, orphelins mineurs des retraités précités

Les soins et traitements remboursés sont ceux assurés dans un établissement public à lits payants ou dans une formation sanitaire agréée par l'Etat.

Encadré 1 : Retraites spéciales et minutes:

Retraite spéciale :

Païement d'un capital ou d'une rente ou de 50% capital et 50% rente à l'âge d'entrée en jouissance de la retraite.

- Possibilité d'une anticipation à partir de 55 ans ou de prorogation jusqu'à 65 ans.
- En cas de décès avant l'âge d'entrée en jouissance de la retraite, paiement aux bénéficiaires désignés de 110% des cotisations versées, nettes de taxes.

Retraite Minute :

- Paiement d'un capital à l'âge de 60 ans.
- En cas de décès avant l'âge de 60 ans, paiement aux bénéficiaires désignés de 200% des cotisations versées, nettes de taxes.

Le système se fait en versant des cotisations dont le montant est déterminé par le client lui-même, à tout moment, à convenance.

Ces pensions donnent droit aux

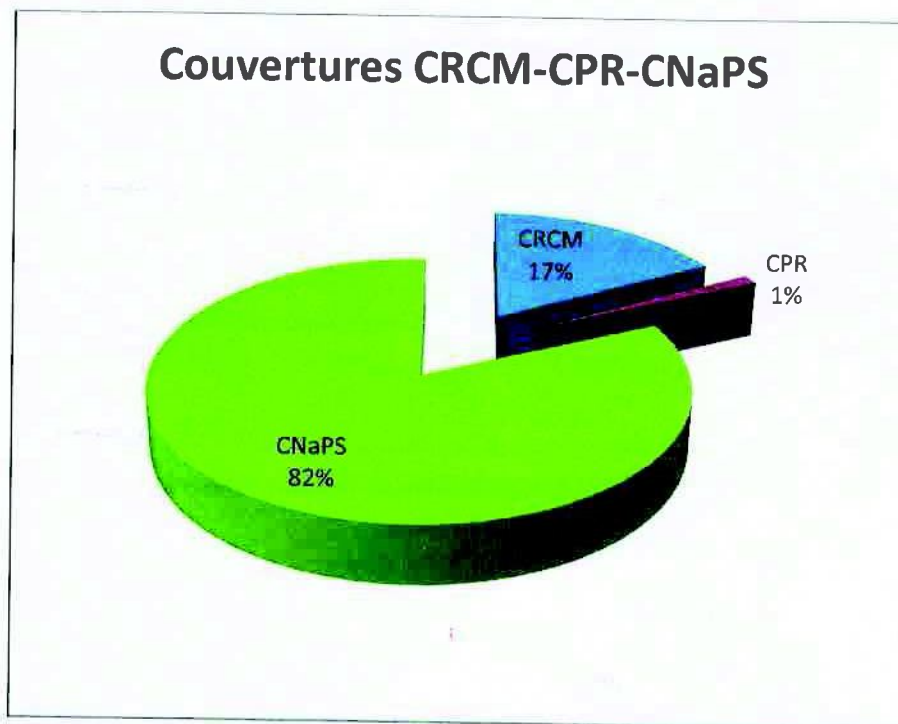
- paiement d'un capital qui sera en fonction de la totalité des versements versés jusqu'à l'âge de la retraite,
- le remboursement des cotisations aux bénéficiaires qu'on aurait préalablement désignés en cas de décès avant le terme du contrat.
- Ces contrats ont été conçus pour satisfaire le besoin de sérénité pendant la retraite.

La cotisation est libre aussi bien en montant qu'en périodicité.

Sous estimées par les malagasy, les retraites complémentaires comme tous les autres produits n'intéressent que très peu de citoyens. Aujourd'hui, le taux de pénétration reste très faible et la part du secteur dans le PIB national est de 1% seulement. Le choix facultatif pour la majorité des produits d'assurance est une des raisons de ce faible taux. Beaucoup reste à faire pour développer le secteur. Pour le moment, seule l'assurance

responsabilité civile automobile est obligatoire alors que d'autres domaines doivent faire l'objet d'une assurance comme la maison, les catastrophes naturelles ou l'incendie. Puisque c'est facultatif, la population affiche moins d'intérêt. Selon ces dires, le faible pouvoir d'achat des ménages et l'insuffisance des campagnes de promotion sont également à l'origine de ce désintérêt. Dans le cadre de l'élaboration du nouveau code des assurances, les assurances ont alors proposé la multiplication d'autres produits d'assurance obligatoire.

Graphique 1 : Répartition des populations couvertes par la CRCM, la CPR et la CNaPS en 2012



Sources MFB/DGGFPE, CNaPS 2012

Les travailleurs assurés par la CNaPS forment la majeure partie, et les agents de l'Etat Employé de Courte Durée y font partie.

Cette répartition des populations couvertes par ces caisses sont décrites dans le tableau ci-dessous.

Tableau 3 : Identification des populations couvertes par la CRCM, la CPR et la CNaPS en 2012

Caisse	CRCM	CPR	CNaPS
Population couverte	Fonctionnaires et Militaires	Agents non encadrés de l'Etat	Salariés du secteur privé Gens de maison Travailleurs libéraux Employés de courte durée (secteur public)
Risques sociaux Couverts	Assurance vieillesse ATMP Assurance maladie		Assurance vieillesse ATMP Prestations familiales Assurance maladie
Affiliés	152 959		499 885
Prestataires	97 512		57 496
Cotisation (milliards Ariary)	74,677		51,754
Prestation (Milliards Ariary)	111,961		29,189

Sources : CNaPS et MFB/DGGFPE (2012)

Ce tableau fait ressortir plusieurs points structurants, et en premier lieu la différence entre la situation du régime public et celle du régime du secteur privé : alors que le premier dispose de **1,56** cotisants pour un prestataire, le régime de la CNaPS peut adosser chaque bénéficiaire à **8,69** affiliés. Cette différence est tout aussi frappante en termes financiers car le système public a 1,5 fois plus de dépenses (prestations) que de recette, alors que dans le privé, les dépenses ne représentent que 56% des recettes.

Cette dernière a été constituée par l'Ordonnance 62-078 du 29 septembre 1962, complétée par la Loi 68-023 du 17 décembre 1968, au profit du secteur privé principalement.

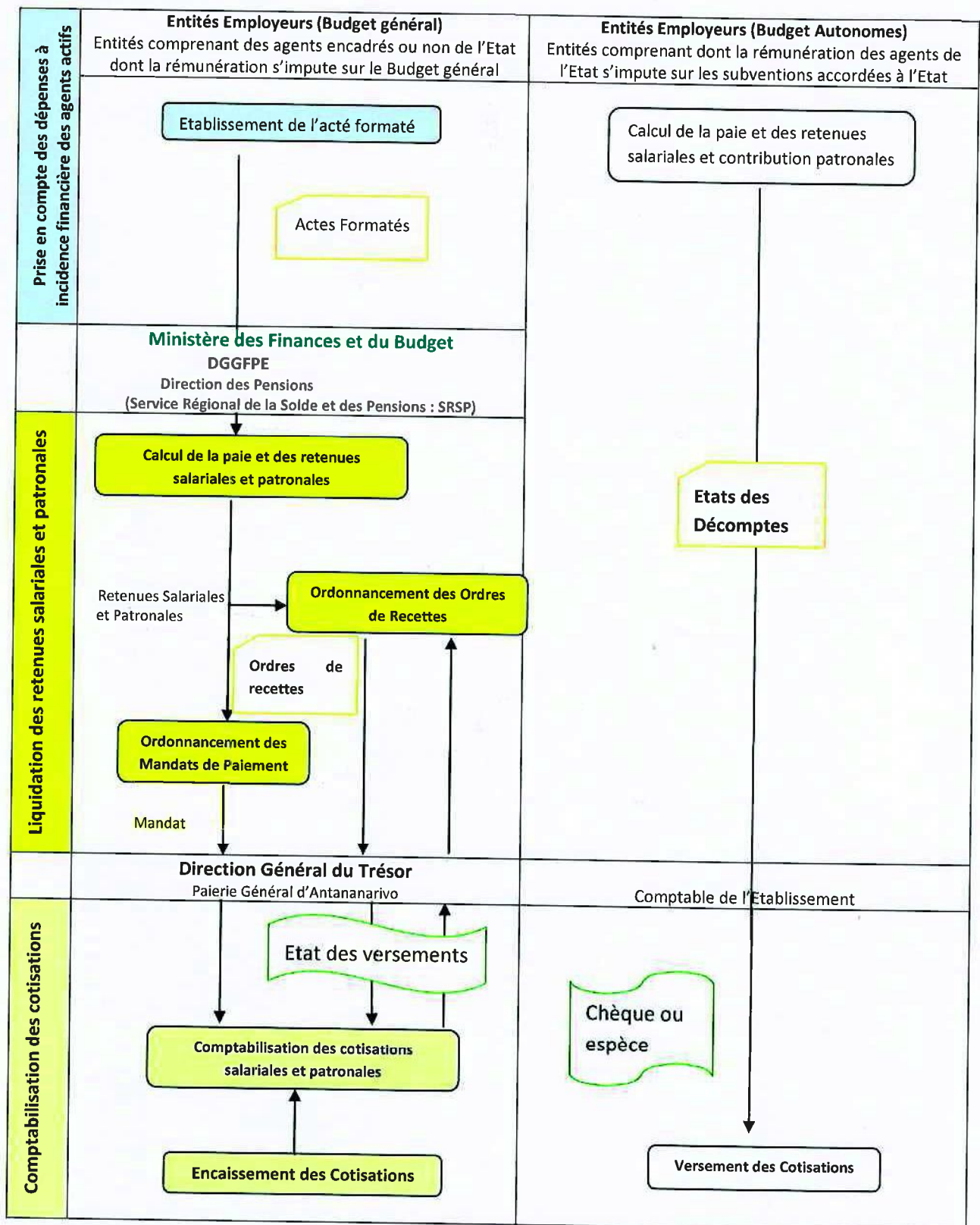
1.2.Processus de recouvrement des cotisations

La CPR et la CRCM sont formellement (au sens de la loi) alimentées par des cotisations salariales et patronales, mais nous verrons plus loin que la réalité est substantiellement différente de cela.

Tous les adhérents à la CRCM et la CPR supportent une retenue sur leurs traitements afférents à leur indice de classement hiérarchique. En cas de perception d'un traitement réduit, pour quelque cause que ce soit, la retenue est opérée sur la base du traitement entier. Les autres éléments de la rémunération n'entrent pas en compte dans l'assiette des cotisations : indemnité d'éloignement, prestations familiales, indemnité de transport et indemnité de scolarisation. Ces autres éléments représentent en moyenne 19% de la rémunération globale de l'agent. Cet élément est important à prendre en compte dans les calculs de taux de remplacement (rapport entre la première pension et le dernier salaire), car le fait que toute la rémunération n'entre pas en compte dans le fonctionnement du régime pèse sur les taux de remplacement.

Les taux de cotisations sont fixés en pourcentage (%) du traitement indiciaire. La part salariale dénommée « retenue » est égale à 4% du traitement indiciaire pour la CRCM et de 3% pour la CPR et payable à la source. La part patronale dénommée « contribution budgétaire » est payée directement par le budget de la structure qui emploie le fonctionnaire (administration centrale, EPN, collectivités territoriale etc.). Cette part patronale fixé à l'origine à 14% a été portée à 16% dans le cas de la CRCM et est de 6% pour la CPR.

Schéma N°2 Processus de recouvrement des cotisations

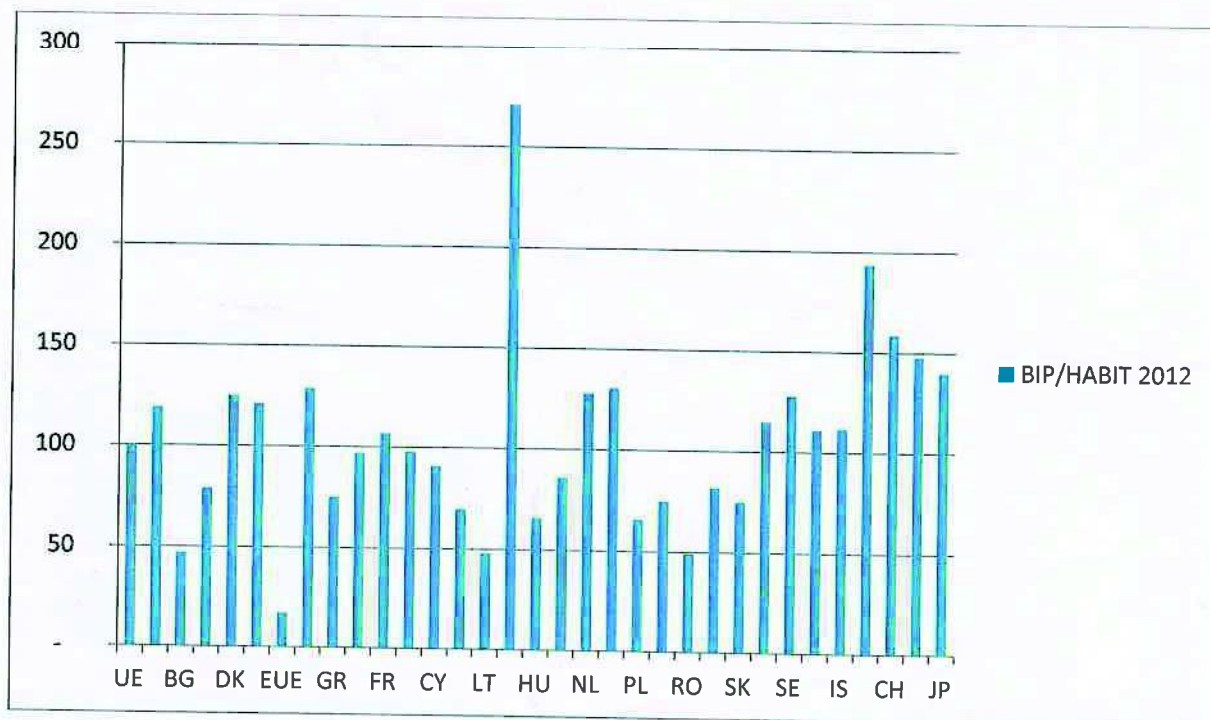


(Source conception propre)

Section 2. Luxembourg

S'étendant sur une superficie totale de 2586 km² pour une population recensée à 537 milles d'habitants en 2013, dont 44,5 % d'origine étrangère, Luxembourg a son économie basée principalement sur le secteur tertiaire (commerce, activités financières et assurance) et sur le secteur secondaire notamment le BTP et l'Industrie manufacturière (cf Annexe2).

Graphique 2 : Luxembourg, PIB par habitant en 2012



Source INSEE Luxembourg

Bien que Luxembourg se trouve dans le 16^{ème} rang en matière de développement économique international après Bulgarie, Slovaquie et Pologne (Cf Annexe 3 Comparaison internationale des comptes nationaux) en termes de croissance de PIB réel, il tient la meilleure place en ce qui concerne le PIB par habitant (2012).

Avec son taux d'emploi²⁵ de 65,8% en 2012, Luxembourg se classe dans le 10ème rang mondial (Annexe 4).

Comme le taux d'emploi reflète la capacité d'une économie à utiliser ses ressources humaines, par conséquent indique la proportion des cotisants (en assurance sociale), donc la force de la sécurité sociale, de ces données on déduit que le système de retraite de Luxembourg a ainsi des caractéristiques quasi-déterminantes pour être pris en bon exemple dans la gestion de retraite.

²⁵ Le taux d'emploi est la proportion de personnes disposant d'un emploi parmi celles en âge de travailler (15 à 64 ans)

De surcroît, du tableau suivant, confirme cette stabilité particulièrement au sein des finances publiques.

Tableau 4 Finances publiques

Recettes et dépenses des administrations publiques			En milliers d'Euro		
			2010	2011	2012
Administrations publiques consolidées					
Dépenses			17 105,1	17 806,3	19 082,1
	Formation brute de capital fixe		1 622,0	1 583,1	1 721,4
	Prestations sociales		8 183,90	8 451,40	9 005,90
Recettes			16 742,7	17 708,3	18 723,1
	Impôts sur la production et importations		4 749,5	5 033,1	5 509,8
	Impôts courants sur le revenu, le patrimoine, ...		5 738,1	6 005,3	6 280,2
	Cotisations sociales		4 732,0	5 086,1	5 318,0
	Autres		1 523,1	1 583,8	1 615,1
Capacité (+)/ besoin de financement (-)			- 362,4	- 98,0	- 359,0
Administrations de sécurité sociale					
Dépenses			7 275,6	7 530,1	7 986,5
Recettes			7 898,3	8 332,0	8 743,0
Capacité (+)/ besoin de financement (-)			622,7	801,9	756,5
Source STATEC Luxembourg					

Le résultat des opérations issues des administrations de la sécurité sociale fait ressortir de nettes capacités de financement annuel. Contrairement aux cas de Madagascar et Côte d'Ivoire qui vont faire preuve de renflouement systématique.

Le système de retraite de Luxembourg a connu d'évolutions périodiques avec de réussites significatives. La dernière innovation date de 21 décembre 2012 portant réforme de l'assurance pension a modifié substantiellement le mode de calcul.

En outre elle a changé complètement le mécanisme d'ajustement des pensions. Sans pour autant connu d'inconvénient dans sa mise en œuvre.

La comparaison des systèmes de retraite au sein de l'union européenne en juillet 2013 illustrée dans l'**annexe1**, montre la force de celui de Luxembourg par rapport aux autres pays. En effet, en tenant compte du rapport dépenses de retraites PIB : 9,5%, qui sont le plus bas, Luxembourg détient les paramètres économiques les plus sereins.

De surcroît, de ce tableau on constate que les réformes du système de retraite visant à remédier aux injustices en matière de redistribution ont aussi identification des injustices

de genre. Les pays membres de l'Union Européenne quittent progressivement la discrimination entre les genres en matière de conditionnalités. 9 pays ont par exemple opté pour une valeur unique en ce qui concerne l'âge effectif moyen de cessation d'activité, dont 59,4 ans pour Luxembourg. Il en est de même pour l'âge légal de départ à la retraite où 17 pays sur 28 en fixent à une valeur unique aussi bien pour la femme que pour l'homme.

2.1. Organisation

Les débuts de la législation sur les pensions des fonctionnaires de l'Etat remontent à l'époque de la révolution française et ont leur fondement dans le principe mis en évidence par le Roi Louis XVI dans sa proclamation du 22 août 1790 que « l'Etat doit récompenser les services rendus au coup social, quand leur importance et leur durée méritent ce témoignage de reconnaissance ».

Le régime général d'assurance pension couvre toutes les personnes exerçant une occupation professionnelle ou touchant un revenu de remplacement (indemnités pécuniaires de maladie, de maternité, d'accident de travail ou de chômage), à l'exception des agents du secteur publique (Etat, communes, CFL) disposant d'un régime spécial de pension.

L'assurance pension prévoit une pension de vieillesse normale à 65 ans après 10 années d'assurance. Sous certaines conditions une pension de vieillesse anticipée peut être allouée à l'âge de 60 ans, voire dès l'âge de 57 ans.

Une pension d'invalidité est allouée à l'assuré incapable d'exercer par suite de maladie, d'infirmité d'usure sa dernière occupation professionnelle ou une autre occupation correspondant à ses forces ou aptitudes. La possibilité d'une réinsertion professionnelle est ouverte à l'assuré qui, tout en n'étant plus capable d'exercer sa dernière occupation professionnelle, garde encore une aptitude pour exercer une autre occupation professionnelle sur le marché général du travail.

Une pension de survie est allouée au conjoint survivant et, le cas échéant aux orphelins en cas de décès de l'assuré ou d'un bénéficiaire de pension.

L'assuré dispose, pour chaque branche d'assurance d'une voie de recours contre les décisions à portée individuelle.

L'assurance pension est régie par le Livre III du Code des assurances sociales. La réinsertion professionnelle est régie par l'article V du Code du travail.

La gestion de l'assurance pension incombe à l'une des quatre caisses de pension suivant le statut socio- professionnel des assurés.

On distingue généralement entre organisme général et organisme spécial.

2.1.1. Régime général (anciennement dénommé secteur contributif),

Caisse Nationale d'Assurance Pension CNAP. Les pensions sont calculées en fonction des cotisations sociales versée par l'assuré et par l'employeur. Le montant de la pension est donc déterminé par le volume des cotisations versées par durant toute la carrière. Il y a donc une relation directe entre les cotisations assumées et le montant de la pension versée.

Toutefois, l'Etat participe aussi de façon substantielle aux charges de pension.

2.1.2. Régime spécial (anciennement dénommé secteur non contributif)

Il s'agit du régime de pension du secteur public élargi, où les pensions sont garanties du patron public dont l'Etat (ou Etablissement public). La détermination de la pension n'est pas fonction de la contribution individuelle mais raison de la fonction hiérarchique occupée et de la durée d'activité professionnelle.

Endéans de ce régime, de ce régime d'autres distinctions sont induites par rapport à l'instauration de la nouvelle loi.

Le régime spécial transitoire s'applique aux fonctionnaires et employés de l'Etat, aux Employés communaux, aux personnels des Chemin de Fer de Luxembourg (CFL) et aux personnels des établissements publics.

La loi y relative du 3.8.1998 concerne essentiellement la mise en retraite postérieures au 31.12.1998.

Le régime spécial est celui applicable au personnel qui a entré en service après le 31.12.1998. Ce sont essentiellement les personnels de l'administration du personnel de l'Etat, la Caisse de Prévoyance des Fonctionnaires et les employés communaux ainsi que celui de la Société Nationale des chemins de fer Luxembourgeois.

2.1.3. Champs d'application

Les bénéficiaires sont les fonctionnaires et les membres du gouvernement, les parlementaires et leurs survivants et ayants droit.

Toute pension est adaptée au coût de la vie suivant la formule applicable aux traitements d'activité. C'est-à-dire que la pension est automatiquement adaptée à l'indice²⁶ comme le sont les salaires et traitement. Cette adaptation est mise en place après la redynamisation du système de pension (loi du 19 mai 2003).

2.2. Présentation de la réforme du système de pension

La réforme de l'assurance pension qui a été adoptée le 20 janvier 2012 par le Conseil de gouvernement, a été présentée le 2 février 2012.

La situation du système de pension avant la réforme "compte parmi les meilleurs au monde"²⁷. En effet, la croissance sans pareille de l'emploi au cours des 30 dernières années au Luxembourg, et dès lors du nombre de cotisants, avec en parallèle une évolution plus lente du nombre des pensionnés, le maintien du taux de cotisation à 24% (alors qu'un taux plus bas aurait permis de financer les dépenses) ainsi que la participation de l'État aux recettes de l'assurance pension ont fait en sorte que la situation actuelle du système peut être qualifiée de saine avec des réserves se situant à presque 11 milliards d'euros. Pour maintenir le système, l'objectif de la réforme est d'en assurer la viabilité à long terme.

2.3. Principes de la réforme

La réforme confirme le système par répartition et le financement tripartite et paritaire (assurés, employeurs, État). L'âge légal de la retraite (65 ans) n'est pas touché, ni la pension anticipée à 57 et à 60 ans. Elle confirme aussi le maintien des régimes de préretraite ainsi que des périodes complémentaires (éducation, formation, soins).

La réforme prend en compte un certain nombre d' "évidences" tel que le vieillissement démographique et son impact sur la durée du temps de la retraite et partant de celui de la vie active. La réforme relie la durée de la vie active à la longévité. En conséquence, celui qui ne prolonge pas sa carrière professionnelle ne peut pas espérer le même niveau de prestation que celui qui la prolonge.

²⁶ cf. FAYE [2010].

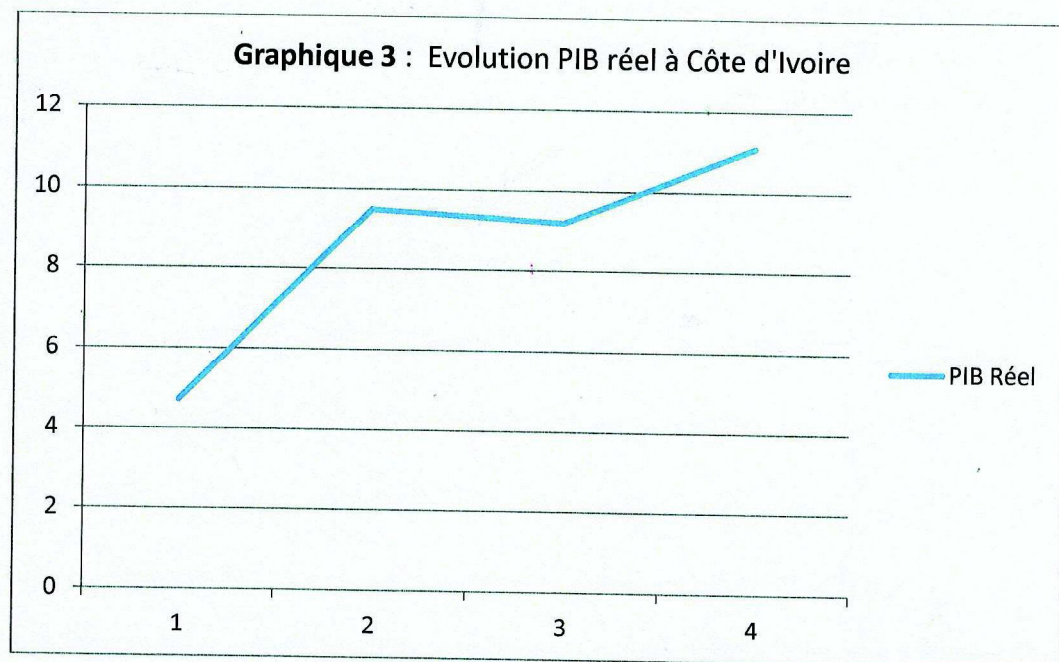
²⁷ Le ministre de la Sécurité sociale, Mars Di Bartolomeo

De plus, les taux de cotisations dépasseraient les 40% vers 2045²⁸.

Section 3. Système de retraite Ivoirien

Pourquoi a-t-on choisi le cas de la Côte d'Ivoire²⁹ ? Deuxième puissance économique de l'Afrique de l'ouest, la Côte d'Ivoire s'étend sur une superficie globale de 322 462 km², pour une population estimée à 22,8 millions d'habitants en 2014, dont 57% sont des ruraux, et 26% sont d'origine étrangère : en provenance essentiellement des pays limitrophes : le Ghana à l'Est, le Burkina Faso et le Mali au Nord par, et la Guinée et le Libéria à l'Ouest. Son économie est basée principalement sur l'agriculture. En effet, la Côte d'Ivoire est le premier producteur mondial pour le cacao et le troisième pour le café.

Le pays a connu une ascension fulgurante (boom économique) jusqu'aux années 1980. À partir de cette date, la Côte d'Ivoire fût confrontée à une crise économique aiguë, à laquelle s'est ajoutée une instabilité sociopolitique dans les années 1990. Cette dernière s'est prolongée jusqu'en 2011 sanctionnée par une grave crise postélectorale d'environ quatre mois.



Source worldbank.org

Dès lors, la reprise de l'activité économique pour sortir de la crise postélectorale s'est faite progressivement avec l'arrivée d'une nouvelle équipe dirigeante. Après une baisse de 4,7 % en 2011, le produit intérieur brut (PIB) réel a connu en 2012 une croissance estimée

²⁸ Explication de Tom Dominique de l'Inspection générale de la sécurité sociale Luxembourg

²⁹ worldbank.org

à 8,6 %, soutenue par les investissements publics et la reprise de la consommation finale. À moyen terme, la mise en œuvre du Plan national de développement (PND) 2012-2015 devrait permettre le retour du pays sur une courbe de croissance durable et inclusive. Prévues à 8,9 % et 9,8 % pour 2013 et 2014, la croissance du PIB serait favorisée par le redressement de la production pétrolière et gazière ainsi que par la hausse de l'investissement (de 9,5 % en 2012, de 9,2 % en 2013 et de 11,1% en 2014), elle-même stimulée par l'amélioration de l'environnement des affaires et le renforcement du partenariat public-privé.

En 2012, l'inflation en moyenne annuelle estimée à 2,1 % contre 4,9 % en 2011, a été maintenue dans les limites de la norme communautaire (≤ 3 %). Cette bonne maîtrise du niveau des prix est imputable aux politiques mises en place par le gouvernement pour lutter contre la cherté de la vie. Selon les prévisions, le taux d'inflation devrait se maintenir à 2,2 % en 2013 et à 2,3 % en 2014³⁰.

A Côte d'Ivoire, la retraite est assurée par deux institutions à savoir la Caisse Générale de retraite des Agents de l'État (CGRAE) pour le secteur public et la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) pour le secteur privé. Ils ont le statut de « personne morale » sous la dénomination de « société d'Etat ».

3.1. Missions de la CGRAE

La Caisse Générale de Retraite des Agents de l'État (CGRAE), Cadre légal :

La Caisse Générale de Retraite des Agents de l'État est une institution de Prévoyance sociale (IPS-CGRAE) créée par le décret n°2012-367 du 18 avril 2012. Elle est régie par :

La loi n°99-476 du 2 août 1999 portant définition et organisation des institutions de Prévoyance sociale et ses décrets d'application

Le traité instituant la conférence Interafricaine de la Prévoyance sociale (CIPRES), signé à Abidjan le 21 septembre 1993.

A titre subsidiaire, par les dispositions législatives et réglementaires applicables aux sociétés commerciales, si celles-ci ne sont pas contraires à celles de la loi n°99-476 du 2 août 1999 susvisée et les décrets pris pour son application.

30 cf. la banque africaine de développement [2013].

La Caisse Générale de Retraite des Agents de l'État a pour mission la gestion au profit des fonctionnaires et agents de l'État, des régimes obligatoires de pensions tels que stipulés par l'ordonnance n°2012-303 du 04 Avril 2012 portant organisation des régimes de pensions gérés par la Caisse Générale de Retraite des Agents de l'État. La gestion au profit des bénéficiaires, des régimes complémentaires ou spéciaux, obligatoires ou volontaires de pensions, qui peuvent être créés par décret. Le recouvrement des cotisations et le service des prestations afférentes à ces différents régimes.

La gestion des fonds collectés au titre des différents régimes ci-dessus. Les organes de surveillance de l'IPS-CGRAE peuvent être déclinés comme suit : Les autorités de tutelle : Elle est placée sous la double tutelle du Ministère d'État, Ministère de l'Emploi, des Affaires sociales et de la formation professionnelle (tutelle technique) et du Ministère auprès du premier ministre chargé de l'Économie et des Finances (tutelle financière). Les organes de contrôle : Ils sont composés des commissaires aux comptes, de la commission de surveillance et l'inspection régionale de la CIPRES. L'IPS-CGRAE est administrée par un conseil d'administration composé de douze membres représentant les institutions de l'État et les ministères en charge de la question de la retraite des fonctionnaires et agents de l'État. Le conseil d'administration détermine par ses délibérations la politique générale de la CGRAE et exerce un contrôle sur sa gestion administrative, comptable et financier. Ses activités sont organisées et encadrées par trois textes fondamentaux : L'ordonnance n°2012-303 du 04 Avril 2012 portant organisation des régimes de pensions gérés par la Caisse Générale de Retraite des Agents de l'État (CGRAE). Le décret n°2012-365 du 18 avril 2012 fixant les modalités d'application de l'ordonnance portant organisation des régimes de pensions gérés par la CGRAE.

Le décret n°2012-652 du 11 juillet 2012 portant fixation de la limite d'âge statutaire de départ à la retraite des personnels civils de l'État régis par le statut général de la fonction publique.

Les régimes de pensions gérés par l'IPS-CGRAE ont deux caractéristiques essentielles.

3.1.1. Obligatoire : Tout fonctionnaire ou agent de l'État a l'obligation de pourvoir au financement du système. Il s'agit d'un système contributif dont le financement employeur / employé est de 16,67% / 8,33% après la réforme de 2012.

3.1.2. Répartition : Les pensions reçues par les retraités sont financées par les cotisations des actifs au même moment. Il s'agit d'un système de solidarité intergénérationnelle, avec des réserves de trésorerie à court terme.

Population couverte

La CGRAE assure la couverture des employés du secteur public à savoir les :

- fonctionnaires civils ;
- militaires, gendarmes et policiers,
- fonctionnaires ou agent temporaire exerçant dans un organisme affilié
- hautes personnalités de l'administration publique.

Les affiliés de la CGRAE ont progressé de 14 % sur la période 2010-2013, tandis que les bénéficiaires ont régressé de 3% sur la même période d'où une amélioration de ratio de dépendance passant de 2,3 en 2010 à 2,7 en 2013, comme illustré dans le tableau ci-dessous.

3.2. La Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS)

Le régime général ivoirien de système de retraite est géré par la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) dont la direction générale se trouve à ABIDJAN (Plateau). Elle a été créée par le décret 2000-487 du 12 juillet 2000.

Cadre légal : la CNPS est régie par les lois n°99-476 du 02 août 1999, portant définition et organisation des Institutions de Prévoyance Sociale, et n°99-477 de la même date portant modification du Code de Prévoyance Sociale.

L'IPS- CNPS est une société de droit privé de type particulier régie par le Traité de la Conférence Interafricaine de la Prévoyance Sociale (CIPRES) et le Traité de l'OHADA qui concilie le principe d'autonomie et de rigueur dans la gestion propre aux Sociétés de droit privé. La CNPS est placée sous la double tutelle du:

Ministère de la Famille, de la Femme et des Affaires Sociales (Tutelle administrative et Technique)

Ministère de l'Économie et des Finances (Tutelle Financière).

L'institution est présidée par un Conseil d'Administration de 12 Membres et gérée au quotidien par une Direction Générale. Elle s'appuie sur six (06) Directions Centrales,

huit (08) Cellules Spécialisées et les structures déconcentrées (20 agences recensés sur l'ensemble du territoire). Tout comme l'IPS-CGRAE, les régimes de pensions gérés par la CNPS ont également deux caractéristiques essentielles.

Obligatoire

Tout employé du secteur privé a l'obligation de pourvoir au financement du système de retraite (système contributif). La répartition des cotisations entre employeur / employé est de 55 % / 45 % selon les nouvelles dispositions de la réforme de 2012.

Répartition

Les pensions reçues par les retraités du secteur privé sont financées par les cotisations des actifs au même moment (solidarité intergénérationnelle). La CNPS dispose des réserves à court et long terme.

Population couverte

La Caisse Nationale de Prévoyance Sociale gère le régime obligatoire de la prévoyance sociale du secteur privé et assimilé. Elle intervient également dans le domaine de l'action sanitaire et sociale. Nous constatons une chute de 5,37 % des cotisants actifs sur la période 2000-2006. Le graphique ci-dessous illustre l'évolution de la population assurée de la CNPS sur la même période.

Evaluation du régime de retraite

L'évaluation du régime des pensions géré par la CGRAE consiste à apprécier son efficacité au regard des résultats obtenus, aux objectifs assignés et aux moyens mis en œuvres. Quel est l'état actuel de l'équilibre du régime et qu'en pensent les principaux bénéficiaires?

3.2.1. Equilibre du régime

L'équilibre du régime de pension consiste à montrer que les ressources mises à la disposition de l'Institution lui permettent au minimum de faire face au paiement intégral des dépenses techniques mises à sa charge par les pouvoirs publics. Dans le cadre de sa mission de contrôle, l'équipe de vérification a déjà montré que les revenus de l'Institution ne lui permettent pas de couvrir ses charges de structure et qu'il en résulte un déséquilibre

financier hypothéquant l'avenir de l'Institution et par voie de conséquence celui du régime des pensions.

La présente analyse relative à l'équilibre du régime des pensions de la CGRAE permettra d'identifier les facteurs d'appréciation de l'équilibre et ceux concourant à l'aggravation du déséquilibre.

3.2.2. Critères d'appréciation de l'équilibre

Les capitaux propres et le ratio de dépendance démographique sont principalement les critères les plus couramment utilisés.

3.2.2.1. Ratio de dépendance démographique

Le régime des pensions civiles et militaires géré par la CGRAE est basé sur un système de répartition, c'est-à-dire que ce sont les actifs qui cotisent pour les retraités. Dans un système qui fonctionne correctement, 4 ou 5 actifs cotisent pour un (1) pensionné. C'est cette norme qui est communément appelée ratio de dépendance démographique qui assure la pérennité d'un régime de retraite.

Tableau 5 : Les ratios de dépendance démographique

	Exercice 2005	Exercice 2006	Exercice 2007
Population active	158 500	160 000	164 000
Population retraitée	62 500	65 000	67 000
Ratio de dépendance	2,5	2,5	2,5

Source : Direction des services informatiques de la CGRAE

On dénombre en 2005, 2006 et 2007, successivement environ 158 500, 160 000 et 164 000 cotisants actifs respectivement pour une population d'environ 62 500, 65 000 et 67 000 retraités, soit un ratio de dépendance démographique de 2,5 ; ce ratio est très insuffisant pour garantir l'équilibre du régime. L'équipe de vérification note que le système de retraite géré par la CGRAE est structurellement déséquilibré.

3.2.2.2. Les capitaux propres

Les comptes de capitaux propres enregistrent les ressources de financement durable disponibles pour une entreprise. En ce qui concerne la CGRAE, ces ressources sont mises à sa

disposition par l'Etat. Ces capitaux propres présentés dans le tableau ci-dessous mettent en relief l'ampleur du déficit cumulé de l'Institution.

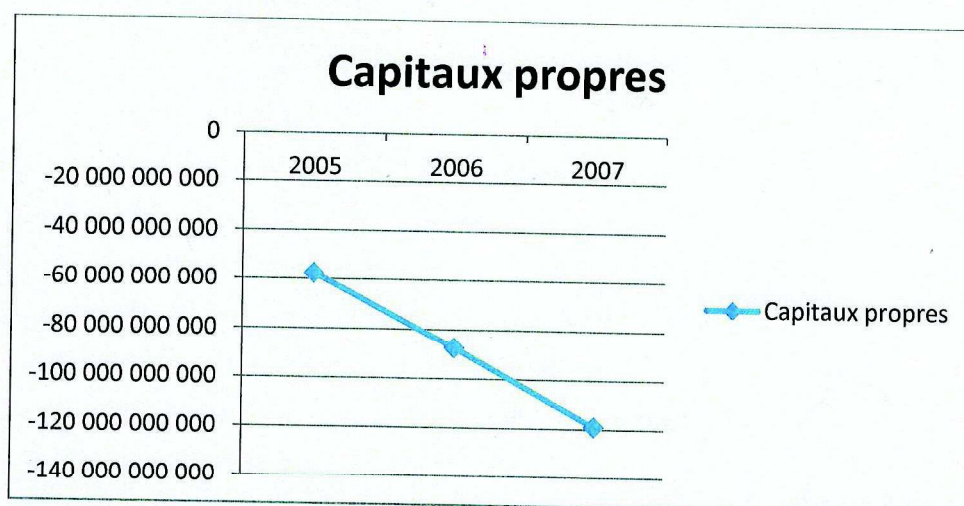
Tableau 6 : Evolution des fonds propres de 2005 à 2007 (Franc CFA)

	Exercice 2005	Exercice 2006	Exercice 2007
Capital social	300 000 000	300 000 000	300 000 000
Report à nouveau	-35 249 523 120	-58 611 622 569	-88 267 899 414
Actif net de l'ex.	-23 362 099 449	-29 656 276 845	-31 473 273 072
Subvention d'investissement	735 734 393	625 838 603	515 942 813
Capitaux propres	-57 575 888 176	-87 342 060 811	-118 925 229 673

Source : Etats financiers CGRAE 2005, 2006 et 2007

En effet, l'actif net de l'exercice souffre de plus en plus. Seulement en 2 ans, la lacune des capitaux propres dépassent le double.

Graphique 4 variation capitaux propres Ivoiriens



Source : Etats financiers CGRAE 2005, 2006 et 2007

En effet, du fait des pertes cumulées sur les exercices antérieurs, l'actif net de l'établissement est devenu inférieur à la moitié du capital. Au 31 décembre 2007, le montant total

des capitaux propres négatifs était de 118 925 229 673 FCFA. Ces fonds propres traduisent l'incapacité de la CGRAE à être autonome.

Société anonyme avec Conseil d'Administration, la CGRAE est soumise au droit comptable de l'OHADA. Les capitaux propres étant négatifs, elle n'obéit pas aux dispositions de l'acte uniforme de l'OHADA dont les articles 664 à 669 traitent du niveau minimum des fonds propres et des mesures à prendre lorsque ces fonds propres sont inférieurs à la moitié du capital.

Dans le cas de la CGRAE, un décret devrait être pris dans les quatre (4) mois qui suivent l'approbation des comptes ayant fait apparaître cette perte pour décider de la dissolution de la société ou de la continuation de ses activités. En cas de continuation des activités, le décret doit fixer les conditions de redressement de la société.

Il faut indiquer que la subvention allouée par l'Etat à la CGRAE a en principe pour objet d'équilibrer les produits et les charges du régime des pensions. L'examen des états financiers montre que cette subvention ne couvre pas les charges de pensions. Ce manque à gagner cumulé est à l'origine du déficit chronique observé.

Malgré l'insuffisance de cette subvention, les pouvoirs publics ont mis à la charge de la CGRAE, des prestations non contributives. En effet, la Caisse est également chargée de procéder au règlement des paiements uniques et sans contre tels les capitaux décès des fonctionnaires et agents de l'Etat qui décèdent en activité, les indemnités de départs volontaires à la retraite, alors que les cotisations perçues ne comportent pas ces garanties. Il s'agit là d'emplois sans ressources adossées qui constituent un facteur de dégradation de l'équilibre financier de la Caisse.

3.2.2.3 Les autres facteurs d'aggravation du déséquilibre

Plusieurs autres facteurs concourent au déséquilibre du régime des pensions. Ce sont entre autres :

- le non reversement automatique des cotisations prélevées ;
- les effets de la maturation du régime de retraite par répartition ;
- la minoration du taux légal de prélèvement de la part patronale de 12% ;
- le cumul de pensions ;
- les pensions suspendues,

- Inadéquation entre le mode de calcul des pensions et celui des cotisations.

Les cotisations (parts salariale et patronale) sont déterminées sur la base des salaires et traitements réels bloqués depuis de longues années des actifs, tandis que les pensions sont calculées sur la base de salaires revalorisés. L'écart considéré comme manque à gagner n'a jamais fait l'objet d'une reconnaissance par les services de l'Etat en vue d'un éventuel recouvrement.

L'Etat a aussi décidé de revaloriser les pensions de certaines catégories de fonctionnaires sans relever le niveau des cotisations correspondantes. Il s'agit notamment des magistrats des présidents d'Institutions et des ministres.

De même, l'Etat a décidé du cumul des pensions associées aux différentes fonctions exercées par les grands commis de l'Etat à savoir les anciens Chefs d'Etat, les anciens membres du gouvernement et les anciens présidents d'Institutions. Cette situation est génératrice de charges supplémentaires pour la CGRAE sans qu'il n'y ait en face des ressources correspondantes.

Section 4. Analyse des problèmes du système de retraite

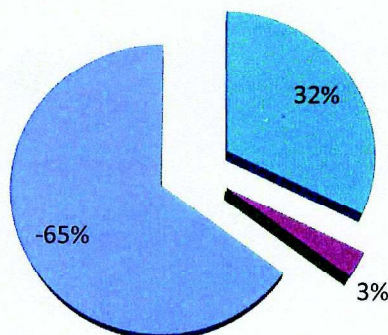
Des illustrations suivantes nous pouvons constater que les caisses de retraite sont fortement déficitaires, l'anomalie est beaucoup trop importante que le rapport du renflouement avec les dépenses (65%) vaut presque le double du rapport de la totalité des recettes avec les dépenses de pension (35%)³¹.

Les causes de la crise sont multiple, entre autres, celles qui s'avèrent évidentes sont, les problèmes qui sont liés à la carence et manque de mise à jour de la base de données des pensionnés, relatifs aussi au retard et à l'inadéquation des techniques de gestion de retraite par rapport à la NTIC.

³¹ Source DGGFPE

Graphique 5 Proportion dépenses CRCM-CPR-RENFLOUEMENT

■ CRCM ■ CPR ■ RENFLOUEMENT



Source DGGFPE

Les financements de la CRCM et de la CPR moyennant les cotisations, patronale et individuelle, n'arrivent pas à honorer les pensions de retraite qu'on devrait recourir à un renfloement dont le volume vaut même le double de la somme des deux caisses de retraite.

4.1.Problèmes par rapport à la base de données des pensions

Les problèmes relatifs à la gestion de la base de données de pensions résultent surtout du fait que cette base de données est un outil informatique propre à la DGGFPE(MFB) et que seule cette dernière en a accès. Contrairement à celle de Luxembourg où la base de données est gérée par le Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative (MFPRA), et que par soucis de sincérité, de transparence et de dynamisme, tous les autres ministères ont accès à la base de données intitulée même base de données de l'Etat. Toutes anomalies quelles qu'elles soient se constatent ainsi à temps réel par le département concerné. De plus, il est d'autant plus cohérent et logique qu'il ait d'autre Ministère indépendant de celui du payeur qui soit en accès des sources de vérification.

Jusqu'à maintenant, le Ministère des Fonctions publiques ne peut pas prévoir les départs futurs au cours d'une année à partir des dates de naissance et des dates d'embauche ou de titularisation vu qu'il n'existe pas encore de fichiers complets (à données fiables) des agents de l'Etat au sein de ce ministère.

Chaque Ministère employeur utilise ainsi son propre fichier indépendamment du fichier du MFB (constaté à partir des préparations programmation budgétaire) et sans aucune coordination.

De plus, avec l'existence de la « base de données de l'Etat de Luxembourg », aucun risque de cumul solde-pensions n'est possible compte tenu du fait que l'alimentation de la base de données des pensions n'est que le basculement systématique des données relatives aux agents de l'Etat après limite d'âge. C'en est aussi une difficulté non négligeable pour le cas de Madagascar. Les retards causés par carence des informations sur les ressources humaines laissent encore les agents percevoir leurs soldes après limite d'âge en attendant la notification de départ en retraite. Non seulement ce problème attarde la délivrance du CCP, mais des Ordres de Recette seront adressés à l'encontre du retraité pour soutirer le trop perçu.

Le cas est d'autant plus compliqué pour les agents décédés et dont le paiement de leurs salaires se fait par virement bancaire. Les membres de la famille peuvent débiter leur compte auprès d'un Guichet Automatique Bancaire. Néanmoins l'administration n'a ni le droit de retirer la solde indûment virée ni de vérifier si le montant est toujours disponible ou pas. Compte tenu du fait que le contrat banque-agent revient à un contrat privé. (L'anomalie réside pour ce cas sur la délivrance du certificat de cessation de paiement, bloquant ainsi le processus d'admission à la retraite.

De surcroît, d'après ce que nous venons de voir dans les processus dès celui de l'admission à la retraite jusqu'à celui de la concession de la pension aux caisses de retraite de l'Etat on constate que :

- trop de va et vient attardent et encombrement les procédures ;
- des traitements manuels exposent la base de données à trop de risques d'erreurs.

En ce qui concernent les informations même sur les agents de l'Etat retraités, depuis le transfert de la gestion des pensions des agents de l'Etat de l'Institution Nationale de la Statistique (INSTAT) vers la Direction Générale du Budget, en 1999, aucune mise à jour sur les données existantes n'était entreprise d'une façon substantielle alors que des manques et des anomalies ont été déjà constatés.

Après une consultation de la base de donnée des pensionnés³² (2012), on a pu constater la présence de beaucoup d'agents plus de 90 ans, ou même correspondant à une date de naissance année zéro. Ce qui est fort probablement un grave source d'erreurs sur le calcul des pensions et la différenciation des prestations à allouer (d'autant plus sûr qu'une lettre de procuration peut être utilisée lors de la perception des pensions).

Les investigations entreprises ont conclu que compte tenu de l'espérance de vie des Malagasy³³ d'une part, et de l'analyse des données sur les pensionnés (en décembre 2012) d'autre part, 0,6% des effectifs totaux, ont déjà plus de 90 ans, 1,74% sans date de naissance et 3,75% sans date de titularisation ou date d'embauche. Des proportions qui valent environ 1.000.000.000 d'Ariary par an.

4.2 Orphelins et allocations familiales

Du même raisonnement, des pensions d'orphelin et allocations familiales ne sont pas suspendues après cessations de droits que par la déclaration même des bénéficiaires, ce qui est contradictoire à la logique.

4.2.Problèmes par rapport aux caisses de retraite et au ratio de dépendance

Force est de constater que les dépenses annuelles pour le paiement des pensions des agents de l'Etat excèdent toujours les prévisions budgétaires. Le renflouement des crédits alloués aux deux Caisses de retraite (CPR et CRCM) justifie cette constatation.

³² Annexe II

³³ INSTAT Esperance de vie à la naissance des malagasy 2014 : 65,2 ans en général, Homme 63,77ans, Femme 66,67 ans

Tableau 7 : Caisses de retraite CRCM et CPR : recettes et dépenses 2014 (en Ariary)

CAT 2	CRCM		RECETTE
PART PATRONAL	6062	104 819 608 208	
PART INDIVIDUELLE	770	26 204 902 052	131 024 510 260
	CPR		
PART PATRONAL	6063	8 159 765 431	
PART INDIVIDUELLE	772	4 079 882 715	12 239 648 146
			143 264 158 406
COMPTES PENSIONS		CAT 3	DEPENSES
CRCM	6521	403 826 814 456	
CPR	6522	5 382 863 639	409 209 678 095
		RENFLOUEMENT	- 265 945 519 689

Source : DGGFPE, (propre calcul)

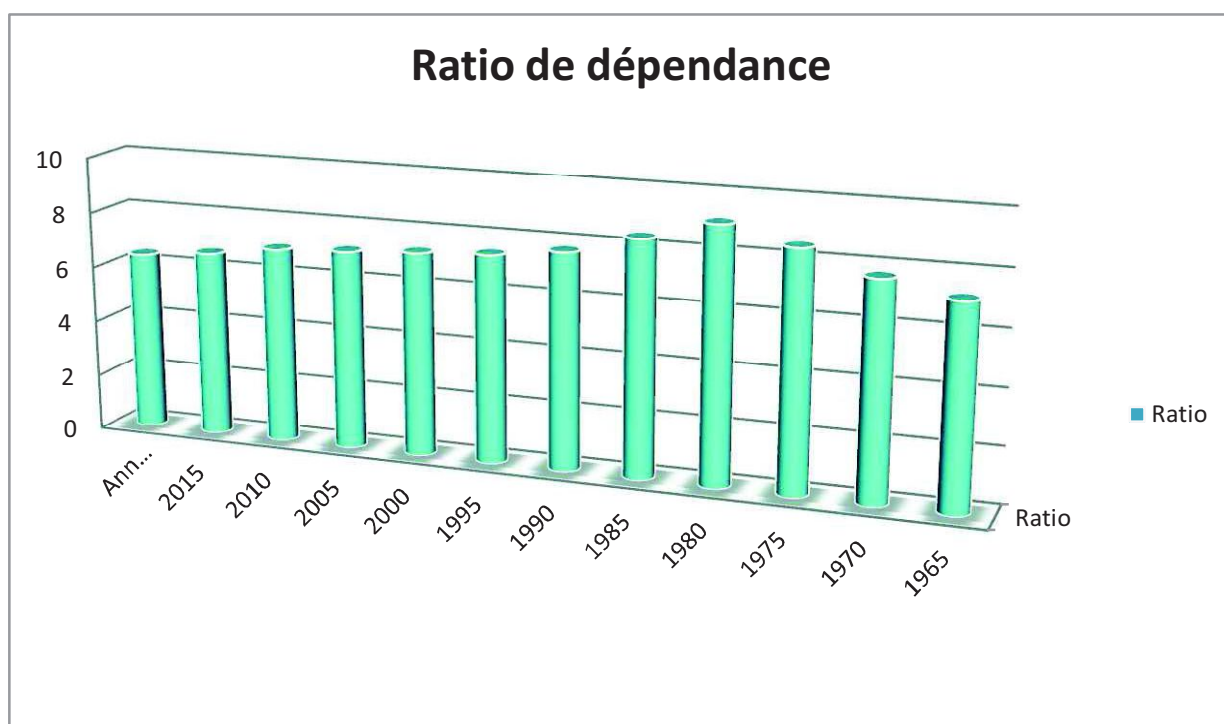
Un des facteurs qui influe sur le fonctionnement du système de retraite est le facteur démographique comme on a déjà évoqué auparavant. La variable démographie peut être tenue compte à partir de l'analyse du ratio de dépendance dans un pays donné. Le ratio de dépendance démographique est fonction de la structure par âge de la population. C'est le rapport du nombre d'individus supposés « dépendre » des autres pour leur vie quotidienne – jeunes et personnes âgées – et le nombre d'individus capables d'assumer cette charge. L'indicateur clé de la dépendance démographique utilisée ici rapporte le nombre d'individus de moins de 20 ans et de plus de 65 ans à la population de 20 à 64 ans. Deux autres indicateurs sont présentés ici : le taux de dépendance des jeunes (individus de moins de 20 ans) et le taux de dépendance des personnes âgées (65 ans et plus), tous deux calculés par rapport au nombre d'individus de 20 à 64 ans.

Tableau 8 Evolution du ratio de dépendance à Madagascar

Année	Ratio	Modifier, %
2015	6,41	-3,64 %
2010	6,65	-5,12 %
2005	7,01	-1,70 %
2000	7,13	-2,24 %
1995	7,29	-1,87 %
1990	7,43	-3,97 %
1985	7,74	-8,04 %
1980	8,41	-7,46 %
1975	9,09	6,84 %
1970	8,51	10,58 %
1965	7,70	7,02 %
1960	7,19	

Source : ONU, INSTAT, Calcul de l'auteur.

Le ratio de dépendance connaît de mince évolution à Madagascar. Illustrées dans le graphique suivant, ces évolutions sont plus intelligibles.



Graphique 6 ratio de dépendance à Madagascar, source INSTAT

Le ratio de dépendance à Madagascar a évolué depuis 1960. Il a connu une hausse de 1960 à 1980, époque où le problème du système de retraite ne se posait pas encore. En revanche, ce ratio a connu une légère baisse de 1985 à 2015. En transposant au niveau du système de retraite, il apparaît que 2,5 cotisants disponibles assurent le paiement d'une seule personne retraitée actuellement.

Conclusion du chapitre 3

L'analyse des informations a été élaborée pratiquement en trois étapes : la première de se référer à une généralité, plus théorique.

La deuxième quant à elle consiste à analyser le système de retraites en Luxembourg pour les options à répartition de la retraite des agents de l'Etat;

Et la troisième d'analyser le système de retraites ivoirien.

Ces analyses ont permis de conclure d'un côté que tenu par les obligations de réussite de l'Union Européenne, la gestion de retraite des Luxembourgeois est pertinente : avec de système de gestion de base de données bien coordonné, des textes à jour et évolutifs les caisses de retraite ne connaissent pas de déficit.

D'un autre côté, l'exemple de caisses de retraite africaine est largement déficitaire. L'évolution du ratio de dépendance ne permet pas de conclure un problème démographique. L'anomalie découle surtout de la mauvaise gestion des comptes, notamment en matière de recouvrement des recettes.

De ces informations, nous allons passer à la deuxième partie de la recherche intitulée « analyse comparative par pays : Madagascar, Luxembourg et Côte d'Ivoire.

CHAPITRE 4 RECOMMANDATIONS

Des recommandations peuvent découler de ces analyses. Ces propositions sont d'ordre relatif à la gestion de retraite proprement dite, ou relatif aux paramètres des calculs des allocations de retraites, ou bien correspondant à la base de données des caisses de retraites et à sa gestion (informatique).

Section 1. Proposition de redressement

Après avoir identifié les problèmes causant la crise, ce quatrième chapitre apporte la proposition de redressement. Elle est composée de deux sections :

La première section recommandera les possibilités de redressement relatives aux problèmes par rapport aux données et informations de base ;

Et la deuxième exposera l'alternative de réforme paramétrique.

1.1.Redressements face aux problèmes par rapport à la base de données des pensions :

Ici les redressements seront hiérarchisés par ordre logique par rapport à la gestion de retraite.

La mise en œuvre d'une base de données unique coordonnée conjointement par le MFB et le MFPTLS et accessible à tous les départements ministériels permet d'avoir une visibilité globale des effectifs, un outil à la fois de prévision de recettes et dépenses, de vérification de comptabilité, de suivi et d'évaluation de politique instaurée et surtout de coordination.

Chaque agent de l'Etat aura son compte individuel, où sera enregistrés l'évolution de sa carrière (avancements, décorations honorifiques, ...), les avantages et paramètres particuliers relatifs à son statut, au même titre que ces identités (état civil, matricule).

Ceci est d'autant plus important du fait que le fichier de base de données des pensionnés doit découler de ce système même par basculement automatique des comptes individuels de fonction en compte individuel de retraite après l'atteinte des limites d'âge .

Ce basculement automatique résout à la fois le problème de cumul est le problème de délivrance de CCP.

Nous tenons à signaler que dans le cadre de la bonne gouvernance, un volet du programme gouvernemental, financé par l'Union Européenne, l'administration pour tous ou NFD (Ny Fanjakana ho an'ny Daholobe) projette de travailler là-dessus sur la mise en place d'un Système Intégré de Gestion de Ressources Humaines ou SIGRH de l'Etat Malagasy.

Un apurement et assainissement de la base de données des pensionnés existante s'avère ainsi indispensable en matière de recensement des décès de pensionnés, identification des date de naissance et date de prise de service.

Des confrontations échelonnées par étape peuvent être réalisées :

Tout d'abord, la vérification des dossiers-mères physiques correspondants (archive DGGFPE/DP) confirmera la pertinence du listing (date et lieu de naissance, date de mise à la retraite, lieu de perception de pension),

Ensuite, une confrontation au niveau des communes de naissance ou tribunal compétent pour les décès. (Le but consiste à recueillir des actes de décès afin de procéder à des annulations des pensions (ou des rectifications).

(Une collaboration étroite avec le Ministère de l'Intérieur et Ministère de la Justice se pourrait aussi être indispensable).

L'instauration du système intégré doit viser à l'automatisation de la gestion à long terme. Le remplacement des cartes de pensionnés renforcera ces mesures.

La suspension systématique de toutes les pensions après cessations de droits doit se faire auprès de la base de données. (Pension d'orphelin et allocations familiales)

1.1 Alternative de modification des paramètres de calcul de la pension

En pratique, il est possible de faire porter sur un seul paramètre le poids du rééquilibrage du régime, car cela reviendra à une réforme par trop radicale. La solution la plus raisonnable consiste donc à panacher les réformes de tous les paramètres, en demandant à chacun de contribuer à l'effort global.

1.2.1. Modification des paramètres

La modification des paramètres qui entre dans le calcul de la pension est aussi très importante. Cette modification peut être pour un paramètre donné ou une combinaison des différents paramètres de façon graduelle dans le temps et l'espace.

Tableau 9 : Proposition d'amélioration des paramètres de pensions

Paramètres	CRCM	CPR	Options
Taux de cotisation	20%	9%	25%
Contribution sur les pensions	0%	0%	5%
Base salariale	Dernier salaire	Dernier salaire	5 derniers salaires
Age de retraite	55 ans	55 ans	62 ans
Taux d'annuité	2% par an	1% + 1,33%	1,5% par an
Indexation des pensions	Salaires Nominaux	Salaires Nominaux	Inflation

Source : ACTUARIAT, 2007, calcul de l'auteur.

Si la réforme paramétrique constitue, pour le court terme, l'axe central de toute réforme, il est aussi important d'accompagner une telle réforme par réflexion systémique.

1.2.2. Mesures de sauvegarde (cas extrême)

Selon une récente publication du BIT « 90% de la population mondiale en âge de travailler ne sont pas couverts par des régimes de retraite de nature à leur garantir un revenu suffisant¹ ». Pour KONE Soungalo², la mauvaise gestion d'une grande partie des régimes existants aggrave la situation et expose une large part de la population mondiale à la pauvreté durant la vieillesse. D'une façon générale, les régimes de retraite sont très faible et en proie à des fortes pressions sur leurs trésoreries notamment dans les pays africains. Les causes sont multiple, il s'agit entre autres du ratio retraité/cotisant qui se détériore et crève largement la trésorerie des structures chargées de gérer les retraités. Celle-ci est liée au chômage grandissant et à la retraite anticipée suggérée ou imposée. En d'autres termes, les cotisations sociales encaissées ne permettent pas de faire face au paiement des pensions de retraite, eu égard aux charges de fonctionnement des structures.

¹ **DOSSIER SOCIETE** : la retraite, un cauchemar, dans fraternité matin, mise en ligne 2008, extrait d'une publication du BIT intitulé « social security pension, developpement and reform »

11 **DOSSIER SOCIETE** : la retraite, un cauchemar, dans fraternité matin, mise en ligne 2008

La seconde cause est celle liée au taux de recouvrement des cotisations des travailleurs, surtout dans le secteur privé. Dans un système de répartition, il faut que les cotisations soient versées afin qu'on puisse en théorie payer les pensions. Or, à ce niveau, se situe le vrai problème car les entreprises ne reversent pas toujours les cotisations prélevées sur les employés. Ce qui constitue un obstacle à la mobilisation des ressources financières, mais également à la gestion du paiement des pensions de retraite, donc un dysfonctionnement administratif et financier. C'est dire que la non mobilisation des ressources financières entraîne une faillite du système de retraite et induit une mauvaise répartition des ressources entre les charges sociales des institutions et des engagements à l'égard des retraités.

Il découle donc que les régimes de retraite sont au bord de la faillite due non seulement au problème économique, mais également et surtout au mode de gestion des régimes. En effet, il est à noter que dans les pays développés, il plane une certaine transparence dans la gestion financière des régimes de retraite. Mais en Afrique, les charges de fonctionnement des institutions englobent tous les moyens financiers au point où il y a difficultés pour payer les pensions de retraite. Cette gestion calamiteuse justifie la précarité des moyens financiers des organismes de gestion, dans un système administratif ultra corrompu et clientéliste. La responsabilité est donc partagée entre la volonté des pouvoirs publics à faire du système de retraite, un instrument de développement socio économique.

Ainsi, les problèmes rencontrés par les régimes de retraite constituent à la fois des dilemmes pour non seulement les institutions étatiques de gestion, mais également pour les retraités, bénéficiaires des prestations. Ces problèmes inhérents aux régimes de retraites sont liés étroitement aux problèmes récurrents des retraités. C'est en cela, une relation de cause à effet.

1.3. Le financement direct par l'État des nouvelles prestations

L'État cherche à soulager les organismes sociaux de certaines dépenses pour sauvegarder le régime actuel par une intervention de plus en plus directe dans le fonctionnement des organismes sociaux. Cette ingérence croissante de l'Etat dans le financement des prestations sociales se retrouve entre autres dans l'analyse des modalités de financement des nouvelles prestations sociales développées ces dernières années envers des publics qui ne peuvent prétendre aux prestations sociales traditionnelles. En effet, pour bénéficier des prestations sociales des organismes sociaux, il faut en avoir le droit, c'est à dire

avoir versé des cotisations durant un laps de temps déterminé. Pour cette raison, certaines catégories sociales se sont retrouvées exclues du système de retraite soit parce qu'elles n'ont pas pu cotiser à ces régimes auparavant, soit parce qu'elles ont épuisé leurs droits.

L'État s'est attaché au fil du temps à combler ces lacunes en instituant un certain nombre de minimas sociaux dont il assure le financement soit directement, soit en reversant aux organismes sociaux les sommes nécessaires à leur financement par des versements d'impôts.

1.4. Adoption du système de retraite par répartition

Les mutations des systèmes de retraite d'un certain nombre de pays développés alimentent la réflexion menée sur l'avenir d'un système de retraite fondé sur les principes de la répartition et de la solidarité intergénérationnelle. D'une part, l'Etat favorise indirectement la création d'une épargne individuelle complémentaire par la mise en place des Plans d'Epargne Entreprises, des Plans d'Epargne en Action ou des Plans d'Assurances-vie qui permettent, grâce souvent à une fiscalité attirante, d'inciter les ménages à accroître leur épargne afin notamment de se constituer une rente complémentaire qui pourra s'ajouter aux futures pensions de retraite versées par les organismes sociaux. Cette attitude s'oppose alors au principe de la solidarité intergénérationnelle puisque les individus sont incités à épargner pour se constituer leur propre retraite complémentaire.

D'autre part, les facteurs déterminant l'équilibre d'un système de retraite par répartition comme l'indique Frédérique NORTIER sont en nombre limité. Trois solutions émergent pour équilibrer ce système.

1.4.1. Âge moyen de la retraite

Augmenter l'âge moyen de la retraite ; ce qui permettrait d'un côté d'augmenter le nombre d'actifs et de l'autre de baisser le nombre de retraités. Cette solution est celle qui est actuellement privilégiée dans la plupart des pays et a été mise en œuvre dans les réformes françaises de 1993 et 2003. Elle se heurte cependant au faible taux d'emploi.

1.4.2. Taux de cotisations

Augmenter les taux de cotisations afin d'avoir, à assiette égale, plus de ressources. Cette solution se heurte aux réticences des employeurs et des salariés. Il serait alors possible de n'augmenter que les taux de cotisation salariés, ce qui ne pèserait pas sur le coût du travail,

du moins directement. Mais dans ce cas, la progression du pouvoir d'achat des salariés serait réduite d'autant, ce qui freinerait la consommation et la croissance.

1.4.3. Niveau relatif des retraites :

Baisser le niveau relatif des retraites. Cette solution a déjà été mise en œuvre. Elle passe en particulier par une indexation des droits acquis et des pensions sur les prix et non plus sur les salaires nets, et par un calcul moins favorable du salaire servant de référence pour la retraite.

Ainsi, on se rend compte que le système par répartition apparaît comme le système privilégié de retraite, offrant plus d'avantages au détriment du système par capitalisation. Toutefois, ce système est celui qui est appliqué par les institutions de retraite en Côte d'Ivoire, mais les résultats escomptés semblent en deçà des attentes des gestionnaires.

De même, le système de retraite par répartition apparaît comme le plus performant, c'est d'ailleurs, ce qui ressort du colloque européen³. En effet, L'accent a été mis sur la prévention des conduites à risques pour permettre aux personnes de bien vieillir. Le problème du vieillissement de la population engendre de nombreuses autres interrogations qu'il est maintenant nécessaire de discuter. Mais, il apparaît qu'en dépit d'une augmentation de 70 % du nombre des 65 ans et plus d'ici 2050, la retraite par répartition demeure le système le plus performant et le plus sûr pour l'économie. Cela est par ailleurs soutenu par Alain EUZEBY⁴ pour qui, la retraite par répartition soutient les performances économiques. Selon lui, Aujourd'hui, les pensions de retraite représentent 46% de l'ensemble des protections sociales en Europe. Ce système de retraite par répartition suscite cependant de nombreuses inquiétudes. Chiffres à l'appui, l'auteur a montré que le système de retraite par répartition est le plus à même de répondre aux besoins des européens. En 2004, les pensions de retraite ont représenté 12,8% du Produit intérieur brut (PIB). En 2040, les scientifiques prévoient qu'elles atteindront les 15% du PIB. En comparaison de l'augmentation de 75% du PIB par habitant sur la même période, ces dépenses ne seront donc pas si élevées. De plus, lorsqu'un ménage cotise pour un système de retraite par répartition, le revenu disponible demeure le même qu'avec un système de cotisations privé. Il rappelle aussi que ce n'est pas dans les pays qui ont

³ "Système de retraite et défis démographiques dans une perspective européenne", extrait du colloque de 7 et 8 novembre 2008, mis en ligne le 18/11/2008

⁴ Article : la retraite par répartition soutient les performances économiques, du professeur agrégé à l'Institut d'Etude Politique de Grenoble, mise en ligne 2008

adopté ce système de retraite par répartition que les performances économiques sont les plus mauvaises, au contraire. Les fonds de retraite par répartition fonctionnent en vase clos. Ils sont donc à l'abri des fluctuations du marché car, la crise aurait pu avoir des effets bien plus néfastes, le système par répartition a soutenu la consommation des ménages. L'économiste met aussi en avant le coût très bas des frais de fonctionnement du système. "Les organismes de gestion n'ont pas pour but de faire du profit, les frais ne servent donc qu'à faire fonctionner les services". Le système de retraite par répartition permet, en outre, de maintenir les retraités à un niveau de vie acceptable. Il y a 33% de retraités pauvres en Irlande et 27% au Royaume-Uni, pays où le système par capitalisation a été préféré.

Au vue des problèmes rencontrés par les régimes de retraite, plusieurs thérapies ont été envisagées. Ce sont des systèmes fragiles et fragilisés par de fortes pressions démographiques et économiques. Certaines mesures paraissent la panacée à travers le monde entier. C'est le cas de la prorogation de l'âge de départ à la retraite et de l'augmentation du taux de cotisation. En effet, en Côte d'Ivoire, la fonction publique a procédé, dans un souci de rationalisation, de gestion efficiente de la retraite de proroger l'âge de départ à la retraite⁵. Cela permet non seulement au travailleur de rester longtemps en activité, mais également de cotiser sur un long terme. Cette réforme est appliquée dans bon nombre de pays dont la France par le biais de la loi FILON.

Section 2 Suggestion de processus de gestion de retraite

Le processus correspond à la phase post publication de l'arrêté d'admission à la retraite et de cessation de paiement. Il s'étend ainsi de la constitution jusqu'à l'informatisation du dossier de retraite.

2.1. Processus de concession de la pension aux caisses de retraite de l'Etat

Le processus de concession et de paiement de la pension de retraite comporte deux volets décomposés en neuf (9) étapes :

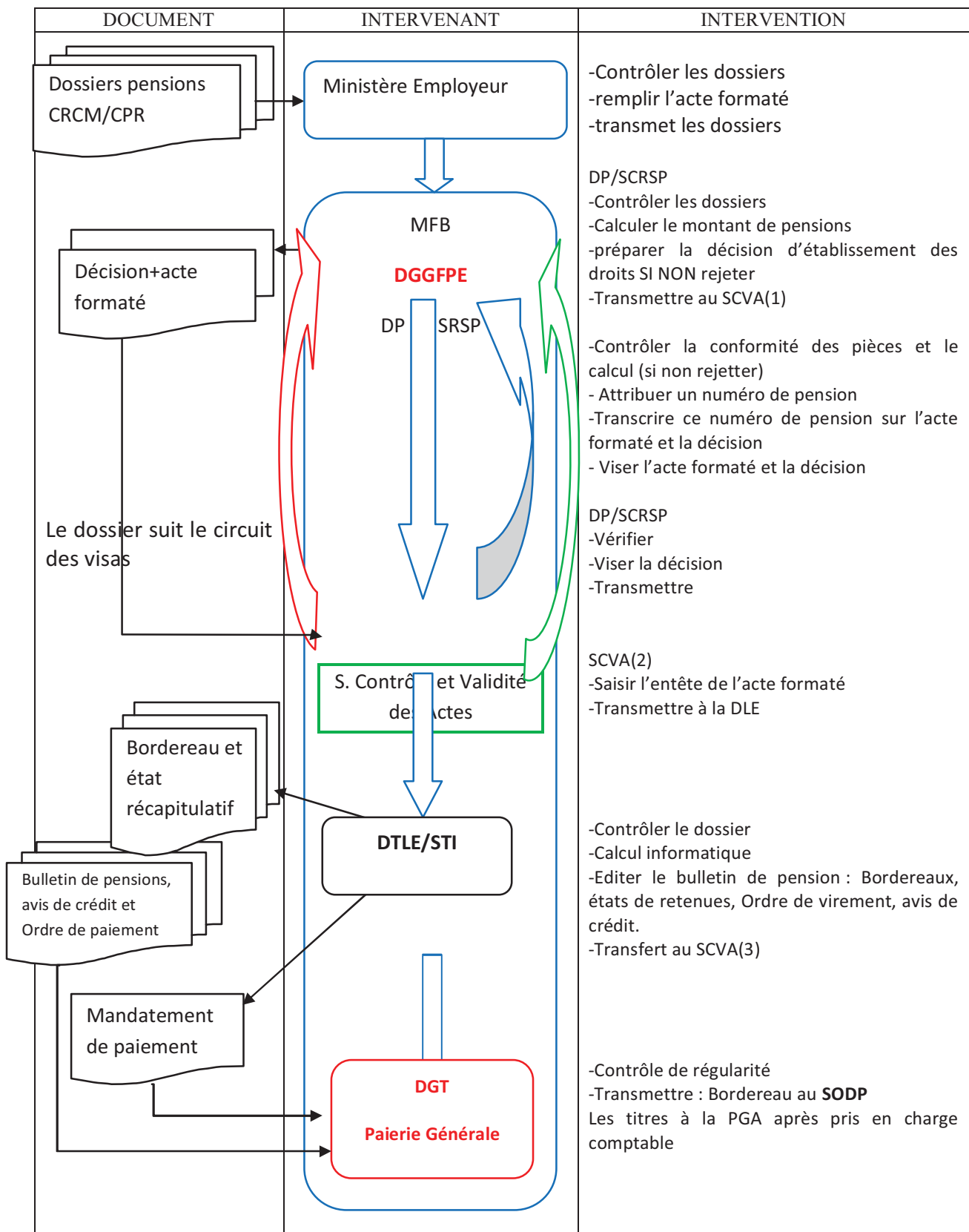
Volet n° 1 : L'admission à la retraite (arrêté d'admission à la retraite et concession de la pension)

⁵ Extrait de l'interview du ministre de la fonction publique et de l'emploi sur le thème : extension de l'âge de la retraite, dans fraternité matin, mise à jour le 03 mars 2009

- 1) La production de l'arrêté d'admission à la retraite constatant l'admission à la retraite du travailleur salarié de la Fonction Publique. Cet acte administratif formalise l'inscription de l'agent dans le registre des bénéficiaires de pension et autres droits prévus par les textes législatifs ;
- 2) L'élaboration du dossier de pension qui comporte toutes les pièces justificatives de l'affiliation à la CPR ou à la CRCM ;
- 3) L'instruction de la demande d'affiliation à la CPR ou à la CRCM ;
- 4) Le contrôle et la validation des droits de retraite et immatriculation du pensionné de la Fonction Publique ;
- 5) La décision de prise en charge du département gestionnaire des crédits à transférer à la caisse de retraite ;
- 6) L'informatisation du dossier du pensionné servant de base pour la production des documents permettant à la PGA de payer la pension du bénéficiaire ;

Volet n° 2 : La mise en paiement de la pension

- 7) La production mensuelle des documents de gestion (dossier de mandatement) et préparation du mandatement des pensions ;
- 8) Exécution mensuelle du paiement de la pension ;
- 9) Comptabilisation des dépenses exécutées.

Schéma 3 : Processus de concession de la pension

Sources : DGGFPE (conception propre)

Sources : DGGFPE (conception propre)

2.2.Processus d'admission à la retraite

Il s'agit ici du processus conduisant à l'établissement de l'arrêté d'admission à la retraite et du certificat de cessation de paiement.

Tableau 10 : Age d'ouverture de droit

Sexe	Age normal		Age minimum compte tenu des réductions accordées (*)	
	Travailleurs régis par le Code du Travail	Travailleurs régis par le Code de la Marine Marchande	Travailleurs régis par le Code du Travail	Travailleurs régis par le Code de la Marine Marchande
Masculin	60 ans	55 ans	55 ans	50 ans
Féminin	60 ans	55 ans	55 ans	50 ans

Source : MFPTLS

** L'âge d'ouverture de droit peut être diminué de 5 ans pour les travailleurs atteints d'incapacité permanente d'au moins 60%, d'origine non professionnel, et de 10 ans pour les travailleurs décédés avant l'âge normal d'ouverture de droit.*

Ce sont les travailleurs cotisant à la Caisse, et les ayants droit : conjoint et descendants du travailleur ou retraité décédé qui peuvent bénéficier de pensions.

- D'abord, trois ans avant l'âge d'ouverture de droit, le travailleur peut (facultatif) faire une demande de pré instruction à la retraite auprès la Caisse. Cette pré-instruction permet au travailleur d'être informé sur sa situation et ses droits futurs. Elle ne remplace pas toutefois la demande de liquidation proprement dite, c'est à dire la demande d'obtention de pension.

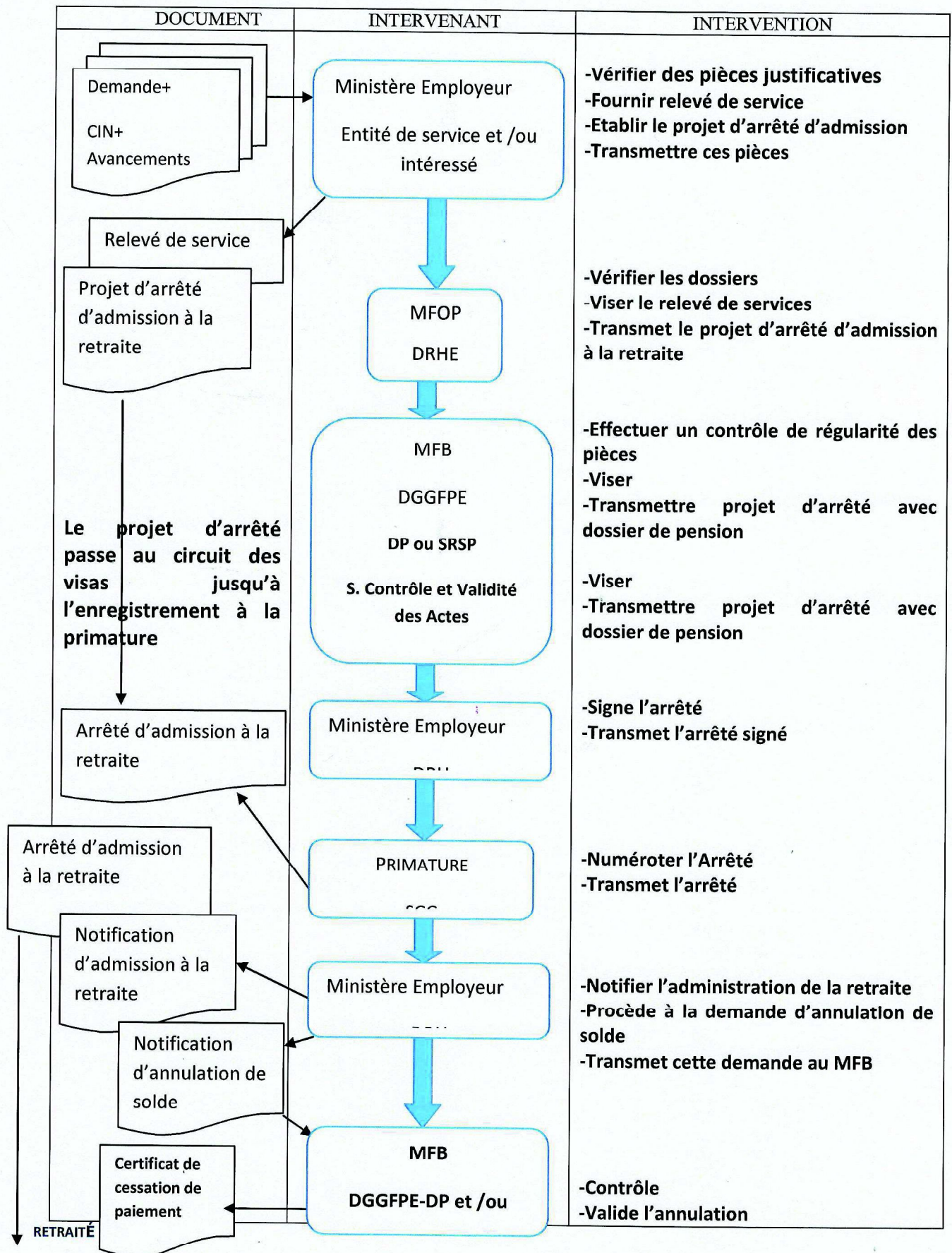
- Ensuite, dès que **l'âge d'ouverture de droit est atteint** et que **l'arrêt de l'activité salarié est effectif**, le travailleur peut déposer sa demande.

Pour le dépôt de la demande, il faut :

- Utilisez l'imprimé réservé à cet effet, "Demande de liquidation de pension de retraite (DLPR)" à retirer auprès des bureaux de la Caisse.
- Joignez à l'imprimé rempli les pièces suivantes :
- La carte d'affiliation,
- La photocopie de la carte d'identité nationale,
- L'acte de naissance,

- Une photo récente du demandeur et
- Un certificat de vie.
- Pour les mariés dont le conjoint a atteint l'âge d'ouverture de droit à la retraite, il faut envoyer également la copie de l'acte de mariage, la photocopie de la carte d'identité du conjoint ainsi que son certificat de vie.
- En cas d'invalidité, on doit accompagner la demande du certificat médical attestant la réduction de capacité d'au moins 60%.
- Pour ceux qui sont décorés d'une médaille du travail, il faut joindre au dossier la photocopie du ou des diplômes correspondants.
- En cas d'affiliation à une caisse de retraite privée, il faut annexer à la demande la carte d'affiliation délivrée par ladite caisse.

Normalement le déclenchement des procédures d'admission à la retraite ressort de la direction des Ressources Humaines du ministère employeur, compte tenu du fait que c'est la DRH qui détient tous les dossiers de ses personnels. Toutefois, compte tenu de plusieurs facteurs (discontinuité de service, ignorance, négligence, ...) l'initiative découle toujours de l'agent lui-même (ou des ayants droit en cas de décès).

Schéma 4 Processus d'admission à la retraite

2.3. Droits aux pensions (cadre légal)

Dans le système de protection sociale des salariés à Madagascar, la retraite des salariés du secteur public relève de la Caisse de Retraite Civile et Militaire (CRCM) et de Caisse de Prévoyance et de Retraite (CPR) : les agents de l'Etat dits « encadrés », c'est-à-dire soumis au statut général des fonctionnaires, cotisent à la première tandis que les agents dits « non encadrés », soumis à un statut spécial, ont cotisé ou cotisent encore à la seconde malgré une disposition législative contraire énonçant le transfert de leurs dossiers et cotisations à la CRCM.

Le système de retraite malagasy des agents de l'Etat est composé de deux institutions :

- ✓ La Caisse de Retraite Civile et Militaire (CRCM) a été instituée par le décret n°62-144 du 21 mars 1962, sur la base d'un régime d'assurance vieillesse. Les adhérents sont les agents encadrés de l'administration malagasy : Les fonctionnaires de l'Etat relevant du statut général fixé par la loi du n° 60-003 du 15 février 1960 (Administration Centrale, Collectivités Décentralisées, Etablissements publics et semi-publics)

- ✓ Les magistrats de l'ordre judiciaire régis par l'ordonnance n°60-001 du 4 février 1960

- ✓ Les militaires et les marins de l'armée de terre, de mer et de l'air ainsi que tous les militaires de la Gendarmerie Nationale

- ✓ Le personnel de la Police Nationale.

- ✓ De son côté, la Caisse de Prévoyance et de Retraite (CPR) a été constituée par le décret n° 61642 du 29 novembre 1961. Elle est également composée d'un régime d'Assurance vieillesse et d'un régime d'accident du travail et des maladies professionnelles. Les adhérents du régime sont les agents non encadrés de l'Administration malagasy.

- ✓ La mission des caisses de retraite CRCM et CPR consiste à contribuer à la réalisation de la politique nationale en matière de protection sociale en faveur des agents encadrés et non encadrés de l'Etat.

La CRCM et la CPR offrent une situation relativement originale du point de vue de leur structuration engendrant d'importantes répercussions sur l'efficacité du fonctionnement et de la gestion des régimes de retraite, du point de vue de l'Etat.

L'existence apparente de la CRCM et de la CPR semble laisser croire que Madagascar a autonomisé sa régime de retraite dans une entité ad hoc à celle du modèle français.

Cependant, dans la réalité, et de façon paradoxale, Madagascar est très proche de la situation alternative d'absence totale d'autonomie : si le décret n°62-144 du 21 mars 1962 a en effet créé une Caisse de retraite pour les fonctionnaires («Article premier : I-A compter du 1er Janvier 1961 la caisse de retraites organisée par le décret n°51-965 du 21 Juillet 1951 prend le nom de : « Caisse de retraites Civiles et Militaires de la République Malagasy»), elle l'a immédiatement vidé de tout contenu par un second alinéa lourd de conséquence («II - Elle n'est pas dotée de la personnalité morale»), suivi d'un troisième alinéa qui confirme l'absence d'autonomie du régime de retraite par rapport au Trésor Public («III - L'intitulé du compte spécial n°125-50 ouvert dans les écritures du trésorier général par l'article premier du décret n°60-519 du 21 Décembre 1960 est remplacé par le suivant : Caisse de Retraite Civiles et Militaires de la République Malagasy»).

La situation de la CPR est identique. Le décret n° 61-642 porte création et règlement de la Caisse de Prévoyance et de Retraites des agents non fonctionnaires de la République Malagasy «Article I- A. Il est créé une "Caisse de Prévoyance et de Retraites des agents non fonctionnaire de la République Malagasy" dont le régime est substitué au régime institué par l'Arrêté n° 034FIN/I/CG du 22 Janvier 1958 susvisé. ». Elle a été également vidée de tout contenu « Article I-B. Cette caisse n'est pas dotée de la personnalité Morale ».

Les régimes n'ont pas été conçus à la base pour disposer d'une autonomie organisationnelle (non séparation de la gestion administrative du régime des services administratif de la Solde). La prise en charge de la gestion administrative de la caisse a été donc naturellement transférée à la direction la plus apte à gérer le régime, à savoir la Direction de la Solde, du fait (i) du lien directs³⁹ entre gestion des cotisations et gestion de la solde et (ii) de la similitude⁴⁰ des méthodes de gestion des fonctionnaires actifs et des fonctionnaires retraités. Si l'intention originelle du législateur sur le volet financier n'est pas claire, il semble toutefois avoir été mû par deux objectifs.

Un minimum de visibilité financière (clairement identifier le coût du régime). L'article 60 précise le financement par le mécanisme de la répartition (transfert intergénérationnel) et les articles 61 spécifient les dépenses du régime et les ressources nécessaires pour y

³⁹ Les cotisations sont calculées à partir du traitement indiciaire du fonctionnaire et ne peuvent donc être ordonnancées et payées à la CRCM et à la CPR qu'à l'issue du processus de traitement mensuel de la solde (calcul, ordonnancement et paiement)

³ Les pensions des retraités sont calculées et revalorisées comme le traitement indiciaire des fonctionnaires sur la base d'un barème indiciaire et d'une valeur du point indiciaire

faire face, y compris les revenus financiers produits par les éventuels excédents accumulés par la caisse et malgré l'absence de personnalité morale spécifique à chacune des caisses, le législateur a également prévu à l'article 71, la constitution d'un « embryon » de bilan (comptabilisation des actifs de la caisse) et de compte de résultat (comptabilisation des charges techniques et de certaines charges administratives).

Encadré N° 2 Tenu de compte par la Direction de Pensions (source DGGFPE)

La Direction des pensions tient :

- Un grand livre sur lequel sont inscrites, au fur et à mesure de leur concession ou de leur révision, les pensions et allocations concédées → Enregistrement des dépenses techniques
 - Les livres prévus par les règles de la comptabilité publique en ce qui concerne les autres opérations ordonnancées par la Direction des Pensions Enregistrement
- ⇒ d'une des charges de gestion technique.

Conclusion du Chapitre 4

De ce qui précède de vaste éventail de facteurs se présente en matière de réformes du système de retraites des agents de l'Etat à Madagascar.

La mise à jour de la base de données des agents retraités avec le recensement et le renouvellement de la carte des affiliés est urgemment recommandée.

L'amélioration du processus d'admission à la retraite et des processus de recouvrement des cotisations sera à adopter à court termes.

De suite logique à la mise à jour, l'instauration de la gestion informatisée du système de retraites, suite au basculement automatique des fonctionnaires atteignant les limites d'âge s'avère une mesure indispensable à moyen termes.

A cela devra s'ajouter la révision des parts patronales et cotisation salariale moyennant des études sur l'allocation stratégique d'actifs et ALM pour les régimes de retraite.

CONCLUSION DE LA DEUXIEME PARTIE

Les recommandations pour le redressement et les réformes de gestion de retraite ont couramment tendance à projeter vers la fusion des caisses de retraite à taux unifié, la révision des taux, réforme paramétrique qui sont tous des mesures qui opèrent qu'à long terme et nécessitent de rigoureux mesure d'accompagnement.

Remédier de telles discordes assez imbriquées nécessite des reformes significatives : les recommandations des PTF de Madagascar iraient à long termes jusqu'à la fusion des deux caisses de retraite, à la révision des taux, à l'amélioration des recettes en terme de cotisation et de révision des textes sur l'année de base de calcul de la pension, et au recule des âges de départ en retraite.

Pourtant, les redressements avancés par cette recherche nous offre une possibilité de récupérer un montant assez substantiel à partir de l'apurement des effectifs de pensions « à dates de naissances redoutables ou absentes », ainsi qu'à l'assainissement en matière de cessation de droits des orphelins majeurs.

CONCLUSION GENERALE

Nous avons constaté que le système actuel de retraite chez nous souffre de problème déficitaire, et cela concerne aussi d'autres pays africains comme la deuxième puissance de l'Ouest Afrique : la Cote d'Ivoire.

La recette budgétaire est considérablement touchée et le soutien dans le futur reste incertain du fait de l'obligation de recourir systématiquement et d'une façon cumulative au renflouement des caisses de retraite afin d'assurer la continuité de la perception des pensions.

La première question qui se pose est de savoir pourquoi continuer avec un système déficitaire ?

Les reformes pour lisser ce déficit porteront surement préjudice d'une manière ou d'une autre à la population âgée. Il existe de nombreux travaux sur le sujet malheureusement, l'approche est souvent cloisonnée et orientée soit vers des réformes financières, paramétriques et quantitatives, soit vers des réformes du cadre légal.

En effet, certaines mesures de redressement tendant à renverser la situation déficitaire du système affecteront les retraités, à l'exemple du taux de remplacement. Aussi, bien qu'épargné du problème démographique des occidentaux, des réformes paramétriques vers l'indexation de l'âge de départ en retraite, la fusion des deux caisses de retraite, la révision des cotisations (à taux unique) ne sont pas à écarter à long terme pour le système de retraite des agents de l'Etat Malagasy.

La deuxième interrogation concerne donc l'identification des mesures efficientes à adopter par rapport aux impacts négatifs.

L'ère dans laquelle nous évoluons actuellement est marquée par le progrès spectaculaire des NTIC que la gestion de retraites des agents de l'Etat devrait pleinement en profiter. Un système de base de données des pensionnés sécurisé et coordonné par la fonction publique, une base consultable en temps réel par tous les départements ministériels qui va témoigner de la transparence, de la sincérité et de la fiabilité des informations. Cela impliquera ainsi une responsabilisation inclusive de tout à chacun par rapport à la correction d'éventuelles erreurs.

De plus, ces mesures sont allégées en matière de contraintes. Les échanges d'expériences avec l'Administration du Luxembourg ont d'ailleurs soulevés que la concrétisation d'une telle reforme est possible et bénéfique à tous les acteurs.

En outre, le renouvellement de la carte des pensionnés - opéré avec une présentation des pièces justificatives telles l'ancienne carte et un certificat de vie - est un moyen pour recenser les pensionnés et par la même occasion de limiter l'effectif des pensionnaires irréguliers dans le sens où cela va relever les fraudes concernant l'utilisation par procuration des cartes des individus déjà décédés.

ANNEXES

Annexe 1 : Tableau de Comparaison des paramètres des systèmes de retraite dans l'Union Européenne.

Annexe 2 : Tableau emploi total par branche à Luxembourg

Annexe 3 : Tableau de comparaison internationale des comptes nationaux

Annexe 4 : Tableau de comparaison internationale de la population et emploi

Annexe 5: Loi et mode de calcul des pensions à Luxembourg

Annexe 6: Organigramme Direction Générale de la Gestion Financière du Personnel de l'Etat

Annexe 7: Organigramme Direction des Pensions

Annexe 8: listes des pièces requises pour les dossiers de pensions (Madagascar)

PAYS	Age légal de départ (H/F)	Nombre d'années de cotisation	Age effectif moyen de cessation d'activité	Taux d'emploi des 55-64 ans (2011) %	Dépenses de retraites/PIB (2009) %
Allemagne	65	35	62+6/61+9	59,9	13,1
Autriche	65/60	45	62+6/62+3	41,5	15,1
Belgique	65	45	61+2/61+9	38,7	12,1
Bulgarie	63/60	37/34	64+1	43,9	9,8
Chypre	65	Min. 3	62+8	55,2	ND
Croatie	65/60	Min. 15	65 à 69	37,1	10,42
Danemark	65	65 ans	63+2/63+4	59,5	12,1
Espagne	65	35	61+2/63+4	44,5	10,1
Estonie	63/61,5	Min. 15	62 +6	57,2	ND
Finlande	65	Min. 16	62+3/61+1	57,0	12,6
France	62	41	60+3/59+8	41,4	14,5
Grèce	65/60	35	61+3/61+6	39,4	ND
Hongrie	62	40	60+1/58+7	35,8	ND
Irlande	66	ND	63+5/64+7	50,0	ND
Italie	66/62	20	60+8/59+4	37,9	16,0
Lettonie	62	Min. 10	62+7	51,1	ND
Lituanie	62,5/60	Min. 15	59+9	50,5	ND
Luxembourg	65	Min. 10	59+4	39,3	9,5
Malte	61/60(nés avant 52) à 65	40	60+3	31,7	ND
Pays-Bas	65	50	63+9/63+1	56,1	12,8
Pologne	65/60	20/15	61+4/57+5	36,9	ND
Portugal	65	40	62+9/62+3	47,9	14,1
République Tchèque	65	25	61+5/59+6	47,6	ND
Roumanie	64ans et 1mois/50ans et 1mois	Min13 ans+4mois	65+5/63+2	40,0	9,7
Royaume-Uni	65/60	44/39	64+1/62	56,7	12,5
Slovaquie	62	Min. 15	60+4/57+5	41,4	ND
Slovénie	- 58 ans à 63 ans		59+8	31,2	10,9
Suède	61 à 67	40	64+7/64	72,3	ND

Sources : Eurostat, INSEE, EURES

ANNEXE 2 Emploi total par branche à Luxembourg

Emploi total par branche

	2000	2010	2011	2012
	x 1000			
Agriculture, sylviculture et pêche	4.0	4.4	4.5	4.5
Industries extractives	0.3	0.3	0.3	0.3
Industrie manufacturière	32.6	32.7	33.2	33.0
dont: Industries alimentaires; Fabrication de				
de boissons et de produits à base de tabac	4.3	5.1	5.2	...
Métallurgie; Fabrication de produits				
métalliques	10.7	9.4	9.3	...
Fabrication de produits informatiques,				
électroniques et optiques	5.6	5.9	6.1	...
Production et distribution d'électricité, de gaz,				
de vapeur et d'air conditionné	1.1	1.4	1.3	1.3
Production et distribution d'eau; Assainissement,				
gestion des déchets et dépollution	2.1	2.6	2.7	2.7
Construction	27.2	39.5	40.2	40.7
Commerce; Réparation d'automobiles et				
de motocycles	38.7	46.5	48.1	49.4
Transports et entreposage	17.1	24.4	24.7	24.8
Hébergement et restauration	12.9	17.1	17.8	18.9
Information et communication	9.0	14.1	14.9	15.2
Activités financières et d'assurance	30.5	41.1	41.7	42.5
Activités immobilières	1.8	3.0	3.1	3.3
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	15.6	29.5	30.8	32.1
dont: Activités juridiques et comptables,				
activités des sièges sociaux	7.5	16.9	17.9	...
Activités d'architecture et d'ingénierie	3.9	6.3	6.5	...
Activités de services administratifs et de soutien	15.3	21.9	22.2	22.4
Administration publique	13.8	18.7	19.1	19.6
Enseignement	12.3	16.6	17.4	17.9
Santé humaine et action sociale	16.4	30.4	32.0	33.6
Arts, spectacles et activités récréatives	2.1	3.7	3.9	4.0
Autres activités de services	4.8	7.0	7.2	7.3
Activités des ménages en tant qu'employeurs;				
Activités indifférenciées des ménages en tant				
que producteurs de biens et services pour				
usage propre	5.9	4.9	5.0	5.2
Total Branches	263.8	359.7	370.1	379.0

ANNEXE 3 Tableau de comparaison internationale des comptes nationaux

Comptes nationaux

Principaux agrégats

	2000	2010	2011	2012
en milliards d'EUR				
Approche Production				
1. Production (aux prix de base)	52.7	111.8	120.0	123.3
2. Consommation intermédiaire	33.0	75.6	81.4	83.3
3. Valeur ajoutée brute (1-2)	19.6	36.1	38.6	40.0
4. Impôts sur les produits	2.6	4.2	4.5	4.9
5. Subventions sur les produits	0.2	0.4	0.4	0.4
Approche Dépense				
6. Dépense de consommation finale (7+8+9)	12.3	19.4	20.3	21.4
7. des ménages	8.7	12.0	12.6	13.1
8. des ISBLSM ¹	0.3	0.6	0.7	0.8
9. des administrations publiques	3.3	6.7	7.0	7.5
10. Formation brute de capital	5.1	7.7	9.0	9.6
11. Exportations (12+13)	33.0	68.8	75.2	75.9
12. de biens	9.0	12.8	14.4	13.4
13. de services	24.0	55.9	60.8	62.5
14. Importations (15+16)	28.4	56.0	61.9	62.4
15. de biens	11.8	16.7	19.5	19.5
16. de services	16.6	39.2	42.4	42.9
Approche Revenu				
17. Rémunération des salariés	10.2	18.8	19.8	20.5
18. Excédent d'exploitation + revenu mixte	9.1	16.9	18.4	19.2
19. Impôts nets sur production et importations	2.7	4.1	4.4	4.8
20. PIB ² (3+4-5=6+10+11-14=17+18+19)	22.0	39.9	42.6	44.4
21. Solde rémunération des salariés avec RDM ³	-2.5	-6.5	-6.9	...
22. Impôts nets sur la production et les importations avec RDM ³	0.1	0.0	0.1	...
23. Solde revenu de la propriété avec RDM ³	-0.2	-6.1	-4.9	...
24. Revenu national brut (20+21+22+23)	19.2	27.3	30.8	...
25. Consommation de capital fixe	2.9	5.0	5.0	...
26. Revenu national net (24-25)	16.3	22.3	25.7	...
27. PIB ² à prix constants	25.4	33.2	33.7	33.8
28. Taux de croissance du PIB ² (en %)	8.4	2.9	1.7	0.3
29. PIB ² par habitant (en milliers d'EUR)	50.3	78.6	82.1	83.6
30. Rémunération des salariés par salarié (en milliers d'EUR)	41.6	55.7	56.9	57.6

données suivant le Système Européen des Comptes (SEC95)

¹ institutions sans but lucratif au service des ménages² produit intérieur brut³ reste du monde

ANNEXE 4 Tableau de comparaison internationale Population-Emploi

Comparaison internationale
Population et emploi

	Population totale	Densité de population	Emploi ¹	Taux d'emploi ²	Taux de chômage
	2012 x1000	2011 hab./km ²	2012 x1000	2012 en %	2012 en %
UE (27 pays)	503930	117	216052	64.2	10.6
Belgique, BE	11095	364	4524	61.8	7.6
Bulgarie, BG	7327	68	2934	58.8	12.4
République tchèque, CZ	10505	136	4890	66.5	7.0
Danemark, DK	5581	130	2689	72.6	7.7
Allemagne, DE	81844	229	40062	72.8	5.6
Estonie, EE	1340	31	624	67.1	10.4
Irlande, IE	4583	67	1838	58.8	15.0
Grèce, GR	11290	86	3763	51.3	24.5
Espagne, ES	46196	92	17282	55.4	25.2
France, FR	65328	103	25798	63.9	9.9
Italie, IT	60821	202	22899	56.8	10.8
Chypre, CY	862	92	389	64.6	12.1
Lettonie, LV	2042	33	886	63.1	15.2
Lituanie, LT	3008	48	1279	62.2	13.5
Luxembourg, LU	525	200	236	65.8	5.2
Hongrie, HU	9958	107	3878	57.2	11.0
Malte, MT	418	1319	173	59.0	6.5
Pays-Bas, NL	16730	495	8424	75.1	5.3
Autriche, AT	8443	102	4184	72.5	4.4
Pologne, PL	38538	123	15591	59.7	10.2
Portugal, PT	10542	115	4635	61.8	16.4
Roumanie, RO	21356	93	9263	59.5	7.3
Slovénie, SI	2055	102	924	64.1	9.0
Slovaquie, SK	5404	110	2329	59.7	14.0
Finlande, FI	5401	18	2483	69.4	7.8
Suède, SE	9483	23	4657	73.8	8.1
Royaume-Uni, UK	63256	...	29421	70.1	8.0
Islande, IS	320	3	168	79.7	6.1
Norvège, NO	4986	16	2585	75.7	3.2
Suisse, CH	7955	198	4408	79.4	4.3
États-Unis, US	310000	32	...	66.7	9.6
Japon, JP	127000	335	...	70.1	5.1

¹ enquête communautaire sur les forces de travail EFT, emploi au lieu de résidence² hommes et femmes, 15-64 ans

ANNEXE 5. Loi et mode de calcul de pensions à Luxembourg

Dans les formules de transition dont synthèse ci-après on considère donc :

- L'acquis au 1.1.1999 : le temps de service réalisé jusqu'à cette date est mis en compte suivant l'ancienne formule ;
- Ensuite, on calcule le maximum qui est encore possible,
- Après, en retranchant de ce maximum l'acquis, et en divisant par le nombre d'années manquantes pour parfaire le maximum, on obtient la valeur pour une année de travail à partir de 1999 ;
- Enfin, en ajoutant à l'acquis la valeur annuelle multipliée par les années réellement travaillées après 1998 on obtient le taux de remplacement.

1) Taux de pension:

avec x = temps de service acquis au 31.12.1998 et y = temps de service entre 1999 et date démission ; les mois sont à compter en $1/12^e$

étape	Art. 15.I. resp. VII.a)	Art. 15.II resp. VII.b)	Art. 15.III. resp. VII.c)
Acquis au 1.1.1999 :	$A = \frac{x+10}{60}$ (avec $A=20/60$ si $x < 10$)	$A = \frac{x}{30} * \frac{5}{6}$	$A = \frac{\text{âge} + x^{(3)(4)}}{95^{(5)}} * \frac{5}{6}$
Taux maximum :	$M = \frac{x}{40} * \frac{5}{6} + \frac{40-x}{40} * 72\%^{(1)}$ et $M \geq 72\%$ (1) : 72% à partir du 1.3.2002 suite au « Rentendëch » ; avant cette date le taux est de 68,5% !	$M = \frac{x}{30} * \frac{5}{6} + \frac{30-x}{30} * 68,5\%$ et $M \geq 72\%$	(3) : dans (âge+service), les jours sont négligés ; ne sont comptés qu'ans et mois (4) : x peut varier : Si avant l'âge de 60 ans $(x+y) > 40$, alors $\Delta_1 = (x+y) - 40$ et si $(\Delta_1 * 3) < 9$ ans, alors $x' = x + \Delta_1 * 3$ sinon $(\Delta_1 * 3) > 9$ ans, alors $x' = x + 9$ Le service presté au-delà de 40 années est bonifié pour se triple valeur comme service avant 1999. (5) : si l'agent relève des forces publiques (Armée, Police), 95 est à remplacer par 85 !
Valeur totale :	$V_t = M - A$	$V_t = M - A$	
Valeur annuelle :	$V_a = \frac{V_t}{40-x}$ (avec $V_a = \frac{V_t}{40-10}$ si $x < 10$)	$V_a = \frac{V_t}{30-x}$	$V = \frac{95 - (\text{âge} + x)}{95} * 68,5\%$
Taux effectif :	$T_{eff} = A + V_a * y^{(2)}$ (2) : $y' = y - (10-x)$ si $x < 10$	$T_{eff} = A + V_a * y$	$T_{eff_1} = A + V$ et $72\% \leq T_{eff_1} \leq 83,33\%$
Majoration taux :	Pour chaque année de plus ($=\Delta_2$) au-delà de l'âge où (âge+service)=95 et au plus tôt à partir de 60 ans le taux effectif est augmenté de 2,31% : $T_{eff_2} = T_{eff_1} + \Delta_2 * 2,31\% \leq 83,33\%$ Si, cependant, l'agent est dans une carrière avec limite d'âge=65ans, a un traitement pensionnable $\leq 400p.$ et $(x+y) > 40$ à partir de l'âge de 55 ans, alors lui est mis en compte à 2,31% le service presté à partir de 55 ans ($=\Delta_2$) cumulativement avec le service presté au-delà des 40 années ($=\Delta_1$) : $T_{eff_2} = T_{eff_1} + (\Delta_1 + \Delta_2) * 2,31\% \text{ et } T_{eff_2} \leq 83,33\%$		

Le taux de remplacement ainsi défini est appliqué au traitement pensionnable (converti en Base84 provisoire ou définitive) pour obtenir le montant de la pension personnelle :

$$P = TP * T_{eff}$$

A la pension définie ci-avant suivant l'article 15.I resp. VII.a) s'ajoutent, en cas d'une mise à la **retraite pour cause d'invalidité** avant l'âge de 55 ans, des majorations spéciales qui sont définies comme suit :

2) Majorations spéciales (si invalidité) :

Avec TP (traitement pensionnable), resp. les min. et max. convertis en Base84 définitive

$$M_{sp} = Va^{(1)} * (80\% * TP)^{(2)} * [<\text{âge}<35 + (<\text{âge}>35 * 1,2)]^{(3)}$$

(1) : pour les pensions échues avant 1.1.1999 : Va est à remplacer par « 1/60 »

(2) : à partir du 1.3.2002 :

si démission avant 99 : $150pi + 25pi(\text{si alloc.fam est due}) \leq 80\%TP \leq 200pi$ (alloc.fam de 25pi incluse)

si démiss. à partir 99 : $150pi + 25pi(\text{si alloc.fam est due}) \leq 80\%TP \leq 250pi$ (alloc.fam de 25pi incluse)

avant 1.3.2002 : « $80\% * TP$ » est à remplacer par $150pi + 25pi(\text{si alloc.fam est due})$

(3) : $<\text{âge}$ = différence entre l'âge à la démission et l'âge de 35 resp. 55 ans (tout mois entamé compte comme mois entier pour la détermination de l'âge au moment du risque). De cette différence sont déduits a) les bonifications de service accordées par la Commission des pensions et se situant après la démission ; b) la bonification si le service < 10 ans !

3) Total :

$$P_{tot} = P + M_{sp}$$

En principe, la somme des prestations P et M_{sp} sera accordée en cas d'invalidité. Or, sans calcul de contrôle subséquent, une telle pension d'invalidité pourrait produire, selon le cas de figure, des prestations supérieures à celles résultant d'une pension de vieillesse maximale (évtl 5/6), voire d'une pension d'invalidité échue avant la transition. D'un autre côté elle pourrait aussi produire des résultats nettement inférieurs à ceux d'avant la transition. Dans cet ordre d'idées, il faut parcourir certains autres calculs avant d'arriver au résultat final :

a) réduction proportionnelle au maximum possible afin que l'invalidité ne devient plus favorable qu'une retraite normale

b) majoration proportionnelle à la formule « âge+service » afin de tenir compte d'une formule plus avantageuse

c) calcul du même cas, mais avec les formules du régime original (qui comportent aussi les points a) et b) ci-avant) afin de ne pas être plus favorable en régime transitoire qu'en régime original et réduction proportionnelle éventuel

d) majoration proportionnelle en cas de fixation spéciale (p.ex. 100% du traitement)

e) calcul du même cas, mais en tenant compte de la situation au 31.12.1998 (qui comporte aussi les points a) et b) ci-avant) pour garantir au moins « ce qu'on a eu »

f) pour l'agent entré en service après le 1.1.1984, calcul de la pension d'invalidité comme s'il était affilié au régime général pour garantir au moins ce que le régime général aurait produit.

4) Maxima, Seuil et Sauvegarde :

4a) Le total ci-avant calculé ne peut pas être supérieur⁽¹⁾ au maximum possible (en appliquant le taux de remplacement max. M) :

Si $P_{tot} < TP * M$, alors $P_{tot_a} = P_{tot}$; sinon $P_{tot_a} = TP * M$ (avec proratisation de P et $M_{sp.}$)

4b) Si la formule « âge+service>95 » produit un résultat supérieur au total ci-avant retenu, il faut majorer ce résultat :

Si $P_{tot_a} < TP * T_{eff_{lou2}}$, alors $P_{tot_b} = P_{tot_a}$; sinon $P_{tot_b} = TP * T_{eff_{lou2}}$ (avec major. de P et $M_{sp.}$)

4c) calcul de la même pension avec les formules du régime original :

$$P_{tot_{orig}}^{(2)} = TP * \frac{10 + x + y}{60} + \frac{80\% TP^{(3)}}{60} * [<\text{âge} < 35 + (<\text{âge} f 35 * 1,2)] \leq TP * 5/6 \quad \text{resp.}$$

$$P_{tot_{orig}} = TP * \frac{5}{6} \quad (\text{si } \text{âge} + \text{service} f 95 \text{ au moment de la retraite})$$

réduction de la pension au maximum possible du régime original :

Si $P_{tot_b} < P_{tot_{orig}}$, alors $P_{tot_d} = P_{tot_b}$; sinon $P_{tot_d} = P_{tot_{orig}}$ (avec proratisation de P et $M_{sp.}$)

4d) majoration de la pension si, par la commission des pensions, une fixation spéciale (100% ou 75% du TP) a été décidée :

Si $P_{tot_d} < P_{tot_{spéc}}$, alors $P_{tot_e} = P_{tot_d}$; sinon $P_{tot_e} = P_{tot_{spéc}}$ (avec major. de P et $M_{sp.}$)

4e) calcul « comme si la démission était au 31.12.1998 », et garantir ce minimum :

Si $P_{tot_e} > P_{tot_{98}}^{(4)}$, alors $P_{tot_f} = P_{tot_e}$, sinon $P_{tot_f} = P_{tot_{98}}$

4f) calcul de la pension suivant les règles du régime général (voir point C. ci-après)

5) Calcul spécial si les temps de service comportent des Baby-years :

Lorsque les temps de service comportent une mise en compte de baby-years, il faut déterminer au niveau du calcul de la pension la valeur de chaque période baby-year mise en compte pour un enfant.

En effet chaque période a une valeur minimale de 120€Base84/an afin d'être à pied d'égalité avec le forfait d'éducation payé pour chaque enfant qui ne donne pas droit à la mise en compte d'un baby-year.

Afin de trouver la valeur d'un baby-year, on doit déterminer la pension une fois sans mise en compte du baby-year dans les temps de service et une fois avec sa mise en compte. La différence résultant des deux calculs est la valeur du baby-year. Si cette valeur est en dessous des 120€, un complément d'éducation dont la valeur correspond à la différence entre ce minimum et la valeur du baby-year, est à ajouter au montant de la pension. En cas d'une mise à la retraite pour cause d'invalidité, toutes les étapes sub 4) ci-avant doivent être faites lors des calculs !

Ce calcul est à répéter pour chaque période baby-year :

$$P_{tot} = P_{init} + BY_1 + CO_1 + \dots + BY_N + CO_N \leq TP * 5/6$$

En fin de compte, le résultat ne peut pas dépasser la pension maximale des 5/6. Si tel est le cas, une réduction doit être faite en premier lieu sur les compléments d'éducation en commençant par celui dû pour l'enfant le plus jeune. Lorsque tous les compléments sont réduits à zéro et la pension est toujours supérieure aux 5/6, la réduction continue sur le montant des baby-years en commençant par le baby-year accordé pour l'enfant le plus jeune.

Si un baby-year est diminué par une telle réduction, l'intéressée a le choix pour opter soit pour le baby-year réduit, soit pour le forfait d'éducation en renonçant alors au baby-year. Ce choix est fait au moment du risque et ne peut plus être révisé.

Suivant la législation actuelle le baby-year et le complément d'éducation font partie de la pension et sont partant ajustables (NI et ajustement) et convertibles aux survivants tandis que le forfait d'éducation n'est pas convertible et n'est plus ajustable à partir du 1.11.2006.

Le complément d'éducation, qui ne figure pas dans les formules de calcul, entre cependant en compte pour la détermination des mois manquant pour parfaire une pension maximale (« *rachat* ») lorsque l'agent en question remplit, au moment du risque, la condition « $\text{âge} + \text{service} \geq 95$ ».

V. C. formules de calcul du régime spécial

1) La pension de vieillesse:

Elle se compose de deux types de majorations: les majorations forfaitaires et les majorations proportionnelles. En outre les majorations proportionnelles peuvent être majorées par des majorations proportionnelles échelonnées si la personne reste encore affiliée au-delà de l'âge normal de retraite. En plus s'y ajoute encore une allocation de fin d'année.

Les majorations forfaitaires sont accordées en fonction de la durée d'assurance; les majorations proportionnelles sont accordées en fonction des rémunérations cotisables réalisées au cours de la carrière.

$$P^{(1)} = MA_{for} + MA_{pro} + MA_{proéch}$$

$$= t_{mafor} \% * 2.085 * (Ans_{ass.tot} / 40) + \sum Rém * \{ t_{mapro} \% + t_{maproéch} \% * [(Ans_{ass.obl} + Age) - S] \}$$

* Les majorations forfaitaires MA_{for} :

Elles correspondent à $t_{mafor} \%$ d'un montant de référence si le fonctionnaire a réalisé une période d'assurance de 40 années $Ans_{ass.tot}$.

Avant 2013 t_{mafor} correspondait à 23,5% fixe.

Avec la loi du 21.12.2012 portant réforme de l'assurance pension il est devenu variable à partir du 1.1.2013 : t_{mafor} va augmenter de 23,613% en 2013 à 28,00% en 2052.

La période $Ans_{ass.tot}$ peut se composer de toutes sortes de période d'assurance (obligatoire, volontaire, assimilée). Si le fonctionnaire n'a pas 40 années de périodes d'assurance, les majorations forfaitaires s'acquièrent par quarantième par année d'assurance accomplie ou commencée. $Ans_{ass.tot}$ ne peut donc pas dépasser la valeur de 40 !

Le montant de référence dont question est fixé à 2.085€ Base 84 N.I. 100.

*** Les majorations proportionnelles MA_{pro} :**

Elles correspondent à t_{mapro} % de la somme des éléments de rémunération soumis à retenue pour pension $\sum Rém$. Ces éléments de rémunération doivent se situer dans des périodes d'assurance obligatoire ou volontaire avant le début du droit à la pension de vieillesse.

Le taux t_{mapro} était défini à 1,85% fixe avant 2013.

A partir du 1.1.2013 t_{mapro} va diminuer progressivement de 1,844% en 2013 à 1,600% en 2052.

*** Les majorations proportionnelles échelonnées $MA_{proéch}$:**

Avant 2013 tous les assurés qui à la date du début de la pension (qui doit se situer après le 1^{er} mars 2002), ont accompli l'âge de 55 ans et qui justifient de 38 années au moins au titre de l'assurance obligatoire ou volontaire, bénéficient d'une augmentation du taux des majorations proportionnelles pour les années où ils sont encore engagés dans la vie professionnelle. Le taux de majoration t_{mapro} de 1,85% est augmenté de 0,01% par année d'assurance. Toutefois, le total de cette augmentation ne doit pas dépasser 2,05% (= maximum).

A partir du 1.1.2013 : il faut qu'à la date de début de la pension, la somme du nombre d'années entières d'assurance obligatoire et de l'âge du fonctionnaire ($Ans_{ass.obl} + Age$) dépasse un certain seuil S (variable) pour que le taux des majorations proportionnelles t_{mapro} soit majoré, suivant la somme des années dépassant ce seuil, d'une augmentation $t_{maproéch}$ variant entre 0,010% en 2013 et 0,025% en 2052. Toutefois, $t_{mapro} + t_{maproéch} \leq 2,05\%$.

*** L'allocation de fin d'année:**

Cette allocation de fin d'année est allouée aux personnes qui ont droit à une pension au 1^{er} décembre. Elle équivaut à 1,67 € Base84 N.I. 100 /mois pour chaque année d'assurance accomplie ou commencée. Au maximum 40 années peuvent être mises en compte.

2) La pension d'invalidité:

$Pinval = MA_{for} + MA_{pro} + MA_{proéch} + MA_{forspéc} + MA_{prospéc}$
--

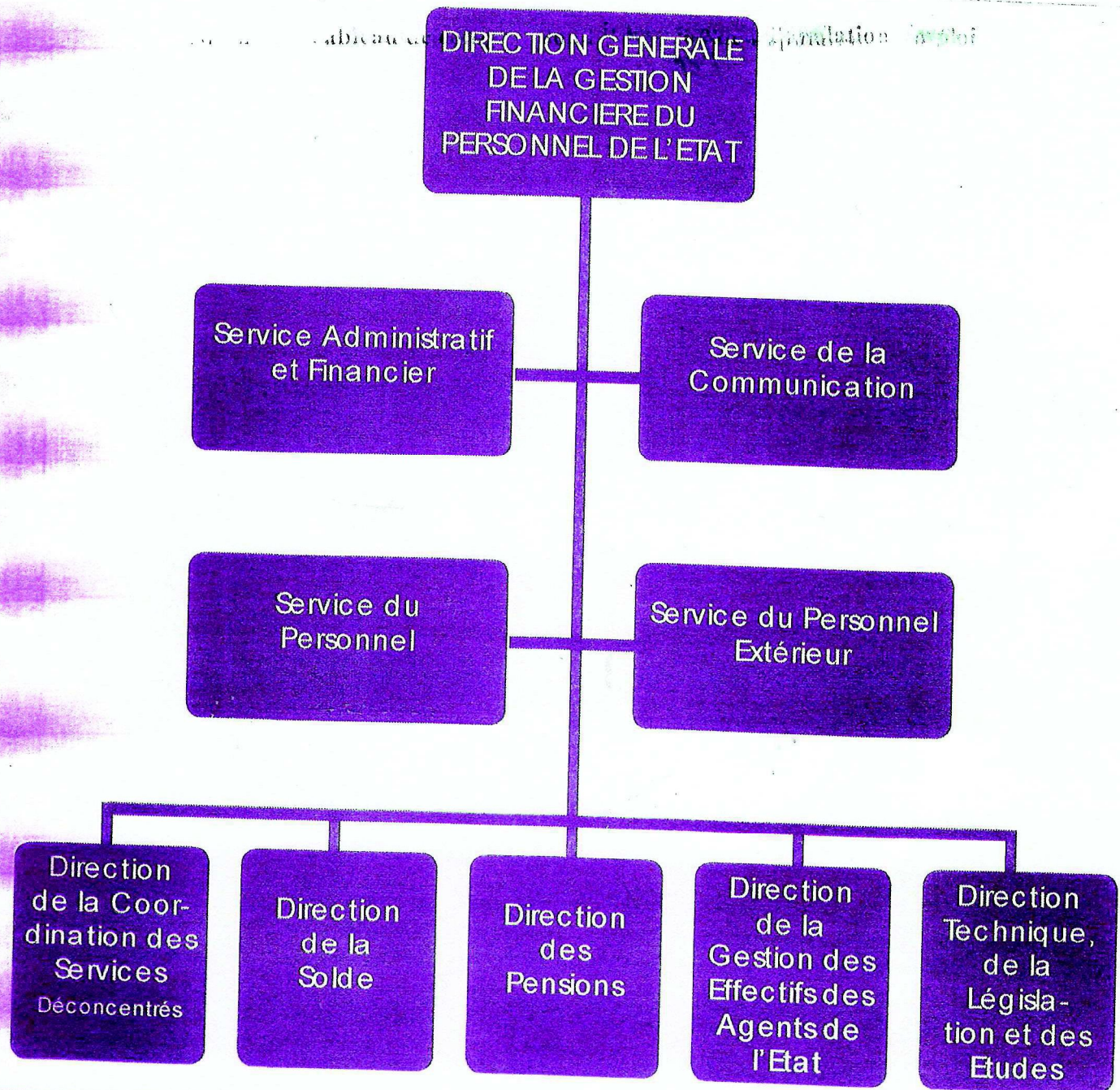
Elle se compose des **mêmes majorations** que la pension de vieillesse (majorations proportionnelles et majorations forfaitaires) et de l'allocation de fin d'année.

En plus s'y ajoutent:

*** les majorations forfaitaires spéciales $MA_{forspéc}$:**

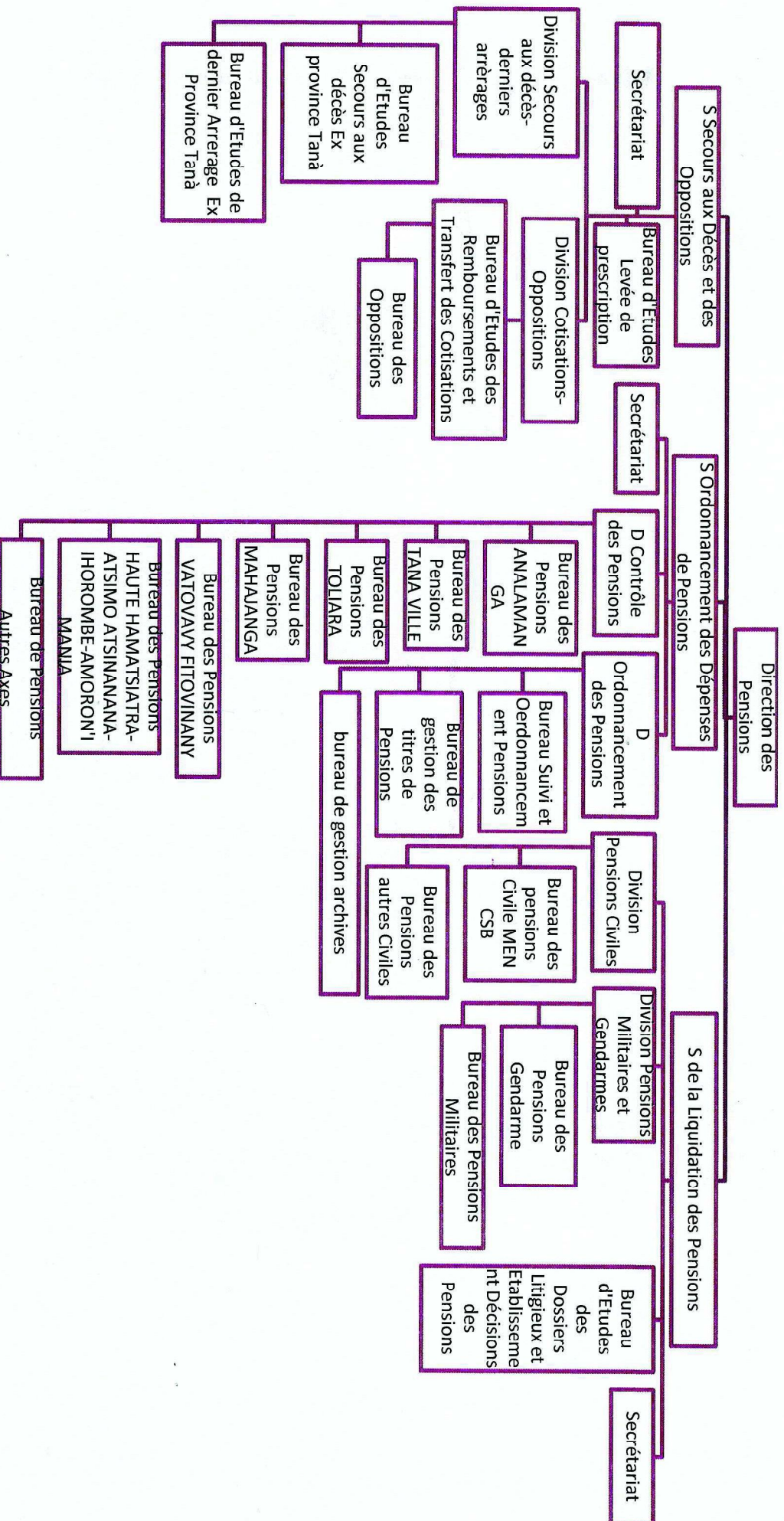
Avant 2013 les majorations forfaitaires spéciales correspondaient à **autant de quarantièmes de 23,5% du montant de référence** (2.085 €B84) qu'il manque d'années entre le début du droit à pension et l'âge de 65 ans accomplis, sans que le nombre d'années mises en compte pour les calculs des majorations forfaitaires et forfaitaires spéciales ne puisse dépasser 40 années.

A partir du 1.1.2013 le taux en question devient logiquement t_{mafor} variant de 23,613% en 2013 à 28,000% en 2052.



ANNEXE 6 Organigramme DGGFPE

ANNEXE 7 ORGANIGRAMME DE LA DIRECTION DES PENSIONS



CRCM

CONCESSION AGENT(CIVIL) :

Pièces à fournir: (2 ex chacun) à déposer auprès du Service des Pensions au plus tard un an après notification de l'intéressé(e)

- Fiche de renseignement (Min. employeur)
- Arrêté de mise à la retraite (dûment visé par FOP)
- Relevé de service (dûment visé par FOP)/
- Etat de décompte validation
- Ordre de recette validation
- Déclaration de recette
- Etat signalétique de service
- Attestation ordre nationale ou photocopie certifiée du diplôme ordre nationale
- Bulletin de solde (correspondant à la dernière situation de l'agent)
- Photocopie certifiée du CIN
- Acte de naissance des enfants
- Acte de reconnaissance des enfants reconnus
- Acte d'adoption des enfants adoptés (Tribunal)
- Certificat de Cessation de Paiement (Service de la Solde)

: BONIFICATION D'ANCIENNETE:

Pièces à fournir : (2 ex chacun) à déposer auprès du Service des Pensions au plus tard un an après notification de l'Agent

- Demande manuscrite
- Arrêté portant attribution de bonification d'ancienneté
- Bulletin de pension
- Photocopie CIN

: DEMANDE DE REMANDEMENT:

Pièces à fournir : (2 ex chacun) à déposer auprès du Service des Pensions

- Demande manuscrite
- Titres de pensions non perçues
- Certificat de vie de l'ayant droit
- Bulletin de pension
- Photocopie CIN

: DEMANDE DE CHANGEMENT D'ASSIGNATION(adresse):

Pièces à fournir : (2 ex chacun) à déposer auprès du Service des Pensions

- Fiche de demande de changement d'assignation (ancien Trésorerie ou ancien Perception)
- Bulletin de pension
- Photocopie CIN

: DEMANDE DE CHANGEMENT MODE DE PAIEMENT

Pièces à fournir : (2 ex chacun) à déposer auprès du Service des Pensions (Ex : de numéraire en banque)

- Fiche de demande de changement d'assignation (ancien Trésorerie ou ancien Perception)
- Relevé d'Identité Bancaire ou RIB
- Bulletin de pension
- Photocopie CIN

CONCESSION MILITAIRE ET GENDARME :

Pièces à fournir: (2 ex chacun) à déposer auprès du Service des Pensions au plus tard un an après notification

- Livret de pensions (Min. employeur)
- Arrêté de mise à la retraite (dûment visé par FOP)
- Etat signalétique de service (s'il y avait des services aériens ou navals)
- Attestation ordre nationale ou photocopie certifiée du diplôme ordre nationale
- Bulletin de solde (correspondant à la dernière situation de l'agent)
- Photocopie certifiée du CIN
- Acte de naissance des enfants
- Acte de reconnaissance des enfants reconnus
- Acte d'adoption des enfants adoptés (Tribunal)
- Consentement de la femme légitime s'il y a enfants nés hors du mariage
- Certificat de Cessation de Paiement (Service de la Solde)

Calcul des droits : (les mêmes que les agents civils)

REVERSION :

: REVERSION VEUF(VE):

Pièces à fournir : (2 ex chacun) à déposer auprès du Service des Pensions au plus tard un an après décès de l'agent

- Acte de décès de l'agent
- Acte de mariage
- Certificat de non séparation de corps et de non divorce (dûment visé par Maire)
- *-Acte de divorce ou acte de décès du premier lit
- Photocopie certifiée du CIN veuf(ve)
- Acte de naissance du veuf(ve)
- Acte de naissance des enfants
- Certificat de vie collectif des enfants moins de 21 ans
- Acte de reconnaissance des enfants reconnus
- Bulletin de pension

Décompte des droits : les mêmes que celles de la concession directe veuf(ve)

REVERSION ORPHELIN MINEUR : (temporaire)

Pièces à fournir : (2 ex chacun) à déposer auprès du Service des Pensions au plus tard un an après décès de l'agent

- Acte de décès de l'agent
- Acte de tutelle
- Acte de notoriété
- Photocopie certifiée du CIN tuteur ou tutrice
- Acte de naissance du tuteur ou tutrice
- Acte de naissance des enfants mineurs
- Certificat de vie collectif des enfants moins de 21 ans
- Bulletin de pension

Décompte des droits : l'enfant qui a le plus bas âge a le même droit qu'une veuve légitime, les aînés et les cadets ont le droit d'un PTO

REVERSION ORPHELIN INFIRME: (définitive)

Pièces à fournir : (2 ex chacun) à déposer auprès du Service des Pensions au plus tard un an après décès de l'agent ou de la veuve

- Acte de décès de l'agent
- Certificat d'expertise mentionnant l'infirmité de l'enfant
- Acte de tutelle
- Acte de notoriété

- Photocopie certifiée du CIN tuteur ou tutrice
- Acte de naissance du tuteur ou tutrice
- Certificat de vie de l'infirme
- Bulletin de pension

Décompte des droits : l'orphelin infirme a le même droit qu'une veuve légitime.

CONCESSION RENTE D'INVALIDITE : **: RENTE AGENT :**

Pièces à fournir : (2 ex chacun) à déposer auprès du Service des Pensions au plus tard un an après notification de l'agent

- Bordereau d'envoi (provenant du Ministère employeur)
- Arrêté portant attribution d'une rente d'invalidité (où mentionnés la date de jouissance, taux, durée)
- Certificat d'expertise ou certificat médical
- Photocopie certifiée de la CIN

Décompte : $605 = \text{Indice } 315, \text{ Cat I} \times \text{Taux}$

RENTÉ VEUF(VE):

Pièces à fournir : (2 ex chacun) à déposer auprès du Service des Pensions au plus tard un an après notification de l'Ayant droit

- Bordereau d'envoi (provenant du Ministère employeur)
- Arrêté portant attribution d'une rente d'invalidité (où mentionnés la date de jouissance, taux, durée)
- Acte de naissance des enfants
- Certificat de vie collective des enfants mineurs
- Photocopie certifiée de la CIN de la veuve
- Bulletin de pension

Décompte :

$605V = \text{Indice } 315, \text{ Cat I} \times \text{Taux} \times 50\%$

$606 = 605V \times \text{nb enf min} \times 10\%$

REVISION:

: REVISION POURCENTAGE:

Pièces à fournir : (2 ex chacun) à déposer auprès du Service des Pensions au plus tard un an après concession de pension (sinon, jouissance d'un an d'arrérage)

- Demande manuscrite
- Etat signalétique de service/Etat de décompte validation + OR + Déclaration de recette
- Bulletin de pension
- Photocopie CIN

Dans le cas d'une révision après paiement validation : REVERSEMENT CPR

Il est logique que l'intéressé bénéficie deux pensions des deux caisses différentes (CPR et CRCM). Afin d'ajouter les services effectués dans la pension CPR dans celle du CRCM, voici les tâches à suivre :

- vérifier le montant payé par rapport au montant initial de l'ordre de recette :

*sans pénalisation de retard : il n'y a pas de versement minimum ;

*avec pénalisation de retard : supérieur ou égal à 50% du montant initial pour l'agent et plus de 25% pour les ayants droits

- établir un état de décompte reversement CPR (à partir de la jouissance initiale du CPR jusqu'au fin du mois antérieur au mois du prise en charge)

-envoyer l'état de décompte auprès du service des prévisions et des dépenses de la solde et des pensions afin d'établir un **Ordre de Recette**.

-en attendant l'OR établi, le comptable liquidateur peut préparer les dossiers, faire les calculs et le fiche de rappel et dès le retour de l'OR, on n'a plus qu'à insérer dans l'acte formaté les renseignements concernant l'OR reversement CPR.

***Si l'intéressé ne bénéficie pas de la pension CRCM, on annule seulement la pension CPR et en créer une pension CRCM.**

: REVISION GRADE/INDICE:

Pièces à fournir : (2 ex chacun) à déposer auprès du Service des Pensions au plus tard un an après notification de l'Agent

- Demande manuscrite
- Arrêté portant avancement
- Bulletin de solde correspondant à la nouvelle situation de l'Agent
- CCP rectificatif
- Bulletin de pension
- Photocopie CIN

: REVISION ORDRE NATIONALE:

Pièces à fournir : (2 ex chacun) à déposer auprès du Service des Pensions au plus tard un an après concession de pension

- Demande manuscrite
- Attestation ON
- Bulletin de pension
- Photocopie CIN

: REVISION ENFANT:

Pièces à fournir : (2 ex chacun) à déposer auprès du Service des Pensions dès l'âge de 15 ans de l'enfant (Pension Agent)

- Déclaration d'avoir élevé dûment visé par Maire
- Acte de naissance des enfants
- Bulletin de pension
- Photocopie CIN

***+Régularisation moins perçues PTO (Pension de veuvage):**

- Demande manuscrite de régularisation
- Certificat de vie collectif des enfants – de 21 ans

REVISION JOUISSANCE: (REGULARISATION MOINS PERCUES)

La révision jouissance est un cas pour les agents ou ses ayant droits qui sont victimes du règle d'un an arrérage alors que le retard du dépôt des dossiers est dû à la lenteur des procédures de l'administration. *Dans l'acte formaté, on mentionne « REGULARISATION MOINS PERCUES », code mouvement 52, rubrique rappel : 600

Pièces à fournir : (2 ex chacun) à déposer auprès du Service des Pensions dès l'âge de 15 ans de l'enfant (Pension Agent)

- Demande de révision jouissance de pension
- Attestation de dépôt de dossiers au sein de l'administration
- Bulletin de pension

CPR

CONCESSION AGENT :

Pièces à fournir: (2 ex chacun) à déposer auprès du Service des Pensions au plus tard un an après notification de l'intéressé(e)

- Décision de radiation
- Relevé de service (dûment visé par FOP)
- Décision d'engagement agent ELD ou EFA
- Etat signalétique de service
- Attestation ordre nationale ou photocopie certifiée du diplôme ordre nationale
- Bulletin de solde (correspondant à la dernière situation de l'agent)
- Photocopie certifiée du CIN
- Acte de naissance des enfants mineurs
- Certificat de vie collectif des enfants mineurs
- Certificat de Cessation de Paiement (Service de la Solde)
- *-Etat de versement cotisation (part individuel et part patronal) pour les budgets autonomes ou annexes

CONCESSION VEUF(VE) :

Pièces à fournir : (2 ex chacun) à déposer auprès du Service des Pensions au plus tard un an après décès de l'agent

- Acte de décès de l'agent
- Acte de mariage
- Certificat de non séparation de corps et de non divorce (dûment visé par Maire)
- *-Acte de divorce ou acte de décès du premier lit
- Relevé de service (dûment visé par FOP)
- Décision d'engagement agent ELD ou EFA
- Etat signalétique de service
- Bulletin de solde (correspondant à la dernière situation de l'agent)
- Photocopie certifiée du CIN veuf(ve)
- Acte de naissance veuf(ve)
- Acte de naissance des enfants mineurs
- Certificat de vie collectif des enfants mineurs
- Certificat de Cessation de Paiement (Service de la Solde)
- Etat de versement cotisation (part individuel et part patronal) pour les budgets autonomes ou annexes

CONCESSION ORPHELIN MINEUR :

Pièces à fournir : (2 ex chacun) à déposer auprès du Service des Pensions au plus tard un an après décès de l'agent

- Acte de décès de l'agent
- Acte de notoriété
- Ordonnance de tutelle
- Relevé de service (dûment visé par FOP)
- Décision d'engagement agent ELD ou EFA
- Etat signalétique de service
- Bulletin de solde (correspondant à la dernière situation de l'agent)
- Photocopie certifiée du CIN tuteur ou tutrice
- Acte de naissance tuteur ou tutrice
- Acte de naissance des enfants mineurs
- Certificat de vie collectif des enfants mineurs
- Certificat de Cessation de Paiement (Service de la Solde)
- Etat de versement cotisation (part individuel et part patronal) pour les budgets autonomes ou annexes

REVERSION : Les mêmes dossiers que ceux de la pension CRCM

BIBLIOGRAPHIE

- Allais, M. Economie et intérêt, France, 1947.
- Alternatives économiques, article, hors série N° 46, 2006
- Andreani E., (1986), Les retraites, Edition La Découverte, Collection Repères, P. 116
- Anglaret D., Cancé R. (2002), « Le papy-boom renforce l'activité des seniors », Première Page
- Anglaret D., Massin M. (2002), « Les préretraites : Un outil important de la gestion des âges
- Annycke, P. (2008) : Sénégal - L'analyse des prestations et des indicateurs de résultats de la protection sociale Bureau international du Travail. Département de la Sécurité Sociale – Genève: BIT, 2008 xvii, 159 p.
- Antoine, P. (2007) : Les relations intergénérationnelles en Afrique, Approche plurielle. CEPED, collection Rencontres, Paris, 255 p.
- Antoine, P. (2007) : Travailler à l'âge de la retraite ? Comparaison de la situation dans sept capitales ouest-africaines. Document de travail, DIAL, 25p.
- Article : la retraite par répartition soutient les performances économiques, du professeur agrégé à l'Institut d'Etude Politique de Grenoble, mise en ligne 2008
- Bailey, C. (2004) : Extension de la couverture de la sécurité sociale en Afrique. Bureau international du Travail, Département de la Sécurité sociale. - Genève: BIT.
- Beveridge, W. « Rapport sur la protection sociale », Novembre 1942.
- Bismarck, Otto, "A tradition Program Welfare, Prussia, 1840.
- BIT, cité par Hector.G.BARTOLOMEI DE LA CRUZ et Alain, que sais je ? PUF, mars 1997
- Bozio, A., Piketty, T. (2008) : Pour un nouveau système de retraite - Des comptes individuels de cotisations financés par répartition. Centre pour la Recherche Économique et ses Applications (C E P R EMAP), 101 p.
- Cipres (2011) : L'intégration en marche dans la zone Cipres. Le courrier de la CIPRES n°11.
- Colloque international sur la protection sociale, Region Anosy, 9 Mai 2014.
- dans les entreprises », Premières Informations et Premières synthèses, n° 45.1.
- Développement en Afrique et Banque Mondiale – Mars 2008.
- Diamond, P. : Modèle de génération imbriquée, 1965.
- Diop A.Y., (2003) : Gouvernance des régimes de sécurité sociale : tendances au Sénégal. Revue Internationale de Sécurité Sociale, Vol 56, n° 3-4, p. 21-28.
- Dossier de réunion Ministère des Finances et du Budget – Madagascar & Ministère de la Fonction Publique de Luxembourg : décembre 2013 ;

- **DOSSIER SOCIETE** : la retraite, un cauchemar, dans fraternité matin, mise en ligne 2008, extrait d'une publication du BIT intitulé « social security pension, developpement and reform »
- **DOSSIER SOCIETE** : la retraite, un cauchemar, dans fraternité matin, mise en ligne 2008
- **DOSSIER SOCIETE** : la retraite, un cauchemar, dans fraternité matin, mise en ligne 2008
- DOSSIER : Le financement de la retraite, (webzines) de Frédérique NORTIER, 2007, ARRCO
- Economiques n° 2565-2566, page 92.
- Extrait de l'interview du ministre de la fonction publique et de l'emploi sur le thème : extension de l'âge de la retraite, dans fraternité matin, mise à jour le 03 mars 2009.
- Faye, C. (2010) : Revue de la protection sociale dans quelques pays d'Afrique de l'ouest.
- Fouomene, E. (2013) : Les protections traditionnelles et le développement du système de sécurité social au Cameroun. Thèse de doctorat : Université. Genève, 2013, no. D. 865.
- Garanke, S. (2006) : Le recouvrement des cotisations de sécurité sociale en Afrique francophone. Association internationale de la sécurité sociale, 15p.
- Gillion, C., Turner, J., Bailey, C., Latulippe, D. (2000) : Africa in Social Security Pensions: Development and reform. Bureau international du Travail, Genève, p 515-531.
- Holzmann, R., Palmer, E., Robalino, D. (2013): Nonfinancial defined contribution pension schemes in a changing pension world. VOLUME 2, Banque Mondiale, 535 p.
- Ilo (2005) : NIGER - Rapport au gouvernement : Évaluation actuarielle de la Caisse nationale de sécurité sociale au 31 décembre 2002 / Bureau international du Travail, Département de la Sécurité sociale. - Genève: BIT, 2005 xi. 129 p.60 / 60
- Ilo (2011) : CAMEROUN - rapport à la Caisse nationale de Prévoyance sociale : évaluation actuarielle du régime de sécurité sociale géré par la Caisse nationale de Prévoyance sociale du Cameroun au 31 décembre 2008 / Bureau international du Travail, Département de la Sécurité sociale. - Genève: BIT, 2011 xi. 122 p.
- Ilo (2012a) : BURKINA FASO - revue des dépenses et de la performance de la protection sociale / Améliorer la protection sociale et promouvoir l'emploi, un projet BIT/UE. Bureau international du Travail. - Genève: BIT, 2012 xviii, 120 p.
- Ilo (2012b) : MAROC - rapport au gouvernement : Révision d'une série de rapports concernant la réalisation d'une étude sur la réforme des retraites / Bureau international du Travail, Département de la sécurité sociale. - Genève: BIT, 2012 xviii, 92 p.
- Impact de la crise économique sur les systèmes de protection sociale, extrait de la publication du BIT le système de retraite face à l'évolution économique et sociale, rapport de 1984
- Informations et Premières Synthèses, n° 15.2, DARES.

- Insee (2001), « Fin de carrière et départ à la retraite », in L'Economie française, Edition 2001– 2002, Rapport sur les comptes de la Nation de l'année 2000, tome 1.
- John Turner : « Les régimes de retraite dans différents contextes économiques, démographiques et politiques », document DEELSA/ILO(97)8 , OCDE, décembre 1997.
- John Wiley & Sons, « Asset and Liquidity Management de Alexandre Adam, *Handbook of asset and liability management, from models to optimal return strategies* », Paris, Finance, 2007.
- Kakwani, N., Subbarao, K. (2005): Ageing and poverty in Africa and the role of social pensions. International Poverty Center, UNDP, Working Paper n°8, 41 p.
- l'Observatoire des Retraites, n°12, pp5-8
- La crise des systèmes de protection sociale : le problème des retraites, cours économie générale, BTS, 2^{ème} année, 2008 (webzines)
- La lettre de l'observatoire des retraites (2013) : État des lieux continent par continent.
- Les problèmes liés au vieillissement ont une solution : article du directeur du système de retraite, mise en ligne le 18/11/2008
- Les régimes spéciaux du système de retraite, collection que sais je n°3534, PUF, janvier 2000
- Moreau, Y. : Nos retraites de demain : equilibre financier et justice, France, 2000.
- n°2565-2566 du 22 avril 1998.
- Niandou, Y.I. (1993) : Analyse comparée du régime général des pensions de retraite au Niger et au Sénégal. Mémoire, ENA Sénégal.
- Oliiviennes D. (1998), « Passé et avenir de l'Etat Providence », Problèmes économiques,
- Ominami C. (1986), Le Tiers-monde dans la crise, Edition La découverte, Paris.
- Palacios, R. (2004) : La politique des pensions en Afrique, Institut de la Banque Mondiale. Groupe développement humain, Réforme des pensions.
- PGDI : Audit de la CRCM et CPR, Antananarivo, 2007.
- Premières Informations et Premières synthèses, n° 15.3, 8 p.
- Problèmes, Options et Feuille de Route pour la Réforme de la politique et stratégie de redressement des pensions
- Rapport du Bureau International du Travail, publié en 1942
- rémunération dans la Fonction Publique – Kithinji Kiragu – Groupement Professionnel
- Richet-Mastin L., Brunet F. (2000), « L'âge des salariés joue surtout à l'embauche »,
- Rosanvallon P. (1995), La nouvelle question sociale ; repenser l'Etat providence, Edition Officielle

- Rosanvallon P., « La nouvelle crise d'Etat providence », in OLIVIENNES D., Problèmes

- Samuelson, Modèle de condition d'équilibre dans un système par répartition, USA, 1958.

- Seuil, p 56.

- Stewart, F., Yermo J., (2009): Pensions in Africa. OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions, No. 30, OECD publishing, © OECD. Doi: 10.1787/227444006716.

- Système de retraite et défis démographiques dans une perspective européenne, extrait du colloque de 7 et 8 novembre 2008, mis en ligne le 18/11/2008 .

- Système de retraite : quelle méthode de financement ? extrait de la publication du BIT le système de retraite face à l'évolution économique et sociale, rapport de 1984

- Turquet, p. (2002), « Les allègements de la cotisation sociale dans le cadre d'options de politiques publiques d'emploi française : objectifs et conséquences » Travail et Emploi N-90.

- Uemoa (2004) : L'emploi, le chômage et les conditions d'activité dans les principales agglomérations de sept États membres de l'UEMOA. UEMOA, DIAL, Afristat, 72 p.

- Velkoff, A., Kowal, P. R., (2007): Population Aging in Sub-Saharan Africa - Demographic Dimensions 2006. Washington, National Institute on Aging, U.S. Census Bureau, 39 p.

- Vernière L. (2001), « Fonds de réserve retraite : fonctionnements et objectifs »

- World Bank, "Averting the Old Age crisis", Washington, 1994.

WEBOGRAPHIE :

Association Internationale de Sécurité Sociale (AISS) : www.issa.int, consulté en juin 2014.

Bureau international du travail (BIT) : www.ilo.gov, consulté en septembre 2013.

Banque Mondiale : www.banquemondiale.org, consulté en septembre 2013.

Chauvel louis : Modèles d'Etat-providence et systèmes d'inégalités : www.chauvel.free.fr, consulté en septembre 2013.

CNaPS Madagascar : www.cnaps.mg, consulté le 30 juin 2015.

CGRAE Cote d'Ivoire : www.cgrae.ci, consulté le 30 juin 2015.

Cote d'Ivoire : www.finances.gouv.ci, consulté le 30 juin 2015.

Gouvernement Malgache : www.primature.gov.mg, consulté en février 2014.

INSTAT : www.instat.mg, consulté le 30 juin 2015.

La réforme des pensions de retraite et les organisations internationales de la critique à la convergence » : www.ocde.fr, consulté en décembre 2013

Luxemburg : www.mf.public.lu, consulté en décembre 2013

Martin Claude : Régulation politique, régulation domestique dans les trajectoires d'Etat, consulté en août 2015

Providence: www.reds.msh-paris.fr, consulté en août 2015

Ministère de Finances et du Budget : www.mefb.gov.mg, consulté en août 2015

TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS -----	i
SOMMAIRE -----	ii
LISTES DES TABLEAUX, ENCADRES, SCHEMAS, ET GRAPHIQUES -----	iii
ABREVIATIONS -----	iv
INTRODUCTION GENERALE -----	1
PREMIERE PARTIE CADRE GENERAL DE L'ETUDE -----	4
CHAPITRE 1 : REVUE DE LA LITTERATURE -----	5
Section 1 : Origine du système de retraite -----	5
1.1. Le système bismarckien ou assurantiel -----	6
1.2. Le système beveridgien ou assistanciel -----	7
Section 2. Principales caractéristiques des systèmes de retraite ----	8
2.1. La retraite, branche particulière et fondamentale de la protection sociale -----	8
2.1.1. Le système de retraite un vecteur d'espoir pour les travailleurs -----	9
2.1.2. Pression démographique, facteur explicatif du déséquilibre économique des régimes de retraite -----	10
Section 3. Les problèmes des régimes de système de retraite ----	11
3.1. Crises politico-économiques -----	11
3.2. Les problèmes de modalités du financement des régimes de retraite -----	12
CHAPITRE 2 : APPROCHE METHODOLOGIQUE DE LA GESTION DE RETRAITES -----	15
Section 1. Approche par principe et systémiques -----	15
1.1 Approche par principe -----	15
1.1.1. Principe de retraites par Capitalisation -----	15
1.1.2. Retraite par répartition-----	16
1.1.3. Essai d'analyse comparative entre les deux systèmes -----	16
1.2. Approche systémique des retraites -----	19
1.2.1. Système des pensions liées au service -----	19
1.2.2. Système de la neutralité actuarielle -----	19
1.2.3. Système d'obligation ou de volontariat -----	19
1.2.4. Autres systèmes de retraites -----	19

Section 2. Démarche de collecte et d'exploitation des données	20
2.1. Investigation	20
2.2. Documentation	21
Section 3. Un essai de synthèse des piliers de la retraite	22
3.1. Les allocations forfaitaires	24
3.1.1. L'allocation universelle	24
3.1.2. Le minimum vieillesse	24
3.2. Le régime social contributif par répartition	25
3.3. Les retraites d'entreprises	26
3.3.1. Les retraites de la fonction publique et des entreprises publiques	27
3.3.2. Les retraites provisionnées en interne	28
3.3.3. Les retraites provisionnées en externe	28
3.3.4. Les retraites totalement externalisées	28
3.4. La retraite par capitalisation	28
3.4.1. Les fonds d'entreprises	29
3.4.2. Les fonds individuels	29
3.4.3. Les fonds associatifs	29
3.5. L'épargne libre	29
3.5.1. La propriété du logement	30
3.5.2. Les revenus financiers	30
3.6. Le cumul emploi/retraite	30
3.7. Les préretraites	30
CONCLUSION DE LA PREMIERE PARTIE	32
DEUXIEME PARTIE ANALYSE COMPARATIVE PAR PAYS	33
CHAPITRE 3 DISCUSSIONS ET ANALYSE PAR RAPPORT A MADAGASCAR	34
Section 1. Système de retraite malagasy	34
1.1. Prestations de retraite	35
1.1.1. Les prestations directes	35
1.1.2. Les prestations aux ayants droits	35
1.1.3. Le remboursement des frais médicaux et d'hospitalisation	37
1.1.4. Majorations	38
1.2. Processus de recouvrement des cotisations	43

Section 2. Luxembourg	45
2.1. Organisation	47
2.1.1. Régime général (anciennement dénommé secteur contributif)	48
2.1.2. Régime spécial (anciennement dénommé secteur non contributif)	48
2.1.3. Champs d'application	49
2.2. Présentation de la réforme du système de pension	49
2.3. Principe de la réforme	49
Section 3. Système de retraite Ivoirien	51
3.1. Missions de la CGRAE	52
3.1.1. Obligatoire	53
3.1.2. Répartition	54
3.2. La Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS)	54
3.2.1. Equilibre du régime	55
3.2.2. Critères d'appréciation de l'équilibre	56
3.2.2.1. Ratio de dépendance démographique	56
3.2.2.2. Les capitaux propres	56
3.2.2.3 Les autres facteurs d'aggravation du déséquilibre	58
Section 4 Analyse des problèmes du système de retraite	59
4.1. Problèmes par rapport à la base de données des pensions	60
4.2 Orphelins et allocations familiales	62
4.3. Problèmes par rapport aux caisses de retraite et au ratio de dépendance	62
CHAPITRE 4 RECOMMANDATIONS	67
Section 1. Proposition de redressement	67
1.1. Redressements face aux problèmes par rapport à la base de données des pensions	67
1.2 Alternative de modification des paramètres de calcul de la pension	68
1.2.1. Modification des paramètres	68
1.2.2. Mesures de sauvegarde (cas extrême)	69
1.3. Le financement direct par l'État des nouvelles prestations	70
1.4. Adoption du système de retraite par répartition	71
1.4.1. Age moyen de la retraite	71
1.4.2. Taux de cotisations	72

1.4.3. Niveau relatif des retraites -----	72
Section 2 Suggestion de processus de gestion de retraite -----	74
2.1. Processus de concession de la pension aux caisses de retraite de l'Etat -----	74
2.2. Processus d'admission à la retraite -----	76
2.3. Droits aux pensions (cadre légal) -----	79
CONCLUSION DE LA DEUXIEME PARTIE -----	83
CONCLUSION GENERALE -----	84