
Région et Développement n° 30-2009

RÉGIMES DE RETRAITE, INÉGALITÉS DE REVENU ET REDISTRIBUTION AU MAGHREB

Jean-Marc DUPUIS^{*}, Claire EL MOUDDEN^{*}, Anne PETRON^{*}

***Résumé** - Les systèmes de retraite du Maghreb ont des effets contradictoires sur la répartition des revenus des assurés sociaux. Ils ont tendance à amplifier l'écart entre salariés du public et du privé, mais à l'inverse à resserrer l'éventail des revenus à l'intérieur de chaque régime. Ils opèrent une redistribution horizontale au profit des familles par les pensions au profit des survivants. Entre générations, les vieux retraités sont défavorisés par rapport aux jeunes retraités et des dispositifs temporaires de retraite anticipée créent des inégalités. L'inégalité la plus forte oppose les assurés aux non assurés dans la mesure où les systèmes de retraite ne couvrent qu'une fraction minoritaire de la population âgée.*

Mots-clés : SYSTÈMES DE RETRAITE, INÉGALITÉS DE REVENU, MAGHREB

Classification JEL : H55, O15, O17, O55

Cette analyse des systèmes de retraite du Maghreb a été réalisée par une équipe de chercheurs dans le cadre d'une recherche pour la MiRe (Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité) qui a fait l'objet d'un rapport remis en 2008. Cette équipe de recherche, coordonnée par les trois auteurs de l'article, est composée de Nacer Eddine Hammouda (CREAD, Alger), Ilham Dkhissi et Driss Laraki (Université Mohammed V, Rabat), Medhi Ben Braham (LEGI, Ecole polytechnique de Tunis) et Chourouk Houssi (Ecole supérieure de commerce, Tunis).

^{*} CREM UMR CNRS 6211, Faculté de Sciences économiques et de gestion, Université de Caen.
Courriels : jean-marc.dupuis@unicaen.fr; claire.elmoudden@unicaen.fr; anne.petron@unicaen.fr

INTRODUCTION

Les pays du Maghreb sont dotés de systèmes de retraite qui relèvent du principe bismarckien en ce sens que les régimes de retraite sont obligatoires, professionnels et contributifs. Cette relative identité entre les trois pays trouve pour partie son origine dans l’empreinte coloniale puisque les régimes publics ont été créés assez tôt dans les trois pays, à la fin du 19^e en Tunisie, au début du 20^e siècle en Algérie et au Maroc. En revanche, seule l’Algérie a bénéficié de la mise en place avant son indépendance, à partir de 1953, de régimes obligatoires pour le secteur privé. Ces derniers ont été instaurés après l’indépendance au Maroc et en Tunisie. Les nouveaux Etats, y compris celui de l’Algérie en ne modifiant pas l’architecture de leurs systèmes, confirmaient leur préférence pour les principes bismarckiens. Les pensions sont à prestations définies, elles sont donc calculées en appliquant un taux de pension à un salaire représentatif de la carrière. Le financement se fait par répartition, avec des cotisations à la charge des employeurs et des salariés. Dans les trois pays, le système ne comprend que des régimes de base, à l’exception d’une curiosité au Maroc puisqu’il existe un régime complémentaire facultatif en répartition. Autre identité forte, il n’existe aucun dispositif d’assistance du type minimum vieillesse dans les trois pays, mais l’Algérie et la Tunisie ont des dispositifs d’assistance généraux, pour des montants d’aides modestes, qui peuvent couvrir des personnes âgées. Au total, les dépenses de retraite représentaient en 2004 une part non négligeable du PIB, de 3% en Algérie à 4% au Maroc et 4,9% en Tunisie.

Comme tout dispositif de transfert, ces systèmes de retraite ont une incidence sur la répartition des revenus. Ils peuvent réduire, augmenter ou laisser inchangées les inégalités entre retraités à l’intérieur d’une génération ou d’une génération à l’autre. Quelles hypothèses peut-on avancer pour les systèmes de retraite maghrébins ? A l’intérieur d’une génération de retraités on peut émettre trois propositions : (i) un système de retraite, composé de plusieurs régimes et présentant des différences dans la nature des droits peut créer des inégalités entre retraités alors même qu’ils ont eu des carrières égales ; (ii) un système de retraite bismarckien qui a pour principe de proportionner la pension au salaire de la carrière aura tendance à conforter les inégalités issues de l’activité professionnelle à l’intérieur d’une génération ; (iii) mais cette tendance est souvent corrigée par des dispositifs explicitement redistributifs. Entre générations, les systèmes de retraite par répartition ont tendance à avoir des taux de rendement qui diminuent avec l’arrivée à maturité et avec le vieillissement démographique de telle sorte que les nouvelles générations obtiendraient un avantage moins élevé que celui qu’avait obtenu les premières générations. Ces hypothèses, qui font l’objet de la première partie de cet article, sont conformes à celles que l’on peut émettre pour tout système de retraite par répartition bismarckien. Mais au Maghreb, les systèmes de retraite présentent une particularité très forte qui les différencie de leurs congénères bismarckiens d’Europe : contrairement à ces derniers ils ne couvrent qu’une partie de la population. Dès lors, les systèmes de retraite créent très probablement des inégalités, à l’intérieur d’une génération et entre générations, entre insiders et

outsiders, entre individus couverts par un régime de retraite et ceux qui ne le sont pas. Ces inégalités feront l'objet de la seconde partie.

1. LES MULTIPLES DIMENSIONS DES INÉGALITÉS ENTRE *INSIDERS*

L'opération retraite se réalise par un prélèvement sur les actifs qui finance les pensions versées aux retraités. Une telle opération risque de perturber la distribution des revenus d'une part à l'intérieur d'une même génération entre les individus appréhendés selon différents critères, statut social, niveau de revenu, genre et d'autre part entre individus appartenant à des générations différentes.

1.1. Des inégalités contradictoires à l'intérieur d'une génération

L'analyse portera sur trois types d'inégalités : celles entre secteurs privé et public, entre niveaux de salaires, entre types de famille. Les inégalités entre les hommes et les femmes seront exclues dans la mesure où les systèmes de retraite des trois pays semblent neutres à l'égard du genre : il n'existe pas, pour les retraités de droit direct, de dispositifs qui modifient sensiblement la répartition des revenus initiaux selon le sexe. De même, est exclu de l'analyse l'ensemble des inégalités qui passent par les différences d'espérance de vie, entre hommes et femmes, entre catégories sociales, entre niveaux de revenu, dans la mesure où ces données ne sont pas disponibles.

1.1.1. L'opposition public-privé

Rapidement après l'indépendance, le Maroc et la Tunisie introduisaient des régimes de retraite obligatoires pour le secteur privé, à l'exclusion des non salariés au Maroc, qui s'ajoutaient aux régimes existant déjà pour le public. L'Algérie disposait déjà lors de l'indépendance d'un système de retraite obligatoire pour le public et le privé et décidait dans un premier temps de maintenir les huit régimes existants. En 1983, le gouvernement algérien adoptait les trois principes suivants, qui l'ont conduit à unifier l'ensemble des régimes en un régime unique, géré par la CNR (Caisse nationale de retraite) : unicité du régime pour les travailleurs salariés, uniformisation des règles relatives à l'application des droits, uniformisation des règles relatives à l'appréciation des avantages. Par la suite, en 1992, une caisse propre aux professions indépendantes (la CASNOS) était réintroduite. En 2009, l'architecture des systèmes, très peu modifiée depuis 15 ans, oppose l'Algérie avec un seul régime pour l'ensemble des salariés du public et du privé et le Maroc et la Tunisie qui ont maintenu des régimes différents entre public et privé.

Ainsi, la première source d'inégalités entre assurés tient à cette diversité institutionnelle puisque d'un régime à l'autre les prestations diffèrent. La différence la plus forte oppose le public au privé au Maroc et en Tunisie. Si l'âge d'ouverture des droits est le même dans tous les régimes, 60 ans, les autres paramètres varient selon les régimes. En première analyse, les taux de pension les plus élevés s'observent dans les régimes publics ; de même les salaires de

référence portent sur le dernier salaire des fonctionnaires au Maroc et en Tunisie alors qu'ils concernent les 8 ou 10 dernières années dans le secteur privé.

Tableau n°1 : Les régimes de retraite en 2009

	Algérie	Maroc	Tunisie
Public	CNR	CMR (titulaires) RCAR (contractuels)	CNRPS
Salariés du privé		CNSS CIMR (complémentaire)	CNSS (7 régimes)
Indépendants	CASNOS	Pas de régimes obligatoires	

Tableau n°2 : Taux de pension pour un départ à la retraite à 60 ans pour une carrière complète (Législations 2008)

	Algérie	Maroc	Tunisie
Salariés du public	80% (32 ans de cotisation) (5 derniers ou 5 meilleurs salaires annuels)	CMR : 100% (40 ans-dernier salaire) RCAR : 90% (45 ans-salaire moyen de la carrière)	90% (40 ans-dernier salaire)
Salariés du privé		70% (28 ans- 8 derniers salaires annuels)	80% (30 ans-10 derniers salaires annuels)

Mais il convient de nuancer ces avantages en comparant les taux de pension pour des durées de carrières identiques. En effet, les salariés du privé au Maroc et en Tunisie peuvent obtenir une retraite à taux plein avec 28 ou 30 ans d'activité professionnelle contre 40 ans dans le secteur public. Ainsi, un fonctionnaire marocain après 30 ans d'activité à 60 ans (30 ans est la durée minimale de service) bénéficiera d'un taux de pension de 60% contre 70% pour un salarié du privé après 28 ans de carrière, un fonctionnaire tunisien après 30 ans de carrière d'un taux de pension de 70% contre 80% dans le privé. Les conditions de revalorisation du salaire de la carrière ont également une forte incidence sur le montant de la retraite au moment de la liquidation. Or elles peuvent être différentes selon les caisses, introduisant ainsi un traitement inégal entre des actifs égaux au moment de la liquidation. En Algérie et au Tunisie, la revalorisation apparaît homogène, discrétionnaire à la CNR qui couvre la totalité des salariés, sur les salaires en Tunisie pour les secteurs public et privé. En revanche, les modalités varient selon les caisses au Maroc : une revalorisation des carrières sur les salaires dans l'ensemble du secteur public mais une situation très défavorable pour les assurés à la CNSS puisque les salaires de la carrière ne font pas l'objet de revalorisation.

Les taux de remplacement réels, fonctions des conditions effectives de la liquidation (durées de carrière, revalorisation) constituent un indicateur de

mesure des inégalités mais malheureusement l'information sur ce point est très partielle. Au Maroc, les taux de remplacement réels étaient proches de 70% en 1999 dans le privé (CNSS 1999) pour les salariés n'ayant pas bénéficié du dispositif de minimum de pension. Ces taux de remplacement réels apparaissent très variables dans le public : élevés pour les titulaires (CMR) puisqu'ils atteignent 81,5% pour ceux qui ont liquidé leur retraite en 2005, mais faibles pour les contractuels, 43% en 2005. Ces différences dans le public tiennent aux durées effectives de carrière, en moyenne de 32,7 années à la CMR pour les liquidations de 2005 contre 21,4 ans au RCAR. Au total, les pensions moyennes des fonctionnaires (4000 dirhams mensuels en 2005) apparaissent très supérieures à celles des contractuels (3000) et des salariés du privé (1400) au Maroc ce qui semble plus lié aux différences de salaire et de qualification entre public et privé qu'aux différences entre dispositifs de retraite. Mais les différences de réglementation amplifient les inégalités de salaire entre public et privé : on peut estimer les écarts entre les niveaux de pension entre privé et public de 1 à 3 mais seulement de 1 à 2,4 pour les salaires moyens.

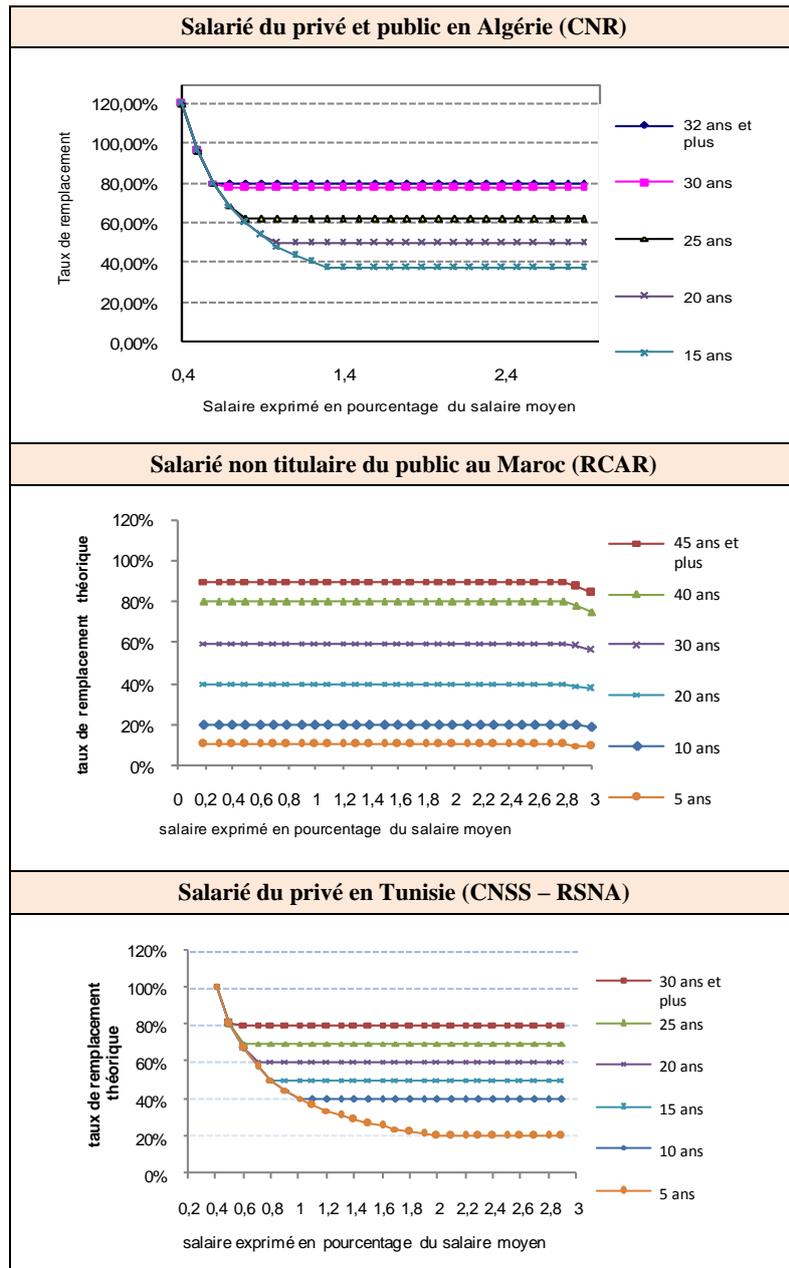
L'architecture des systèmes de retraite laisse à penser que l'Algérie avec une seule caisse pour l'ensemble des salariés et la Tunisie avec seulement deux caisses, l'une pour le privé, l'autre pour le public, offrent un traitement égal aux assurés à l'intérieur de chacune des caisses. En ce qui concerne l'Algérie, la CNR a mis en place depuis 1994 plusieurs pensions pour favoriser les départs anticipés, avant 60 ans. Si les paramètres, taux de pension, salaire de référence, sont identiques, il n'en reste pas moins qu'est ainsi créée une distorsion entre actifs selon la durée de leur carrière. Le cas de la Tunisie est différent puisque la CNSS regroupe en réalité en son sein 9 régimes différents dont 7 sont obligatoires. Les différences entre les régimes tiennent davantage à un traitement différencié des taux de cotisation que des prestations. Certains régimes ont été créés pour développer l'assurance sociale dans des secteurs professionnels au faible taux de couverture en leur offrant des taux de cotisation plus faibles que ceux du régime standard des salariés non agricoles.

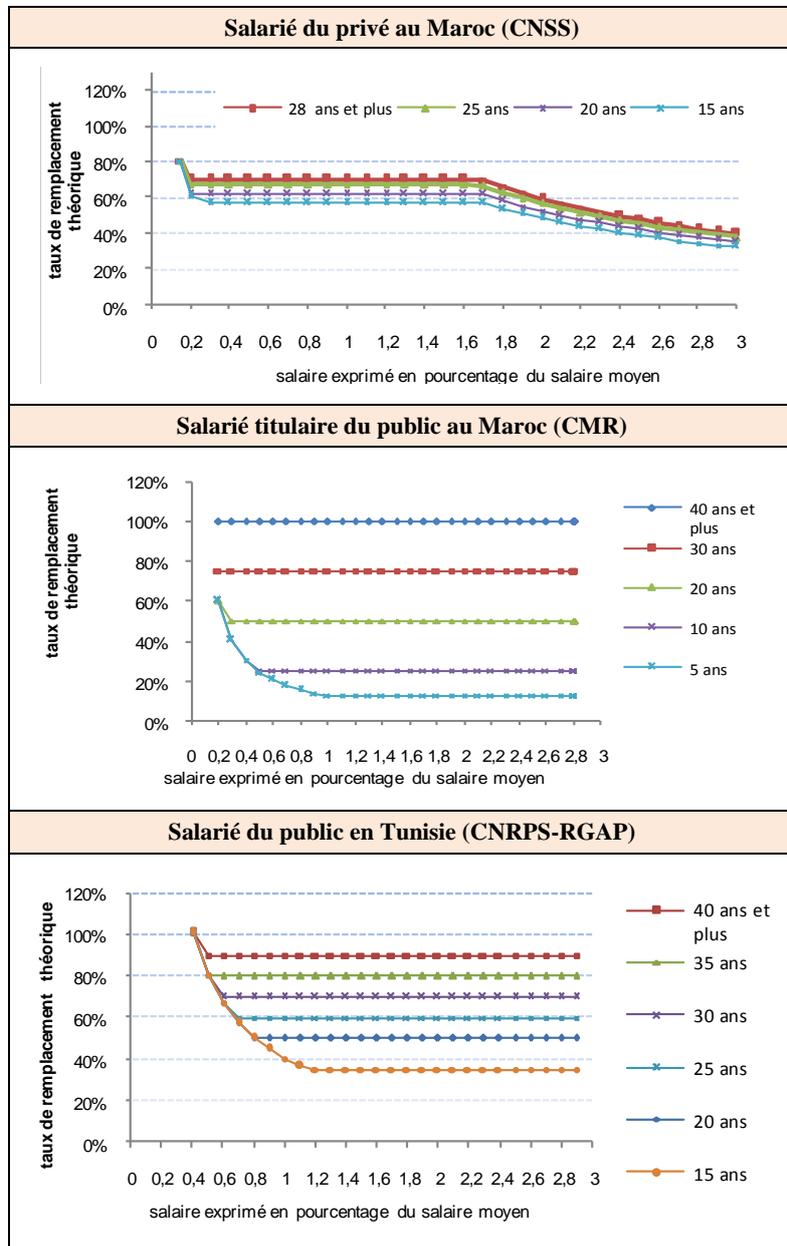
1.1.2. Une contributivité atténuée qui resserre l'éventail des revenus

Dans les trois pays, les systèmes de retraite, organisés selon le principe bismarckien de retraite contributive, versent des pensions à prestations définies : la pension s'obtient en appliquant un taux de pension au salaire représentatif de la carrière. Dès lors, la hiérarchie des salaires se trouve strictement reproduite au moment de la retraite. Certes le taux de pension est fonction de la durée de la carrière mais si on raisonne sur la hiérarchie des rémunérations sur l'ensemble de la vie professionnelle, cette dernière est parfaitement reproduite. Mais deux dispositifs vont corriger la distribution initiale. Il s'agit d'abord du salaire de référence qui dans les pays du Maghreb est calculé sur une fraction de la carrière (5 meilleures années en Algérie, 8 et 10 meilleures années pour le secteur privé au Maroc et en Tunisie). Le mode de calcul du salaire de référence conduit à une redistribution des carrières longues au profit des carrières courtes. Mais faute de données sur les carrières salariales des assurés des trois pays, il

n'est pas possible de discerner l'incidence de cette règle correctrice des aléas de carrière sur la distribution des retraites.

Graphique n°1 : Taux de pension en fonction du niveau de salaire et de la durée de carrière





Source : calcul des auteurs.

Le second dispositif, habituel dans les systèmes bismarckiens, a pour fonction explicite de corriger la répartition initiale des rémunérations au profit des faibles salaires et au détriment des plus élevés. Les trois pays ont mis ainsi en place un minimum de retraite au profit des rémunérations les plus faibles qui relève le taux de remplacement pour le bas de l'échelle de rémunérations et

conduit ainsi à la resserrer. Le graphique 1 illustre ce premier effet. Il donne l'évolution du taux de pension par niveau de salaire selon la durée de carrière. Pour chacune des caisses de retraite, la courbe supérieure correspond à des carrières complètes et au taux maximum de pension. Le montant des salaires, en abscisse, est exprimé en pourcentage du salaire moyen de chaque pays. Ainsi, la CNR en Algérie, la CNSS au Maroc et en Tunisie, la CNRPS en Tunisie relèvent le taux de remplacement des rémunérations les plus faibles pour des salariés ayant accomplis une carrière complète. Le relèvement peut être substantiel comme en Algérie où le taux de remplacement passe de 80 à 120% et à la CNSS en Tunisie. Il est beaucoup plus modeste dans le secteur privé marocain ou les secteurs publics marocain et tunisien.

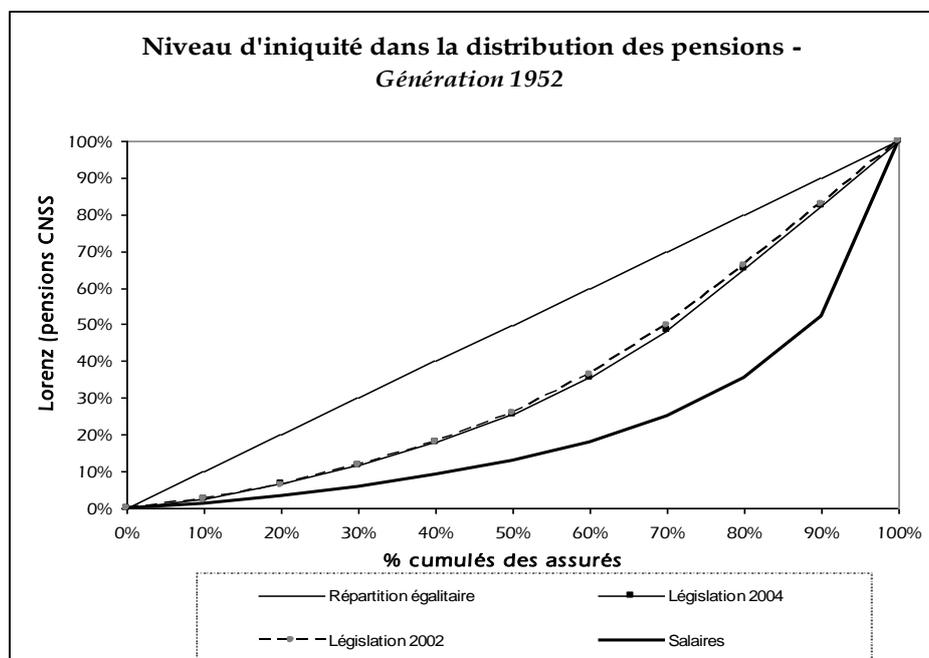
A l'autre extrémité de l'échelle, les régimes bismarckiens européens ont retenu un plafonnement des cotisations et des prestations selon un argument qui a été développé par P. Laroque (1946) : « au dessus d'un certain revenu, c'est le devoir des intéressés eux-mêmes de faire un effort volontaire de prévoyance libre. C'est pourquoi notre système repose sur l'idée de cotisations et de prestations proportionnelles aux revenus dans la limite d'un plafond ». Le plafonnement des cotisations et des prestations n'existe qu'au Maroc, avec un plafond relativement faible à la CNSS (180% du salaire moyen) et élevé au RCAR (280% du salaire moyen) mais n'existe pas à la CMR. Dans la mesure où prestations et cotisations sont plafonnées aux mêmes niveaux, ce mécanisme ne produit pas d'effets redistributifs.

En comparant la distribution des salaires à celle de pensions, il est possible d'évaluer l'incidence redistributive d'un régime de retraite. Benjelloun (2009), à partir d'échantillons représentatifs de salariés des caisses marocaines met en évidence l'effet redistributif de la réglementation actuelle. L'effet est particulièrement sensible pour la CNSS comme le montre le graphique 2 ; il est lié au mécanisme du plafond et du minimum de pension. L'effet est beaucoup moins sensible pour le RCAR.

Il a été possible de réaliser une estimation comparable pour la Tunisie en prenant les données de la CNSS relatives aux salaires déclarés et en les comparant à la répartition des pensions de 2004 (graphique 3). On observe alors une très forte dispersion entre les distributions des pensions vieillesse au sein de la CNSS par rapport à la distribution des salaires déclarés.

Il apparaît très clairement que la distribution des pensions est beaucoup plus inégalitaire que la distribution des retraites en 2004. Ce constat est très surprenant dans la mesure où les régimes sont contributifs avec existence de minima ce qui devrait réduire les inégalités. Deux pistes peuvent être avancées pour expliquer la situation. Il existe vraisemblablement une différence entre les salaires déclarés et les salaires réels, avec une sous déclaration des hauts salaires dans le secteur privé. La comparaison est faite entre des retraites versées en 2004 et des salaires de 2004. Or les retraites de 2004 sont le pendant de salaires versés bien avant 2004. On peut alors émettre comme hypothèse que les salaires distribués auparavant aux actifs cotisants étaient plus inégalitaires que les salaires de 2004. Cela demanderait à être vérifié.

Graphique 2 : L'effet redistributif des retraites : CNSS Maroc



Source : Benjelloun (2009).

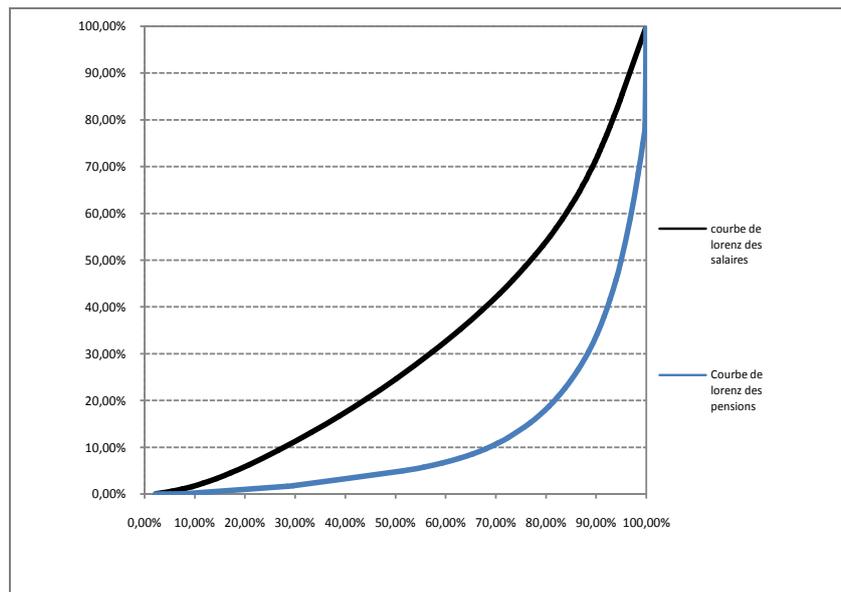
1.1.3. Des redistributions horizontales au profit des familles

Les régimes maghrébins de retraite n'offrent pas de majorations de pensions pour des enfants élevés comme dans le système français. La CNR en Algérie dispose d'une majoration pour conjoint à charge. Mais le dispositif de pensions pour les survivants conduit à une redistribution horizontale significative, dont le déclenchement est lié au décès du titulaire de la pension de droit direct. Le nombre des conjoints survivants et des orphelins recevant une pension apparaît très élevé et en très forte progression depuis 10 ans dans les trois pays. Les pensionnés survivants représentent 43 à 44% du total des pensionnés en Algérie et Tunisie, de l'ordre de 30% au Maroc. Ils ne représentaient que 14% des bénéficiaires de pensions en 1988 en Algérie, pays où la progression a été la plus forte. Certes, les pensions versées aux survivants sont d'un montant très inférieur à celles de droit direct ce qui réduit leur impact sur les dépenses totales des régimes.

Il convient de signaler l'importance prise par les pensionnés orphelins en Algérie et en Tunisie, et notamment des orphelins de plus de 21 ans qui en Algérie représentent le chiffre étonnant de 35% du nombre total des pensions de survivants. Il s'agit à 97% de femmes en vertu du dispositif qui ouvre droit à pension aux enfants à charge et aux collatéraux au troisième degré à charge, de sexe féminin, sans revenu, quel que soit leur âge. Dans un contexte de taux chômage élevé, on peut penser que ce dispositif s'apparente in fine à une forme

d'allocation chômage. La CNSS, en Tunisie, considère également que la fille d'un assuré décédé est ayant droit tant qu'elle ne dispose pas de ressources ou que l'obligation alimentaire n'incombe pas à son époux.

Graphique 3 : Evolution des salaires et des pensions vieillesse au sein de la CNSS Tunisie en 2004



Source : Calcul des auteurs à partir du rapport annuel de la CNSS Tunisie, 2004.

Tableau 3 : Les pensions de survivants en 2006

	Nombre d'ayants droit en % du total de pensionnés	Prestations des ayants droit en % des pensions de retraite
Algérie (CNR)	44	6,5
Maroc*	29	
Tunisie (CNSS)	43	18,6

*Ensemble des caisses pour 2005.

Source : Caisses de retraite.

Les inégalités entre assurés d'une même génération s'enchevêtrent de telle sorte qu'il est difficile d'estimer le sens global. Le même phénomène s'observe pour les inégalités entre générations.

1.2. Entre générations

Les inégalités entre générations peuvent être provoquées par des changements de législations, c'est le cas par exemple de la mise en place de retraites anticipées. Les inégalités peuvent tenir à la réglementation elle-même :

les dispositifs d'indexation des pensions peuvent amener une inégalité entre jeunes et vieux retraités. Enfin les inégalités entre générations sont liées à l'évolution des rendements des régimes de retraite.

1.2.1. Les dispositifs de retraite anticipée

L'Algérie à partir de 1994 et le Maroc en 2004 ont mis en place des politiques de départs anticipés à la retraite qui ont créé des disparités entre générations de retraités. A partir de 1994, en vue de réduire le secteur public et de faire face à la montée du chômage, le gouvernement algérien met en place un programme classique de départs anticipés : une première pension, la pension de retraite anticipée, est créée en 1994 pour un départ à partir de 50 ans pour les travailleurs susceptibles de perdre leur emploi. En 1997 deux nouvelles pensions, la retraite proportionnelle et la retraite sans condition d'âge, allègent les conditions et élargissent à l'ensemble des actifs la possibilité de liquider la retraite avant 60 ans. En 2006, ces deux dernières mesures concernaient le tiers des pensionnés de droit direct, ce qui montre le succès de ce dispositif. Les acteurs économiques, notamment les responsables de l'UGTA¹, reconnaissent aujourd'hui que les effets des départs anticipés sur le chômage ont été extrêmement réduits. Au-delà des effets sur l'équilibre financier de la CNR, cette politique introduit une inégalité manifeste entre les générations parties à la retraite avant 1994 et celles qui bénéficient de ce dispositif depuis 1994, d'autant qu'elles connaissent également un allongement de l'espérance de vie. On peut penser que ces pensions de départ anticipé seront remises prochainement en cause, créant ainsi une disparité également avec les générations futures.

Le Maroc a mis en place en 2004 un programme de départ volontaire pour les fonctionnaires afin de diminuer les effectifs du secteur public. Ce programme a incité 30000 fonctionnaires, dont la moitié de cadres, à bénéficier de ce dispositif avantageux qui lui aussi crée une disparité entre générations mais de manière très passagère.

1.2.2. Des retraites décroissantes pour les vieux retraités

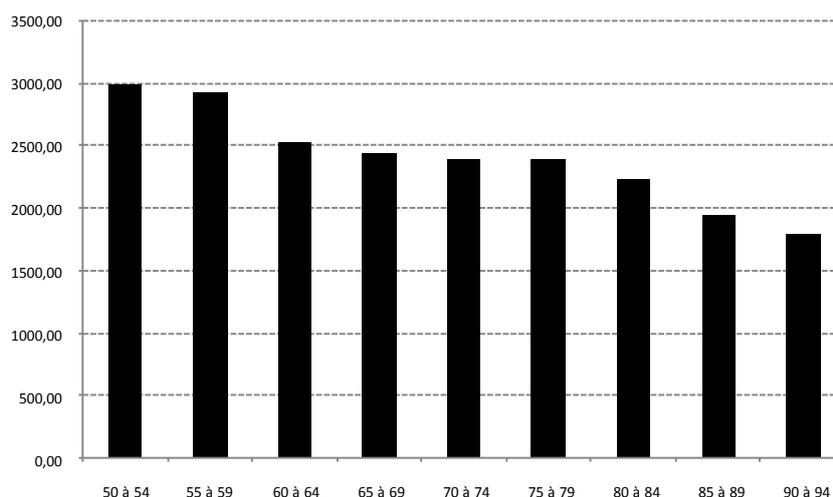
Une diminution des retraites selon l'âge des retraités est observée dans les trois pays. Le graphique 4 donne le cas de la CNSS en Tunisie et corrobore les observations faites par exemple au Maroc pour la CMR. La pension moyenne versée par la CNSS s'élève à près de 3000 dinars mensuels pour les retraités les plus jeunes et à 1785 pour les plus de 90 ans. Cette disparité de pensions selon l'âge des retraités peut être liée soit aux caractéristiques de cette population au moment de la liquidation (durées des carrières) soit aux effets des conditions de revalorisation des carrières et des pensions.

Analysons d'abord l'impact possible des modes d'indexation sur les retraites. Les conditions de revalorisation des pensions (se reporter à Dupuis, El Moudden, 2002) peuvent introduire une inégalité entre retraités. Première

¹ Entretien des auteurs avec le secrétaire général de l'UGTA en 2007.

possibilité, l'absence de toute revalorisation. Dans ce cas, les retraités au fur et à mesure qu'ils vieillissent voient le pouvoir d'achat de leur retraite se réduire et une inégalité s'instaure entre jeunes retraités au moment de la liquidation et vieux retraités. Deuxième possibilité, les pensions sont revalorisées en fonction des prix. Avec une indexation sur les prix, les retraités conservent intégralement le pouvoir d'achat de leur pension atteint à la liquidation. Mais si le pouvoir d'achat des salariés actifs augmente, leur niveau de vie va décrocher progressivement de celui des actifs de telle sorte qu'à nouveau une inégalité est introduite entre jeunes et vieux retraités : la pension des actifs à la liquidation sera toujours supérieure à la pension des retraités après plusieurs années de retraite. Seule l'indexation sur les salaires permet d'éviter un traitement inégal des générations de retraités, mais elle est évidemment coûteuse. Dans ce dernier cas, le retraité maintient en permanence, tout au long de sa retraite, un niveau de vie identique aux actifs ayant eu une carrière salariale comparable.

Graphique 4 : Pension moyenne par âge à la CNSS



Ces trois modalités se retrouvent au Maghreb, ce qui introduit à la fois des disparités entre générations mais aussi à l'intérieur d'une génération, quand au sein d'un même pays des modalités différentes sont adoptées d'une caisse à l'autre. La revalorisation des pensions se fait dans les conditions suivantes :

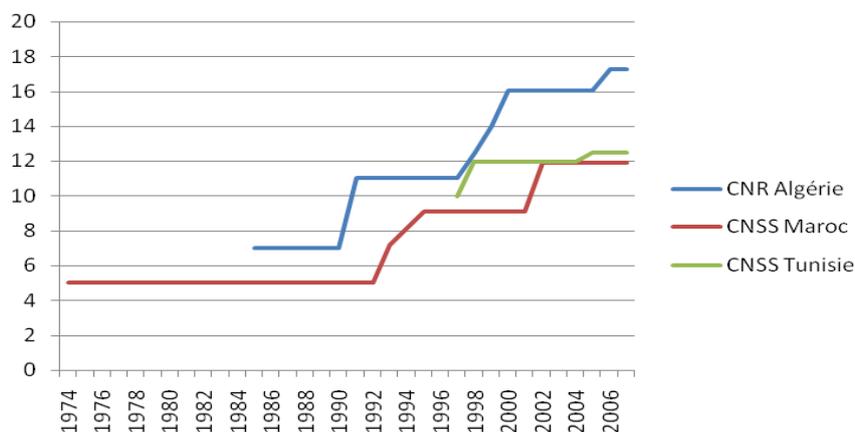
- *Algérie* : revalorisation discrétionnaire par la CNR pour la pension à l'âge légal, et la pension de retraite anticipée. Pas de revalorisation pour la retraite proportionnelle et la retraite sans condition d'âge.
- *Maroc* : CNSS : revalorisation discrétionnaire peu fréquente (4 revalorisations depuis 1979). CMR : revalorisation en fonction des traitements de la fonction publique. RCAR : revalorisation en fonction du salaire moyen de l'affilié.
- *Tunisie* : CNSS : indexation sur le salaire minimum (SMIG). CNRPS : indexation sur les salaires.

Dans le cas de la CNSS tunisienne (graphique 4), l'indexation est faite en fonction du SMIG ce qui permet de maintenir les évolutions de pouvoir d'achat des vieux retraités au niveau de celle des jeunes retraités et des actifs, à carrière inchangée. Ce sont donc probablement des effets de structure de la population des retraités (des carrières de plus en plus longues pour les jeunes générations) qui expliquent cette décroissance du niveau des retraites selon l'âge.

1.2.3. La diminution des rendements

Le résultat d'ensemble de la redistribution intergénérationnelle se mesure en comparant les rendements obtenus par chaque génération. Le rendement s'apprécie en rapportant la somme des prestations reçues durant la retraite à la somme des cotisations versées durant la période d'activité. La Banque mondiale (Robalino, 2005) a estimé des taux internes de rendement pour les régimes de retraite de la zone MENA. Selon Robalino, « dans tous les régimes de retraite, il y a des transferts implicites des travailleurs plus jeunes aux travailleurs plus âgés, quel que soit le niveau du revenu, parce que les taux de rendement implicite des cotisations varient selon l'âge auquel une personne s'affilie au système. En Tunisie, par exemple, un homme de 20 ans prenant sa retraite à l'âge de 60 ans, bénéficiera d'un taux de rendement réel de 4,5% alors que des hommes de 30 à 40 ans bénéficieront respectivement de taux de rendement réels de 7 et de 9% ». Dans ce dernier cas, il s'agit de taux de rendement hypothétiques pour des assurés qui ont des carrières différentes. Qu'en est-il réellement ? Quelle est par exemple la distribution des assurés selon la durée des carrières ? Pour réaliser cette mesure, il convient de disposer d'informations précises sur plusieurs générations, en particulier sur les durées moyennes des carrières et de la période de retraite, les montants des rémunérations et des pensions. Les caisses de retraite des trois pays ne publient pas, et n'estiment pas semble-t-il, les rendements.

Graphique 5 : Evolution des taux de cotisation d'assurance vieillesse pour les salariés du privé



Il est possible de formuler des hypothèses quant à la tendance des rendements des caisses de retraite au cours des précédentes décennies. L'existence de transferts intergénérationnels suppose des différences de rendements entre générations : avec par exemple une tendance à la baisse des rendements, les jeunes générations ont une situation moins favorable que celle qui les précèdent et elles font l'objet d'un prélèvement au profit de leurs aînés, par exemple par une augmentation des taux de cotisation alors que les paramètres des prestations restent inchangés. Dans les trois pays du Maghreb, on relève un mouvement de hausse des cotisations sur le long terme qui s'accélère dans la période récente sous la pression de la dégradation du ratio de dépendance démographique.

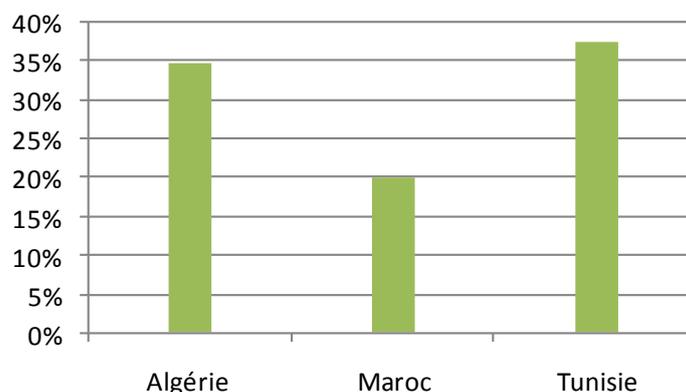
Mais d'autres évolutions peuvent contrecarrer le coût croissant des contributions pour les actifs, en particulier l'espérance de vie à la retraite s'allonge. Seule une exploitation des données individuelles dans les fichiers des caisses pourrait permettre d'évaluer ces évolutions.

2. LES INÉGALITÉS INDUITES PAR LA COUVERTURE PARTIELLE DE LA POPULATION

L'inégalité la plus sensible reste celle qui oppose les personnes âgées couvertes par un système de retraite de celles qui ne le sont pas. Les retraités, entre 20 à 40% de la population âgée, apparaissent souvent comme des privilégiés et il conviendrait de comparer les revenus des retraités à ceux de la population non couverte. Ces inégalités induisent des transferts implicites entre catégories sociales et peuvent avoir des effets sur le marché du travail.

2.1. L'inégalité de la couverture retraite au Maghreb

Au Maghreb, les taux de couverture de la population par les systèmes de retraite, quels que soient leurs modes de calcul, diffèrent sensiblement entre les pays. Près de 75% des actifs qui travaillent (que ce soit dans le secteur formel ou informel) sont couverts par un régime de retraite en Tunisie, contre près de 60% en Algérie et moins de 25% au Maroc. Un élément important de compréhension de cette différence tient aux catégories couvertes par les régimes et donc à la législation. Il apparaît très clairement que le champ d'application des régimes est très large en Tunisie et peu étendu au Maroc. La faiblesse du taux de couverture au Maroc tient aussi à l'absence de couverture pour les salariés de l'agriculture, sachant que près de la moitié des actifs travaillent dans ce secteur (Robalino, 2005, p. 52). La Tunisie a développé une politique très active d'extension de l'adhésion des salariés et non salariés ce qui explique le niveau élevé de son taux de couverture. Le caractère partiel de la couverture dans les trois pays tient à l'existence du secteur informel. L'importance de ce dernier peut être approchée par celle du salariat dans la population active. Ainsi le salariat ne dépasse pas 60% des emplois en Algérie et en Tunisie, une partie des salariés relevant eux-mêmes de l'emploi informel.

Graphique 6 : Taux de couverture des personnes âgées

Les taux de couverture des personnes âgées mettent en lumière des situations qui diffèrent. Si moins de 20% des plus de 60 ans touchent une pension au Maroc, ce sont 35% en Algérie et 38% en Tunisie. Ces taux de couverture peuvent paraître faibles au regard des taux de couverture des cotisants. Ils s'expliquent cependant en rappelant que le système est assurantiel (et non universel) et qu'il faut donc travailler pour s'ouvrir des droits dans chacun des pays concernés. Sont donc exclus du champ de la retraite l'ensemble des inactifs, les femmes au foyer par exemple mais aussi les chômeurs. Au total, ce sont donc une minorité voir une large minorité des personnes âgées qui sont concernées par le système de retraite. Les femmes sont sans doute la catégorie la moins bien couverte.

Faute d'être couverte par l'assurance vieillesse, les Etats ont mis en place en Europe des dispositifs d'assistance spécifiques aux populations âgées, financés par l'impôt. Il s'agit par exemple en France du minimum vieillesse qui garantit à toute personne de 65 ans et plus un revenu minimum. Mais en raison de la couverture très large de la population par l'assurance vieillesse, ces programmes d'assistance ne concernent qu'une faible part de la population. La situation est totalement différente dans des pays comme ceux du Maghreb qui doivent faire face au contraire à une population majoritairement non couverte par des régimes de retraite. Les programmes d'assistance mis en place varient fortement d'un pays à l'autre. Au Maroc, il n'existe pas de programmes d'aide sociale spécifique aux personnes âgées. En Algérie, l'aide sociale concerne un nombre non négligeable de personnes démunies dont des personnes âgées, mais à des montants très faibles, voire même très inférieurs au seuil de pauvreté, ce qui ne permet pas à ces personnes de sortir de la pauvreté. En Tunisie, il existe une panoplie de programmes sociaux visant l'amélioration de la situation des personnes âgées : l'aide médicale gratuite en faveur des personnes nécessiteuses permet d'accéder aux soins gratuitement, en plus des prestations du PNAFN (Programme National d'Aides aux Familles Nécessiteuses) qui aide 77 883 personnes avec un montant par famille supérieur au seuil de pauvreté. Ces

programmes tunisiens permettent alors, aux personnes âgées démunies d'échapper à la pauvreté.

En l'absence d'une couverture sociale, assurance ou assistance, les sources de revenu des personnes âgées vont provenir d'une activité professionnelle, de la perception de revenus du patrimoine et surtout d'un transfert intergénérationnel direct par la prise en charge par les descendants. Des données d'enquêtes confirment l'importance de l'aide de la famille dans les trois pays.

Tableau n°4 : Les sources de revenu des personnes âgées

	Algérie (2002)	Maroc (1995)	Tunisie (1996)
Retraite	53%	27%	18%
Activité professionnelle		35%	12%
Aide des enfants et de la famille	28%	50%	56%
Revenus de la propriété	8%	21%	8%
Aide sociale	11%	5%	7%

Sources : Algérie : *Enquête algérienne sur l'état de santé de la famille, 2002, ONS.* Maroc : *Enquête nationale de la famille, 1995 in El Youbi (2002) Pour le Maroc, il s'agit des moyens envisagés pour vivre la vieillesse (total supérieur à 100%).* Tunisie : *Enquête nationale sur l'état de santé et les conditions de vie des personnes âgées de 65 ans et plus vivant à domicile, 1996, INS.*

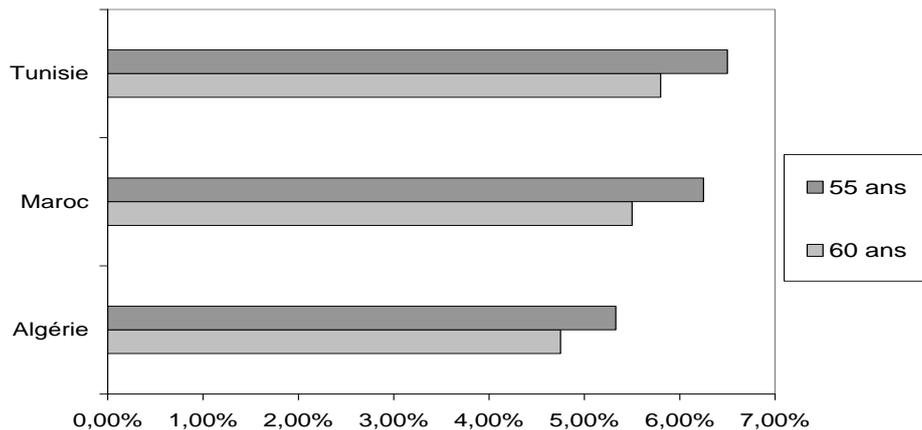
2.2. Des transferts probables des non assurés aux assurés

L'analyse démontre que le rendement de systèmes de retraite par répartition tend à s'aligner sur celui de la croissance économique. Si un régime offre à ses assurés un rendement supérieur, ils bénéficient d'un transfert implicite provenant du reste de la population. Dans le cas d'un pays dont la population est totalement couverte par le système de retraite, le transfert se fait entre assurés de générations différentes. Dans le cas d'un pays dont la population n'est que partiellement couverte, on peut s'attendre à des transferts implicites des non assurés aux assurés. Ces transferts sont opérés de manière non maîtrisée par l'impôt pour les régimes publics, par les prix pour les régimes des entreprises privées. Il convient pour évaluer ces transferts possibles d'estimer le rendement de la retraite au Maghreb.

Le taux interne de rendement de l'opération retraite est le taux d'actualisation qui égalise la somme de cotisations payées et la somme des prestations reçues. A partir d'une définition très simple, il ressort rapidement que le calcul de taux internes de rendement est délicat et nécessite très souvent de recourir à une méthodologie de cas-types ou de microsimulation. Quelle que soit la méthode retenue, elle nécessite de faire des hypothèses plus ou moins fortes sur tout un ensemble de paramètres, ce qui rend les interprétations et comparaisons de taux interne de rendements souvent délicats.

La seule comparaison entre pays du Maghreb en termes de taux interne de rendement qui existe est celle proposée dans le rapport de la Banque mondiale (Robalino, 2005).

Graphique 7 : Taux de rendement des régimes



Source : Robalino, 2005, p. 80.

Au cours des 15 dernières années, les taux de croissance observés pour le PIB ont été les suivants : 2,8% en Algérie, 2,9% au Maroc et 4,6% en Tunisie. Il apparaît ainsi que le rendement des régimes de retraite est élevé, généralement supérieur au taux de croissance de l'économie. La Tunisie présente les taux internes de rendement les plus élevés, juste devant la Maroc, l'Algérie présente une situation légèrement moins favorable. L'estimation de la Banque mondiale est corroborée par celle de Ben Braham (2003) puisqu'il estime les taux internes de rendement de la CNSS à 6,31/6,89% et ceux de la CNRPS à 5,5/5,06% selon les hypothèses. Ils sont élevés au regard de l'équilibre financier des régimes, Robalino affirmant que ces régimes ne seraient pas viables avec des taux internes de rendement supérieurs à 3%. Ils paraissent aussi élevés au regard de ce qui se fait dans certains pays, le taux interne de rendement du régime général français étant proche de 3.5 à 4%. Compte tenu de l'extrême fragilité de ces estimations au regard des hypothèses qu'elles exigent, on évitera d'estimer l'importance du transfert dont bénéficient les retraités de ces pays.

Ce travail donne sans doute un examen impressionniste des inégalités liées au système de retraite du Maghreb, les inégalités jouant dans des sens contradictoires sur plusieurs dimensions. Nous pouvons tout de même souligner en conclusion que les systèmes de retraite maghrébins ont tendance à renforcer les inégalités verticales au moins pour deux raisons : du fait du caractère très partiel de la couverture, en raison d'autre part de l'existence de régimes différents entre le privé et le public. Mais la solution pour réduire ces inégalités réside plus dans l'extension de la couverture que dans la diminution de la générosité de certains régimes.

REFERENCES

- Ben Braham M., 2003, « L'avenir des retraites en Tunisie. Leçons des expériences étrangères ». Cahier de recherche EURISCO, Université Paris-Dauphine.
- Benjelloun Salah-Eddine, 2009, *Une première évaluation des réformes des retraites au Maroc*, Thèse Université Paris Dauphine.
- CNSS, 1999, *Prélèvements sociaux et redistribution des revenus dans le secteur privé : l'impact de la Sécurité sociale*.
- Dupuis J-M., El Moudden C., 2002, *Economie des retraites*, Economica.
- Dupuis J-M., El Moudden C., Pétron A. (2008), *Les systèmes de retraite au Maghreb : une première analyse*, CREM, Université de Caen.
- El Youbi A., 2002, « La cohabitation intergénérationnelle et la prise en charge des personnes âgées au Maroc » in Gendreau F., Tabutin D., Poupard M. (dir.), *Jeunesse, vieillesse, démographie et société*, Louvain-la-Neuve, Academia-Bruylant/ L'Harmattan.
- Laroque P., 1946, « Le Plan français de Sécurité sociale », *Revue française du travail*, n°1, avril.
- Robalino D., 2005, *Pensions in Middle East and North Africa: time for change*, The World Bank, coll. Orientations in development series, Washington DC.

PENSION SYSTEMS, INCOME INEQUALITIES AND REDISTRIBUTION IN NORTH AFRICA

Abstract – *The North African pension systems have contradictory effects on the income distribution of insured persons. These systems tend to increase the gap between public and private sector employees. Conversely, they tend to narrow the income range within each system. They lead to horizontal redistribution to the benefit of families thanks to pensions paid to survivor. Among pensioners, the older pensioners are at a disadvantage compared with the younger. Moreover, temporary plans of early retirement increase those inequalities. The strongest inequality however is between insured and non-insured persons due to the fact that pension systems cover only a small proportion of the old population.*