

Retraite Par Répartition A La Caisse Nationale De Sécurité Sociale A La Croisée Des Chemins ». Etude Menée A La Division Urbaine De Kinshasa-Ouest De 2008-2012.

Cyrille-Marie MUYEMBE KASIAMA¹ et Romialine KINKOLO KIALA²

^{1,2}Scientifique à l'Université Pédagogique Nationale

Corresponding Author : Cyrille-Marie MUYEMBE KASIAMA,

Email: cyrillemuyembe48@gmail.com



Résumé – Cette étude examine le système de retraite par répartition géré par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) en République Démocratique du Congo (RDC), en se concentrant sur la division urbaine de Kinshasa-Ouest au cours de la période 2008–2012. S'appuyant sur une enquête menée auprès de 60 agents et sur une revue de la littérature pertinente, cette recherche identifie d'importants dysfonctionnements administratifs, économiques et institutionnels qui compromettent l'efficacité du système. Les résultats révèlent que 83,3% des enquêtés confirment la prédominance du système par répartition, tandis que 51,6% estiment que celui-ci est mal adapté au contexte socioéconomique et politique de la RDC. Une majorité de répondants (68,3%) déclare avoir attendu plus d'un an avant de percevoir leur première pension, soulignant de graves insuffisances procédurales. L'étude identifie en outre les déséquilibres démographiques entre cotisants actifs et retraités, l'absence d'une politique salariale étatique définie, la faiblesse du taux de recouvrement des cotisations ainsi que la mauvaise gouvernance institutionnelle comme principales causes des défaillances structurelles du système. La vulnérabilité économique des retraités et leur marginalisation sociale sont présentées comme des conséquences directes de ces faiblesses. En réponse, l'étude préconise une série de réformes, notamment la révision du mode de calcul des pensions, la convergence des régimes public et privé, l'introduction partielle d'un système par capitalisation ainsi que l'extension de la couverture au secteur informel.

Mots clés – Retraite par répartition, CNSS, République Démocratique du Congo, sécurité sociale, réforme des retraites, pension, déséquilibre démographique, administration des retraites

INTRODUCTION

O.1. Etat de la question

En République Démocratique du Congo (RDC), le système de retraite repose historiquement sur le principe de la répartition : les cotisations des travailleurs actifs servent à payer les pensions des retraités actuels, sous l'égide de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale pour le secteur privé.

Selon Jean-Yves Capul, Olivier Garnier (1996, p.388), le système de retraite par répartition simple, les salariés payent par leurs cotisations les pensions des personnes déjà à la retraite. Le montant global des cotisations doit correspondre à la somme des pensions à verser.

Dans ce système, les caisses de retraite ne doivent en principe pas constituer de réserve financière : l'équilibre entre le volume de cotisations collectées et celui des pensions versées doit être assuré à chaque instant. Si le flux de cotisations varie pour des raisons

économiques (augmentation ou baisse de la croissance de la production) ou démographiques (augmentation ou baisse de la population), les pensions ont tendance à varier dans le même sens¹.

O.1. Problématique

La retraite du point de vue sociologique est considérée comme un temps social, une transition biologique au cours de laquelle un individu à un âge déterminé se retire de son travail rémunérateur, impliquant une restructuration du parcours de vie². La retraite apparaît en Afrique d'une manière générale comme une institution récente et en République Démocratique du Congo particulièrement. Pendant longtemps, la société traditionnelle n'avait pas institué un mode de travail limité impliquant un retrait à un moment donné du parcours de vie.

La mutation des sociétés dites traditionnelles en sociétés civilisées et modernes avec l'avènement du travail-salarié, comme conséquence de l'économie libérale va introduire un mode de travail limité, donnant lieu à une retraite. C'est à partir de cette période que s'est constituée une véritable politique de retraite, conçue sur le modèle français de sécurité sociale tant entendu que l'organisation d'une politique de sécurité sociale repose non seulement sur des principes de solidarité intergénérationnelle, mais également sur un corpus de valeur socioculturelles et économiques à préserver.³

C'est ainsi que la Caisse Nationale de la Sécurité Sociale a été institué. Sa mission est : d'assurer le bien-être social et économique des retraités par le paiement des pensions de retraite. Cela revient à souligner que les activités de cette institution s'articulent autour de trois axes : d'abord l'organisation et le fonctionnement d'un système économique permettant le recouvrement des cotisations sociales auprès des services employeurs. Ensuite, la mise en place d'un système administratif pour la liquidation des dossiers de retraite. Et enfin, un système de paiement dans les délais légaux des pensions de retraite.

La retraite par répartition en RDC rencontre beaucoup de difficultés non seulement sur le plan organisationnel mais aussi sur le plan fonctionnel.

Au niveau administratif, l'on constate par exemple que la constitution des dossiers de retraite, la liquidation et l'entrée en jouissance ressemblent à un véritable parcours du combattant, dans la mesure où l'attente de la première pension de retraite paraît relativement longue.

Au niveau économique, le financement de la retraite est au centre des problèmes des régimes de retraite. De ce financement, découle une problématique à savoir comment financer un nombre plus accru de retraités avec des actifs limités.

Au niveau institutionnel, des réformes telles que la prolongation de l'âge de départ à la retraite au profit du régime, la mensualisation, au profit des retraités ont été mises en œuvre. A l'état actuel de la chose, nous remarquons d'une part, l'organisation administrative du système de retraite et d'autre part, au niveau de l'amélioration des conditions de vie des retraités. De la manière dont les systèmes de retraite sont organisés et fonctionnent n'assurent pour certains retraités un avenir meilleur où ils pourront voir l'amélioration de leurs conditions de vie.

De ce qui précède, quelques questions ont retenu notre attention. La Caisse Nationale de la Sécurité Sociale assure-t-il la prise en charge administrative des retraités en termes d'organisation et de fonctionnement ? La retraite par répartition à la Caisse Nationale de la Sécurité Sociale est-elle adaptée aux contextes socioéconomique et politique de la RDC ? Quelles sont les causes socioéconomiques et organisationnelles liées aux dysfonctionnements administratifs et économiques de la retraite par répartition à la Caisse Nationale de la Sécurité Sociale ?

O.2. Hypothèse

Pour ce qui concerne cette étude, nous émettons les hypothèses suivantes :

¹ Jean-Yves Capul, Olivier Garnier (1996). *Dictionnaire d'économie et de sciences sociales*, Paris, Hatier, 1996, p.388

²WB WERTHER et al, *La gestion des ressources humaines*, New York, éd.MC Graw-Hill, 1981, p.381.

³G. DONNADIEU, *Jalons pour une autre économie*, Paris, éd. Centurion, 1978, p.91.

- La Caisse Nationale de la Sécurité Sociale comme institution ayant la charge de la gestion de la retraite par répartition, serait en proie à des dysfonctionnements administratifs liés non seulement aux mécanismes de liquidation des dossiers de retraités, mais également à la durée et la longueur du circuit de traitement.
- La retraite par répartition à la CNSS serait relativement insuffisante, dans la mesure où le niveau de vie et du pouvoir d'achat dans le pays et aussi les textes réglementaires des régimes ne seraient pas effectivement appliqués.
- Les causes seraient les déséquilibres démographiques entre cotisants (actifs) et retraités (inactifs) provoquant les déficits structurels. C'est dire que les cotisations sociales ne permettraient pas d'assurer les dépenses de pension.

O.3.Objectif et intérêt du sujet

Dans ce travail, l'objectif premier est de sensibiliser les travailleurs affiliés à la Caisse Nationale de la Sécurité Sociale et ceux qui ne sont pas affiliés pour qu'ils sachent comment préparer leur vieillesse. Le temps du travail actif doit préparer le temps du travail inactif par les cotisations sociales à la Caisse Nationale de la Sécurité Sociale.

Cette investigation nous paraît utile dans la mesure où elle fournira des propositions concrètes aux entreprises pour qu'elles préparent la prise en charge financière, économique et sociale de leurs agents après leur retraite.

I. Revue de la lecture

1.1. Considérations sémantiques de l'étude

1.1.1. Retraite

Le concept « retraite » vient de retirer de l'ancien verbe « retraire » qui lui-même vient du latin « retraire », s'isoler de » et a signifié dans l'ancien français « lieu où l'on s'isole ». Ce sens administratif est apparu en 1752, d'abord à propos des militaires (Le petit Larousse Illustré 2011)⁴.

La retraite signifie aussi « action de se retirer de la vie active » ou encore « l'état de quelqu'un qui a cessé ses activités professionnelles ». La retraite est multidimensionnelle (Ibid).⁵

Selon Donahue et al (1960, p.330), font ressortir, sinon deux réalités qui se cachent sur le terme retraite, du moins deux aspects d'une même réalité. De fait, le terme retraite peut signifier, d'une part, le moment précis où une personne doit cesser un travail rémunéré en raison de son âge, et d'autre part, la période de temps qui suit ce moment précis. C'est pourquoi l'on utilise les expressions: prendre sa retraite (le moment précis) et être à la retraite (la période de temps qui suit)⁶.

Gérard Dion (1976, p.309), définit la retraite d'une façon qu'on pourrait qualifier de pragmatique :

- « Abandon définitif du marché du travail. Cet abandon peut être dû à l'âge, à l'in capacité ou à la maladie, il peut être volontaire ou obligatoire.
- État d'un individu qui ayant cessé de travailler pour son employeur en raison de son âge ou de ses capacités, a droit à une pension : être à la retraite.
- Pension versée à même un fonds, généralement constitué par des contributions de l'employé et de l'employeur pendant les années d'activité laborieuse, aux travailleurs ayant atteint un certain âge.»⁷

1.2. Quelques aspects théoriques sur la retraite

⁴ Le Petit Larousse Illustré 2011

⁵ Idem.

⁶ DONAHUE, W., H.L. ORBACH et O. POLLAK, "Retirement: The Emerging Social Pattern", dans Handbook of Social Gerontology: Social Aspects of Aging, Clark Tibbitts éd., Chicago, University of Chicago Press, 1960, p. 330.

⁷ DION, Gérard, Dictionnaire canadien des relations du travail, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1976, p. 309.

La théorie oppose traditionnellement deux types de systèmes de retraite (A.Rouleau (2006), selon qu'ils appartiennent au modèle bismarckien ou au modèle beveridgien. Dans le premier cas inspiré des lois sur les assurances sociales adoptées notamment en Allemagne à la fin du XIXe siècle, les prestations de retraite sont servies en compensation de la perte de revenus, ce qui implique à la fois qu'elles sont fonction de ces derniers et qu'elles sont financées par des cotisations sociales proportionnelles aux revenus.

Dans le schéma préconisé par Lord Beveridge dans son rapport de 1941, l'État a vocation à assurer à chaque citoyen une couverture mini male contre tous les types de risques (vieillesse, maladie, accidents du travail, etc.), à charge ensuite pour ces citoyens d'épargner pour le complément.

Les systèmes de sécurité sociale qui se sont développés à partir de la fin de la Deuxième Guerre mondiale empruntent en réalité aux deux modèles. L'uniformité des prestations en matière de pensions de vieillesse, en vigueur au Royaume-Uni, a cédé à partir de 1959. En Allemagne, une loi de 1972 a étendu la possibilité d'affiliation au régime général de pension aux catégories non encore couvertes (Ibid)⁸.

1.2.1. Types de systèmes de retraite

La Banque Mondiale (1994), a proposé de structurer la couverture du risque vieillesse autour de trois "piliers" :

- Le premier financé par l'impôt ou les cotisations sociales est destiné à fournir un revenu de subsistance aux personnes âgées ;
- Le second également obligatoire et financé par une épargne individuelle abondée par les employeurs permet d'assurer le remplacement du revenu d'activité ;
- enfin le troisième est constitué par l'épargne individuelle facultative⁹.

Plusieurs principes de fonctionnement qui peuvent être combinés sont effectivement en pratique. Ils font intervenir des contraintes réglementaires (l'État impose le système de retraite) et des décisions personnelles. Les individus, en fonction de leur préférence pour le présent, leur insouciance voire leur irresponsabilité, et par ailleurs la confiance qu'ils ont dans le fonctionnement du système et dans sa gestion, peuvent agir sur :

- Le choix de la répartition de la consommation au cours de la vie : ils peuvent se constituer une épargne qui complètera leur pension ;
- Le choix de leur âge de départ en retraite dans les limites réglementaires.

Les deux grands axes d'analyse (indépendants) sont :

- D'une part si le régime est organisé en fonction des contributions (à cotisation définie) ou de l'objectif de pension à verser (à prestation définie) ;
- D'autre part si le régime dispose des avoirs couvrant les pensions à verser (capitalisation, sous forme de fonds ou de provisions dans le bilan de l'organisateur) ou s'il n'en dispose pas (répartition).

Un régime réel peut combiner des éléments de « cotisations définies » et de « prestations définies ». Il peut, par exemple, fixer les cotisations (cotisations définies), puiser dans la masse ainsi constituée pour alimenter des prestations définies (des minimas sociaux,

⁸ A. Rouleau (2006). *Les systèmes de retraite en Europe*, Paris, www.robert-schuman.org, p.16.

⁹ Banque mondiale (1994). *Averting the old-age crisis. Policies to protect the old and promote growth*, New York, Oxford University Press, 1994

des majorations pour différentes situations...), et répartir le reste. Il peut aussi combiner de la capitalisation et de la répartition (provisionnement partiel).

On peut parler de plusieurs systèmes de retraite mais dans le cas d'espèce, nous parlerons de deux systèmes dont : le système par répartition et par capitalisation.

1.2.1.1. Système par répartition

Les travailleurs actuels payent, par des cotisations sur leurs revenus professionnels, les pensions servies aux retraités du moment ; leurs propres pensions seront payées par les travailleurs futurs. Le système est nécessairement obligatoire et public.¹⁰

Des caisses de retraite, souvent par profession, assurent la perception des cotisations (somme éventuellement augmentée d'autres produits : subventions de l'état ou de l'entreprise, compensations inter-caisses, ...) et le paiement des pensions (diminuées d'autres charges : frais administratifs, compensations inter-caisses, ...).

Selon F. Netter, le régime de répartition se définit comme étant un système qui consiste à opposer les recettes de l'année aux dépenses de l'année.¹¹

Dans le régime de répartition, en effet, le financement des prestations est organisé année par année : le montant des cotisations perçues au cours d'une année, est réparti entre les bénéficiaires au cours de la même année, de sorte que le total des versements couvre la totalité des charges de l'assurance (prestations et frais de fonctionnement).

Ce système repose sur l'idée d'une solidarité entre les assurés et les générations successives. Les défenseurs de la technique de répartition font valoir en sa faveur de nombreux mérites.

De prime à bord, ce système permet un démarrage immédiat d'un régime de sécurité sociale en faveur des travailleurs qui n'ont jamais cotisé. La répartition permet de percevoir immédiatement des sommes que l'on peut aussitôt répartir.

En second lieu, la répartition permet, grâce à son incontestable souplesse, une adaptation des prestations de la sécurité sociale aux fluctuations du coût de la vie. Le montant des cotisations étant lié aux rémunérations, l'élévation des ressources rend possible celle des prestations.¹²

Nonobstant ces mérites, on reproche à la répartition de créer un risque pour les cotisants actuels. Comme le montant des cotisations versées par les assurés est aussitôt réparti, si des modifications survenaient à l'avenir, soit dans les dispositions législatives, soit dans les conditions économiques et démographiques du pays ; les cotisants actuels ne seraient pas certains, malgré les versements qu'ils ont faits, de bénéficier personnellement des prestations de la sécurité sociale. D'une manière particulière, les cotisants courent un risque grave au cas où le législateur substituerait le système de capitalisation à celui de la répartition parce que les cotisations anciennes versées par eux ont été distribuées par la répartition.

¹⁰OECD Glossary of Statistical Terms - Unfunded pension plans Definition [archive], sur le site oecd.org.

¹¹ F. NETTER, *La sécurité sociale et ses principes*, cité par A. WEMBA, *La sécurité sociale au Congo : ses origines, ses possibilités et difficultés de gestion*, Thèse, Inédit, 2006, p.223.

¹² A. WEMBA, Op.cit, p.301.

La seconde critique adressée au système de répartition est qu'il pèse particulièrement lourde sur ceux qui sont appelés à assurer le financement du régime en période de crise économique et de chômage. Le nombre de cotisants diminue et celui des bénéficiaires reste égal.

Dans des telles situations, si l'assurance-chômage était financée par un régime de répartition, le nombre de bénéficiaires augmenterait tandis que celui des cotisants diminuerait.

Puisque le taux des cotisations est fixé de manière à assurer l'équilibre financier du régime pour une période donnée (généralement une année), sans qu'il y ait possibilité d'alléger la charge des cotisants en puisant sur des réserves des années antérieures, la répartition exige une contribution qui peut devenir particulièrement lourde pour les cotisants.

1.2.1.2. Système par capitalisation

Les travailleurs actuels épargnent pour leur propre retraite ; les pensions sont servies aux retraités à proportion du capital accumulé pour eux à cet effet. Le système s'apparente à une forme d'assurance-vie ; il peut être totalement libre ou (partiellement) obligatoire.

Des fonds de pension encaissent des primes d'assurance (éventuellement augmentés d'autres produits : bonification de l'état, participation de l'entreprise, ...), les convertissent en capital, puis en sens inverse au moment de la retraite convertissent le capital en rente viagère. Cette épargne peut aussi être gérée individuellement, ou dans un autre cadre collectivement.

La capitalisation¹³ consiste à mettre en réserve les cotisations des assurés pendant une période assez longue, afin que le capital s'accumule. Ce capital grossi par le jeu des intérêts composés, doit un jour permettre le paiement des prestations, par exemple des pensions, à ceux en faveur de qui ces capitaux ont été accumulés. Les bienfaits de cette capitalisation seront d'autant plus sensibles que la période de versement est plus longue, l'addition des intérêts pendant une longue durée permettant une majoration des prestations.

La capitalisation peut se présenter sous deux formes : la capitalisation individuelle ou collective.

La capitalisation est dite individuelle lorsque les cotisations sont inscrites au compte individuel de chaque assuré et que le calcul des prestations sera fonction de facteurs individuels, tels que l'âge de l'assuré, l'espérance de vie selon les tables de mortalité, la durée des placements des cotisations, etc., réalisant ainsi le maximum d'équité individuelle conformément aux lois de probabilité actuarielle.

La capitalisation individuelle s'inscrit donc dans le sens de l'épargne, il accentue le caractère individuel de l'assurance en établissant un lien étroit entre la situation personnelle d'un assuré et les prestations qui lui seront servies.

Supposons par exemple que deux travailleurs de même âge aient été assujettis à l'assurance dans les mêmes conditions de rémunération et de durée de la carrière : le premier de 20 à 35 ans et le second de 50 à 65 ans ; étant donné que les cotisations du premier auront porté des intérêts composés pendant 30 ans de plus que celles du second, le montant de la pension du premier sera trois à quatre fois plus élevés que celui du second.

¹³ A. WEMBA, Op.cit, p.303.

D'autre part, dans un régime de capitalisation collective, les capitaux accumulés, donneront droit à des prestations dont le montant sera calculé suivant d'autres critères librement choisis par le législateur, assurant un équilibre financier qui porte sur l'ensemble des cotisations versées par cette génération, suivant les principes d'une équité collective.

Reprenant l'exemple cité pour la capitalisation individuelle, en supposant un régime de capitalisation collective, les deux travailleurs pourraient avoir des rentes identiques si la législation ne tient pas compte, pour le calcul des prestations, des facteurs relatifs à l'âge, au moment des versements des cotisations, ni à la période pendant laquelle ces cotisations portent des intérêts composés.

Ce système est plus avantageux sur le plan financier, pour les assurés, étant donné que ces derniers ne retrouvent pas seulement les versements qu'ils ont faits, mais que ceux-ci sont en outre grossis d'intérêts, eux-mêmes capitalisés.

Dans un système où la stabilité monétaire, économique et démographique est assurée, un assuré qui verse ses cotisations à partir de 16 ans jusqu'à 61 ans. Si ces versements sont capitalisés au taux d'intérêt de 5% par an par exemple, la rente produite serait environ 4 fois plus élevée que celle qu'il aurait dans le système de répartition.

La capitalisation a comme un second avantage de réunir des capitaux nationaux considérables, qui peuvent aider au développement économique, surtout des pays en voie de développement qui en sont généralement dépourvus. Cet argument nous semble le seul qui soit réellement valable en faveur de la capitalisation.

Hormis ces avantages, elle présente des gros inconvénients.

Tout d'abord, les capitaux accumulés sont exposés à tous les risques inhérents à des opérations de longue durée par exemple le danger de la dépréciation monétaire. Ajoutons le danger d'ordre financier : la formation d'énormes disponibilités peut provoquer, sur le marché des capitaux, une baisse de taux d'intérêt qui peut nuire au système de capitalisation lui-même.

Une controverse au sujet des mérites de la capitalisation et de la répartition tend à perdre son intérêt, du fait que ces deux techniques peuvent ne pas être appliquées dans toute leur rigueur mais que des méthodes intermédiaires ou mixtes peuvent être appliquées.

Selon Paul Durand, la technique de capitalisation peut par exemple pénétrer dans une technique de répartition. Il en est ainsi lorsque les cotisations sont fixées pour assez longue durée (5 à 10 ans), afin d'éviter des variations annuelles du taux des cotisations. Par prudence, l'on constitue une réserve de sécurité ou un fonds d'égalisation. Pendant les premières années de la période considérée, il peut exister un excédent des cotisations qui est capitalisé et qui permet de combler les déficits éventuels pouvant survenir au cours de la période. En maintenant le principe de la répartition, l'équilibre financier est recherché sur une longue période au lieu d'une année.

Toutefois, le seul fait de faire des réserves pour étaler l'équilibre de la répartition sur une période plus longue ne suffit pas pour qualifier ce régime de capitalisation.

Une autre combinaison se trouve également dans la technique de répartition des capitaux de couverture, ce système consistant à prélever sur les cotisations d'une année, les capitaux à mettre en réserves pour couvrir la charge des prestations de longue durée, correspondant aux risques survenus au cours de la même année. Cette technique était appliquée pour l'assurance des risques professionnels conformément au décret du 1^{er} août 1949.

L'apaisement de la controverse est également dû à un facteur d'ordre monétaire. La capitalisation n'est concevable que pendant une période de la stabilité monétaire. Elle est exposée à trop de dangers au cas de dépréciation de la monnaie, qui est toujours à craindre.

Sans doute, la technique de capitalisation est-elle étroitement liée au principe selon lequel, les engagements à long terme de l'assurance doivent être garantis par des réserves mathématiques. Mais cette liaison est inspirée par les conceptions de l'assurance privée. Dans l'assurance privée en effet, l'assurance doit garantir sa solvabilité à l'assuré qui peut, à tout moment mettre fin au contrat.

Dans un système d'assurance obligatoire au contraire, l'assuré n'a pas la faculté de mettre fin à l'assurance et d'exiger le rachat ou la réduction. L'assureur « public » n'est donc pas tenu à la constitution d'une réserve mathématique.

Les droits de l'assuré ne sont pas pour autant compromis, parce que l'assujettissement obligatoire et la certitude des recettes qui en résulte, garantissent la solvabilité de l'assureur.¹⁴

Cet auteur renchérit en disant que le dernier élément de la solution, est dans l'évolution des assurances sociales à la sécurité sociale. La conception de la garantie collective des moyens d'existence ; elle repose sur l'idée d'une vaste solidarité et s'accommode ainsi beaucoup mieux avec la répartition que la capitalisation.

Pour qu'un tel système devienne complètement un système par répartition il suffit deux choses. D'abord que le flux de cotisations soit exactement égal au flux de dépenses ; cela ne fait plus varier le capital. La disparition du capital peut passer inaperçue, et c'est la seconde chose nécessaire pour donner naissance au système par répartition. Inversement, pour transformer un système par répartition en un système par capitalisation, il suffit de doter la caisse d'un capital à hauteur des droits octroyés.¹⁵ La différence de principe n'est donc pas si grande, elle a pourtant des conséquences pratiques importantes.

1.2.2. Défis majeurs

Le système par répartition est vulnérable à l'évolution de la démographie et de l'économie en RDC.

1. Déséquilibre démographique, facteur explicatif du déséquilibre économique des régimes de retraite

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 1,5.¹⁶ 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 NORTIER¹⁷, 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

¹⁴ P. DURAND, *La politique contemporaine de la sécurité sociale*, Paris, éd. Harmattan, 1989, p.315.

¹⁵ Christophe Ramaux, *Quelle théorie pour l'État social ?*, Paris, éd. Seuil, 1998, p.186.

¹⁶ Le monde, Bilan du monde 2000

¹⁷ F. NORTIER, cité par KIMPIANGA MAHANIAH, Op.cit, p.345.

quasi stable sur toute la période de projection. Ce phénomène a 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 périodique.

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 une longue 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 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 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.

2. Les problèmes économiques soulevés par les modalités du financement des régimes de retraite : le financement des pensions

En plus des problèmes de financement des dépenses de retraite dans l'avenir, se pose le problème des modalités de financement des retraites actuelles. 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 congolaise par rapport à ses principaux concurrents. Les conséquences peuvent être multiples : délocalisation de la production vers des pays où les charges sociales sont plus faibles comme la RDC, substitution du capital au travail puisque le facteur capital n'est pas soumis à pareil prélèvement. 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.

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'État par le biais de la CNSS 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. Ces autres pistes sont envisageables et 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.

3. Faillite des systèmes ou mauvaise gestion des ressources

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 suffisant »¹⁸. Pour KONE Soungalo¹⁹, la mauvaise gestion d'une grande partie des régimes

¹⁸ Rapport du Bureau Internationale du Travail

¹⁹ KONE SOUNGALO, cité par V.Abhijit BANERJEE et Esther DUFLO, *Repenser la pauvreté*, Paris, éd. Seuil, 2011, p.92.

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 faibles et en proie à des fortes pressions sur leurs trésoreries notamment dans les pays africains au sud du Sahara.

Les causes sont multiples, mais deux ont retenu l'attention de l'auteur ; il s'agit du ratio retraité/cotisant qui se détériore et grève largement la trésorerie de la structure chargée de gérer les retraités. Celle-ci est liée au chômage grandissant et à la retraite anticipée, suggérée ou imposée. En un mot, les cotisations sociales encaissées ne permettent pas de faire face au paiement des pensions de retraite, eu égard aux charges de fonctionnement des structures.

La seconde cause est celle liée au taux de recouvrement des cotisations des travailleurs, surtout dans le 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

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 des 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 de la sécurité sociale, un instrument de développement socioéconomique.

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. Mais au fait, quels sont les problèmes des retraités ?

4. Les problèmes récurrents des retraités

1. Niveau Social : de la marginalisation au délaissement total

La gestion de retraite s'inscrit dans le droit de la sécurité sociale, qui est fondé sur la solidarité nationale. C'est donc la société tout entière qui assure aux retraités les moyens matériels et financiers nécessaires à la garantie de leur droit au repos. Cependant, le constat est inadmissible. Les retraités sont marginalisés au sein des sociétés, du fait de la décadence des valeurs communautaires, de la perte de son statut social de travailleur. C'est à l'institution qui a en charge la gestion de la retraite de préserver la dignité et l'honneur des personnes retraitées, en leur assurant un bien-être social et économique consécutivement à la cessation d'activité. Cependant le phénomène de marginalisation n'est pas exclusivement africain.

En effet, Bernard BEUGNOT et Vincent CARADEC mettent en lumière la marginalisation des vieux, notamment les retraités en France. Selon eux, en France le retraité est marginalisé non seulement par sa propre famille, mais également dans la société alors qu'ils méritent une attention particulière et cela est démontré par l'enquête menée par VINCENT CARADEC.²⁰

2. La vulnérabilité économique des retraités

En effet, les politiques de gestion des régimes de retraite sont mauvaises et mal adaptées aux contextes socio-économiques où la protection sociale n'est pas une priorité contrairement aux pays européens. C'est dire que le revenu qu'est la pension de retraite s'avère être insuffisante pour la satisfaction des besoins nécessaires mais également les charges socio familiales. Ce sont des retraités vulnérables à tout point de vue, dont le niveau de vie interpelle tout un chacun, qui se retrouvera dans cette situation. C'est un manque en biens matériels, en couverture médicale dont souffre la quasi majorité des retraités congolais, accentué par des retards

²⁰B.BEUGNOT et V. CARADEC, cité par JP.LAFFARGUE, Op.cit, p.65.

dans la perception même de la pension de retraite. Cette étude met en lumière la vulnérabilité économique des retraités comme résultant de la marginalisation, qui est liée à la crise économique que traverse le pays et qui a fragilisé les liens communautaires d'assistance, de solidarité et d'entraide familiale.

5. Les mesures à engager pour sauvegarder les régimes de retraite

1. 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 la Sécurité Sociale soit parce qu'ils n'ont pas pu cotiser à ces régimes auparavant, soit parce qu'ils ont épuisé leurs droits.

2. Une évolution du système de retraite par répartition

Les mutations des systèmes de retraite d'un certain nombre de pays développés alimentent la réflexion menée en France 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'indiquent Frédéric NORTIER,²¹ sont en nombre limité. Trois solutions émergent pour équilibrer ce système.

Diminuer 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 des retraités. Cette solution, est celle qui est actuellement privilégiée dans la mesure où l'espérance de vie d'un congolais est de 45 ou 55 ans.

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 des 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.

²¹F.NORTIER, Op.cit, p.78.

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 RDC, mais les résultats escomptés semblent en deçà des attentes des gestionnaires.

3. Sécurité Sociale comme gage des travailleurs

Dans un rapport publié par le BIT, la sécurité sociale était décrite 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».²²

A partir de cette notion de sécurité sociale, nous retiendrons que son institution dans chaque pays est tributaire du niveau de développement économique et du rapport des forces sociales en présence. Elle trouve, par conséquent, son fondement dans la politique sociale qu'elle contribue à mettre en œuvre à l'aide de structures qui lui sont spécifiques.

En effet, la sécurité sociale doit promouvoir la justice sociale et contribuer à la paix. Et seul, l'OIT est active dans le domaine social international. Cette motivation de l'OIT fondée sur des préoccupations de justice sociale, vise à remédier aux mauvaises conditions de travail et de vie des travailleurs. Ainsi pour les deux auteurs, les sacrifices consentis par les travailleurs pendant longtemps, devrait prendre fin et ce, sous la pression des organisations syndicales. La sécurité sociale ou la sécurité de la société par la société, de ce point de vue répond à un besoin des populations. Elle 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.²³

C'est dire que la sécurité sociale revêt un caractère primordial, quel que soit le continent, le pays dans lequel elle est mise en œuvre. C'est un élément fondamental d'entraide, de solidarité communautaire au service des populations vulnérables pour leur assurer un bien être socioéconomique. 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.

Il apparaît donc que les systèmes de protection sociale sont multiformes et presque tous touchés par les crises que traversent le monde entier. Qu'en est-il exactement de l'impact des crises économiques sur les systèmes de protection sociale ?

4. Perspectives et réformes

Pour garantir la survie des régimes, plusieurs leviers paramétriques sont à envisager :

- Révision du mode de calcul : utiliser la moyenne des salaires sur une longue période, en l'occurrence 10 ans pour les dix dernières années pour établir le montant de la pension.
- Convergence des régimes en fusionnant les différentes caisses privée et publiques.

²² Rapport du Bureau International du Travail

²³Hector. G. BARTOLOMEI DE LA CRUZ et Alain EUZEBY, cité par G. BRAIBANT, « Administration publique et développement », dans *Revue Internationale des Sciences Administratives*, Vol. LXII, n°2, 1996, pp.203-204.

- Introduction de la capitalisation en complément de la répartition pour diversifier les sources de financement.
- Extension au secteur informel. Il est question de développer des mécanismes spécifiques pour intégrer les travailleurs indépendants et les artisans, augmentant ainsi massivement le nombre de cotisants.

II. Méthodologie utilisée

2.1. Méthodes

2.1.1. La méthode d'enquête ou l'enquête

L'enquête est une démarche scientifique pour récolter les informations, décrire, comparer et expliquer les connaissances, les attitudes et les comportements des personnes.

2.1.2. Techniques de recherche

2.1.2.1. La technique documentaire

Elle était utilisée dans le cadre de la méthode d'observation systématique. Cette technique nous a permis de consulter plusieurs documents, internet et notes de cours en vue de prélever les informations nécessaires à la réalisation de cette étude.

2.1.2.2. Le questionnaire

Un questionnaire est une suite de proposition ayant une certaine forme et un certain ordre sur lesquels on sollicite l'avis, le jugement ou l'évaluation d'un sujet interrogé. C'est une série de questions écrites donné soumises à une ou plusieurs personnes.²⁴

Dans le but de maximiser tous les aspects relatifs à notre sujet, nous avons formulé dix questions. Ces questions sont du type fermé et ouvert.

- Questions fermées : ce sont des questions auxquelles les réponses du type oui ou non. Elles permettent de filtrer déjà les interrogés, c'est-à-dire les classer pour la suite des réponses.
- Questions ouvertes : elles laissent les enquêtés libres, pour émettre leurs avis, leurs jugements, leurs impressions et leurs suggestions que nous présenterons succinctement au dernier chapitre.

2.1.2.3. L'entretien

En vue de compléter les informations recueillies à l'aide du questionnaire, nous avons réalisé une série d'entretien libre avec les sujets ayant répondu à notre questionnaire.

2.1.2.4. Le calcul de pourcentage

Cette technique nous a permis de déterminer, en fonction des pourcentages, la technique statistique utilisée. Voici la formule pour calculer le pourcentage : $\% = \frac{f}{N} \times 100$

F : Fréquence

N : Nombre ou effectif des sujets

100% : constante symbole conventionnel de pourcentage.

2.1.2.5. Le test de khi-carré

Ce test permet de vérifier s'il y a une différence significative entre les fréquences observées expérimentalement et les fréquences théoriques que l'on aurait obtenues si la distribution de la population était bien la distribution spécifiée ; autrement dit, ce test permet

²⁴ Microsoft Encarta 2009.

de vérifier la qualité de l'ajustement d'une distribution théorique particulière à une distribution expérimentale.²⁵ La formule pour calculer le khi-carrée est la suivante : $\lambda = X^2 = \sum \left[\frac{(f_o - f_e) - 0,5)^2}{f_e} \right]$

2.2. Echantillonnage

Dans le cas de cette étude, nous avons recouru à l'échantillon aléatoire. Il était constitué de 60 agents de la division urbaine Kinshasa-ouest.

3. Présentation des résultats

En abordant cette thématique sur la retraite par répartition à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, nous avons voulu sensibiliser les affiliés à une prise en charge effective de leurs agents car le travail actif doit penser à l'inactif.

3.1. Question 1 : Le systèmes de retraite existant à la Caisse National de Sécurité Sociale sont : retraite par répartition et par capitalisation ?

Tableau n°1 : Existence des systèmes de retraite à l'INSS

Réactions	Fréquence	Pourcentage
Retraite par répartition	50	83,3
Retraite par capitalisation	10	16,6
Total	60	100

Au regard des données consignées dans le tableau ci-haut, il s'observe que 50 sujets enquêtés, soit 83,3% affirment que le système de retraite appliqué à la CNSS est la retraite par répartition ; par contre 10 sujets enquêtés, soit 16,6% soutiennent que la CNSS applique la retraite par capitalisation.

En gros, la majorité des sujets enquêtés affirme l'existence de la retraite par répartition.

Ce type de retraite est une solidarité intergénérationnelle, c'est-à-dire les actifs prennent en charge les inactifs. Il est appelé aussi le système de retraite à la paix.

Les cotisations qui sont prélevées sur les salaires des actifs servent à financer les pensions versées aux retraités. Le système repose donc sur un modèle de solidarité entre générations. Le régime général repose sur un mode de calcul dit en « annuités », c'est-à-dire que le décompte des droits est effectué à partir de la durée de cotisation, calculée en années ou en trimestres.

Selon Gille Le Garrec (2001, p.1-24), on observe donc que la présence d'un système de retraite établi sur la base d'un calcul proportionnel génère une incitation à s'éduquer davantage (par rapport à la situation de référence sans système de retraite) si le nombre d'annuités requis pour une pension à taux plein est atteint²⁶.

²⁵ J.M Martel et R. Nadeau, *Op.cit*, p.382.

²⁶ Gilles Le Garrec(2001). Systèmes de retraite par répartition, mode de calcul des droits à pension et croissance * EUREQua, Université de Paris F* et Université de Paris 9

Question 2 : Quels les pièces constituant le dossier en vue d'une prise en charge administrative des retraités à la CNSS ?

Tableau n°2 : Constitution des dossiers de retraité et son traitement

Réactions	Fréquence	Pourcentage
Demande de pension de retraite retirée à la CNSS	15	25
La copie d'une pièce d'identité ; La copie de la carte d'immatriculation à la sécurité sociale	12	20
Attestation de fin de carrière (Original)	11	18,3
L'attestation de fin de service et les preuves de rémunération de 60 derniers mois	9	15
L'attestation de la composition familiale ; attestation de mariage ; la copie du jugement de prise en charge des ascendants directs.	13	21,6
Total	60	100

Source : enquête sur terrain

Les données de ce tableau nous révèlent que 15 sujets, soit 25% sont favorables pour commencer à déposer à la CNSS la demande de pension de retraite, alors que 12 sujets enquêtés, soit 20% soutiennent qu'il faut avoir la copie d'une pièce d'identité et la copie de la carte d'immatriculation à la sécurité sociale.

Dans ce même tableau, 11 sujets enquêtés, soit 18,3% confirment qu'il faut ajouter dans ces dossiers l'attestation de fin carrière ; pendant que 9 sujets enquêtés, soit 15% ajoutent qu'il faut annexer l'attestation de fin de service et les preuves de rémunération de 60 derniers mois. Par contre 13 sujets enquêtés, soit 21,6% acceptent qu'il faut dans ce dossier, mettre aussi l'attestation de la composition familiale, l'attestation de mariage et la copie du jugement de prise en charge des ascendants directs.

Question 3 : Les causes socioéconomiques et organisationnelles liées aux dysfonctionnements des systèmes de retraite à la CNSS sont dues en quoi ?

Tableau n°3 : Les causes socioéconomiques et organisationnelles des systèmes de retraite à la CNSS.

Réactions	Fréquence	Pourcentage
Aux déséquilibres démographiques entre cotisants et les retraités provoquant les déficits structurels	28	46,6
Au manque d'une politique salariale définie par l'Etat	32	53,3
Total	60	100

Source : enquête sur terrain

Les données recueillies dans ce tableau nous révèlent que 28 sujets enquêtés, soit 46,6% affirment que les causes de dysfonctionnement sont dues aux déséquilibres démographiques entre les cotisants et les cotisés, c'est-à-dire entre les cotisants et les retraités ; par contre 32 sujets enquêtés, soit 53,3% avouent que ces causes sont dues au manque d'une politique salariale définie par l'Etat.

En général, la majorité des sujets enquêtés attribuent ce dysfonctionnement à l'Etat qui semble être démissionnaire face à ses responsabilités. On remarque une inadéquation avec le coût de la vie. Le montant payé par la CNSS est insuffisant ; cela est dû par manque d'une politique salariale. Or en principe, la rente des retraités doit répondre au minimum nécessaire le retraité arrive à se prendre en charge.

Question 4 : Le système de retraite par répartition à la CNSS est-il adapté aux contextes socioéconomiques et politiques de la RDC ?

Tableau n°4 : Adaptation de la retraite par répartition aux contextes socioéconomiques et politiques de la RDC.

Réactions	Fréquence	Pourcentage
Oui	29	48,3
Non	31	51,6
Total	60	100

Source : enquête sur terrain

Il se dégage des données de ce tableau que 29 sujets enquêtés, soit 48,3% pensent que les systèmes de retraite à la CNSS sont adaptés aux contextes socioéconomiques et politiques du pays ; tandis que 31 sujets enquêtés, soit 51,6% avouent que ces systèmes ne sont pas adaptés aux contextes socioéconomiques et politiques de notre pays.

En gros, la majorité des sujets enquêtés pense que ces systèmes ne sont pas adaptés aux contextes socioéconomiques et politiques de notre pays.

Question 5 : Les cotisants actuels contribue-t-elle suffisamment à la bonne prise en charge des retraités ?

Tableau n°5 : Prise en charge des retraités par les cotisants

Réactions	Fréquences	Pourcentage
Oui	25	41,6
Non	35	58,3
Total	60	100

Source : enquête sur terrain

Les données consignées dans le tableau ci-haut nous renseignent que 25 sujets enquêtés, soit 41,6% affirment que les cotisants actuels participent suffisamment à la prise en charge des retraités ; par contre 35 sujets enquêtés, soit 58,3% émettent un avis contraire.

En gros, la majorité des sujets enquêtés affirme que les cotisants actuels ne participent pas suffisamment à la prise en charge des retraités.

Question 6 : La première pension de retraite octroyée est reçue après combien de temps ?

Tableau n°6 : L'octroi de la première pension de retraite

Réactions	Fréquence	Pourcentage
3 mois	11	18,3
6 mois	8	13,3
1 an	41	68,3
Total	60	100

Source : enquête sur terrain

Le constat qui se dégage des données inscrites dans ce tableau est que 11 sujets enquêtés, soit 18,3% attestent que la pension de retraite reçue après trois mois ; 8 sujets enquêtés, soit 13,3% affirment que la première pension de retraite est reçue après six mois et enfin 41 sujets enquêtés, soit 68,3% avouent que la première pension de retraite est reçue après une année.

D'une manière générale, la majorité de nos enquêtés affirment que la première pension de retraite est reçue après un an.

4. Discussion des résultats

4.1. L'existence du système de répartition à la CNSS

Ce type de retraite est une solidarité intergénérationnelle, c'est-à-dire les actifs prennent en charge les inactifs.

Les cotisations qui sont prélevées sur les salaires des actifs servent à financer les pensions versées aux retraités. Le système repose donc sur un modèle de solidarité entre générations. Le régime général repose sur un mode de calcul dit en « annuités », c'est-à-dire que le décompte des droits est effectué à partir de la durée de cotisation, calculée en années ou en trimestres.

Ce système est appelé la retraite à la paix pour assurer le financement des retraités. La retraite par répartition est en vogue en RDC.

Selon Michel P.(1993), dans ce modèle, l'impact d'un système public de retraite par répartition est la diminution de l'épargne, de sorte que dans un régime de sous-accumulation, sa mise en œuvre a tendance à réduire la croissance²⁷. Dans ces conditions, bien qu'au sens strict on se trouve sur un optimum parétien, son remplacement par un système en capitalisation peut paraître justifié dans une optique générationnelle, à condition d'accepter un faible sacrifice des toutes premières générations au profit de l'ensemble des générations suivantes(Gilles Le Garrec, 2001, pp.1-24)²⁸.

D'après Denis Chamillier et al. (2001, p.14), dans un régime par répartition en annuité, la pension P est égale au produit du taux d'annuité (Ta) par la durée de cotisation en années (Dc) appliqué au dernier salaire (S60) : $P = Ta \times Dc \times S60$ ²⁹. Cette pension est

²⁷ Michel P. (1993), « Le modèle à générations imbriquées, un instrument d'analyse macroéconomique ». Revue d'Economie Politique, vol 103(2), pp 191-220.

²⁸Gilles Le Garrec (2001). « Systèmes de retraite par répartition, mode de calcul des droits à pension et croissance », in *Recherches Économiques de Louvain* 67(4), Paris, EURE Qua, Université de Paris 1, pp.1-24.

²⁹ Denis Chemillier et al. (2018). *Les régimes de retraite en Afrique, à l'épreuve du vieillissement démographique*, Casablanca, FINACTU, p.14.

servie pendant la durée de la retraite (Dr) et, si l'on fait abstraction de l'inflation et des revalorisations de salaire ou de retraite (Si = S60 pour tout i), l'équilibre du régime suppose que l'on choisisse un taux de cotisation (TC) qui assure pour chaque individu, sur toute la durée de sa vie (*Ibid.*).

De ce qui précède, la retraite par répartition reste la meilleure pour une meilleure prise en charge des retraités.

4.2. Constitution des dossiers de retraité et son traitement

Le processus de traitement de dossier par le service technique de la CNSS est amorcé dès lors que les éléments constituant le dossier sont rassemblés. Après le traitement de dossier, on le transfère au centre informatique de la direction générale en vue d'éventuelle mécanisation.

Selon la Loi n° 16/009 du 15 juillet 2016 fixant les règles relatives au régime général de la Sécurité Sociale, dans son article 82 stipule que le droit à la pension de retraite s'ouvre à l'âge de soixante ans en faveur de l'assuré qui remplit les conditions suivantes:

- Avoir accompli au moins cent quatre-vingts mois, soit quinze ans d'assurance ;
- Avoir cessé toute activité salariée³⁰.

Le traitement de dossier est sanctionné par les conditions énumérées dans la loi n°16/009 du 15 juillet 2016.

4.3. Les causes socioéconomiques et organisationnelles des systèmes de retraite à la CNSS

Lorsque le financement se fait suivant le régime de la répartition, seul le rapport entre l'effectif des cotisants et celui des bénéficiaires maintient son importance.

C'est dans cette optique qu'il nous semble nécessaire d'analyser le financement du régime congolais de sécurité sociale, et de faire des prévisions sur les facteurs qui déterminent son équilibre.

Le législateur de 1961 a opté pour un financement par la répartition, avec toutefois la mise en réserves des excédents pendant la première phase, réserves qui seront résorbées pendant la seconde phase, pour couvrir le déficit.

4.4. Prise en charge des retraités par les cotisants

La mise à la retraite ne peut intervenir qu'à la demande expresse du travailleur. Toutefois, soixante-cinq ans constituent pour l'assuré l'âge limite pour être mis d'office à la retraite (Art.85).

Selon le Décret-Loi du 29/06/1961, le droit à une pension de retraite s'ouvre à l'âge de 65 ans pour les hommes et de 60 ans pour les femmes, en faveur de l'assuré qui a cessé toute activité salariée et qui justifie d'au moins 60 mois d'assurance ou de période assimilées au cours des 40 derniers trimestres civils, précédant celui au cours duquel il a atteint l'âge d'admission à la pension (Art.13, alinéa 1).

L'âge normal d'admission au bénéfice d'une pension de retraite est provisoirement fixé à 55 ans. Il sera reculé d'un an à l'expiration de chaque période de trois années suivant le 1er juillet 1968, sauf avis contraire du conseil national du travail statuant après enquête sur l'évolution démographique du pays, et qui commencera obligatoirement ses travaux dans le courant du douzième mois précédant l'expiration de chaque période de trois ans (Art.13, alinéa 2).

4.5. L'octroi de la première pension de retraite

L'affiliation de certaines entreprises à la CNSS pose des problèmes. C'est ce qui justifie le retard de la première pension de retraite pour certains agents, car beaucoup d'employeurs ne pensent pas à la retraite de leurs employés et la constitution de dossiers de ces

³⁰Journal officiel - Numéro spécial – 5 avril 2019 LOI N° 16/009 DU 15 JUILLET 2016 FIXANT LES REGLES RELATIVES AU REGIME GENERAL DE LA SECURITE SOCIALE

derniers. On commence tout à l'ouverture de droit, c'est-à-dire à 60 ans ou 65 ans. L'administration de notre pays étant aussi lente dans l'établissement de certains dossiers, cela peut prolonger l'attente des certains retraités.

Conclusion

En somme, la pérennisation du système de la CNSS ne relève pas uniquement d'une équation comptable, mais d'un véritable choix de société. La réussite des réformes futures dépendra de la capacité des décideurs à instaurer un dialogue social inclusif, garantissant ainsi l'équité entre les cotisants d'aujourd'hui et les bénéficiaires de demain.

REFERENCES

- [1]. Jean-Yves Capul, Olivier Garnier (1996). *Dictionnaire d'économie et de sciences sociales*, Paris, Hatier, 1996, p.388
- [2]. Roulleau A. (2006). *Les systèmes de retraite en Europe*, Paris, www.robert-schuman.org, p.16.
- [3]. Banque mondiale (1994). *Averting the old-age crisis. Policies to protect the old and promote growth*, New York, Oxford University Press, 1994
- [4]. Denis Chemillier et al. (2018). *Les régimes de retraite en Afrique, à l'épreuve du vieillissement démographique*, Casablanca, FINACTU, p.14.
- [5]. DION, Gérard (1976), *Dictionnaire canadien des relations du travail*, Québec, Les Presses de l'Université Laval.
- [6]. DONAHUE, W., H.L. ORBACH et O. POLLAK, "Retirement: The Emerging Social Pattern", dans *Handbook of Social Gerontology: Social Aspects of Aging*, Clark Tibbitts éd., Chicago, University of Chicago Press, 1960, p. 330.
- [7]. F. NETTER, *La sécurité sociale et ses principes*, cité par A. WEMBA, *La sécurité sociale au Congo : ses origines, ses possibilités et difficultés de gestion*, Thèse, Inédit, 2006, p.223.
- [8]. Gilles Le Garrec (2001). *Systèmes de retraite par répartition, mode de calcul des droits à pension et croissance* * EUREQua, Université de Paris F* et Université de Paris 9
- [9]. Abhijit V. BANERJEE et Esther DUFLO (2011), *Repenser la pauvreté*, Paris, éd. Seuil, 2011.
- [10]. Le Petit Larousse Illustré 2011
- [11]. Michel P. (1993), « Le modèle à générations imbriquées, un instrument d'analyse macroéconomique ». *Revue d'Economie Politique*, vol 103(2), pp 191-220.
- [12]. Microsoft Encarta 2009.
- [13]. DURAND P. (1989). *La politique contemporaine de la sécurité sociale*, Paris, éd. Harmattan.
- [14]. Rapport du Bureau International du Travail
- [15]. Rapport du Bureau Internationale du Travail
- [16]. Christophe Ramaux (1998). *Quelle théorie pour l'État social ?*, Paris, éd. Seuil.
- [17]. DONNADIEU G (1978). *Jalons pour une autre économie*, Paris, éd. Centurion, 1978, p.91.
- [18]. Gilles Le Garrec (2001). « Systèmes de retraite par répartition, mode de calcul des droits à pension et croissance », in *Recherches Économiques de Louvain 67(4)*, Paris, EURE Qua, Université de Paris 1, pp.1-24.
- [19]. BRAIBANT G (1996). « Administration publique et développement », dans *Revue Internationale des Sciences Administratives*, Vol. LXII, n°2, pp.203-204.
- [20]. Journal officiel - Numéro spécial – 5 avril 2019 LOI N° 16/009 DU 15 JUILLET 2016 FIXANT LES REGLES RELATIVES AU REGIME GENERAL DE LA SECURITE SOCIALE



- [21]. Le monde, Bilan du monde 2000
- [22]. OECD Glossary of Statistical Terms - Unfunded pension plans Definition [archive],sur le site oecd.org.
- [23]. WB WERTHER et al (1981). *La gestion des ressources humaines*, New York, éd.MC Graw-Hill.