

# La retraite moyenne dans le privé n'atteint même pas le SMIG !

■ A la CNSS, la retraite moyenne pour vieillesse est de 2 124 DH par mois, en hausse de 1,4% par rapport à 2012.

■ La moyenne à la CIMR est de 2 282 DH, en progression de 1,2% par rapport à 2012.

■ 75% des pensionnés à la CIMR perçoivent une retraite inférieure ou égale à 2 500 DH.



2012. Par catégorie de pensionnés, la retraite moyenne est de 2 124 DH/mois pour la vieillesse, en hausse de 1,4% par rapport à 2012 ; de 2 028 DH par mois pour l'invalidité, en progression de 17,3% ; et de 978 DH par mois pour les survivants, en augmentation de 2,4% par rapport à 2012.

Autrement dit, et comme ces chiffres officiels le montrent bien, ces niveaux de retraite, à la CIMR comme à la CNSS, et pour une écrasante majorité des pensionnés n'assurent pas même un revenu minimum, tel qu'il est réglementairement fixé (à un peu plus de 2 300 DH par mois). Avec encore d'autres mots, on dira que le travail, sauf pour une minorité de salariés, ne protège que de façon sommaire contre les aléas des vieux jours.

Mais si, bon gré mal gré, l'on peut trouver des explications (et non des justifications) à la modicité des pensions perçues par le gros des retraités, rien, en principe, n'explique ni ne justifie que ceux qui ont la chance de gagner plus de 6 000 DH par mois ne bénéficient pas d'une retraite proportionnelle.

**L'assiette de liquidation à la CNSS, la plus faible des pays du benchmark...**

On l'aura compris, ceci pose la problématique du relèvement du plafond de la rémunération brute mensuelle servant de base à la détermination des cotisations à la CNSS, fixé depuis 2002 à 6 000 DH. Et ce point, pour mémoire, figure en bonne place dans l'accord du dialogue social du 26 avril 2011, signé par le gouvernement de l'époque et les partenaires sociaux.

Pourquoi faut-il revoir ce plafond ? Tout simplement parce que, au niveau où il est fixé aujourd'hui, il ne permet pas, pour une catégorie de salariés, un salaire de remplacement convenable. Avec une pension ne dépassant

**L**e dossier des retraites est en débat depuis plusieurs années. Tous les gouvernements ont souligné l'urgence de réformer les caisses existantes, mais aucun n'en a pris l'initiative. L'actuel gouvernement, lui aussi, en a fait une de ses priorités et déclare vouloir faire aboutir rapidement cette réforme.

On peut toutefois se poser la question de savoir s'il y a réellement urgence s'agissant des caisses qui gèrent l'épargne privée : la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) et la Caisse interprofessionnelle marocaine des retraites (CIMR). Pour la CNSS, le premier déficit est prévu pour 2026, et il suffit d'augmenter légèrement le taux de cotisation (de 2 points, à partager entre salarié et employeur) pour repousser l'horizon du premier déficit à 2060. Quant à la CIMR, elle a déjà fait sa réforme en 2003 et sa pérennité est garantie, selon les diagnostics réalisés à la fois

par des institutions nationales (HCP, Cour des comptes...) et internationales (Banque mondiale, BIT, etc.). Cela pour dire que dans le secteur privé, la préoccupation des salariés, c'est plutôt la modicité de pensions qu'ils perçoivent. Bien des raisons expliquent cette situation, en particulier les faibles rémunérations ser-

vies (tout au moins déclarées) et la non-régularité des déclarations, mais le constat est là : la pension moyenne aussi bien à la CNSS qu'à la CIMR n'atteint même pas le SMIG. Elle est de 2 282 DH à la CIMR en 2013, en hausse de 1,2% par rapport à 2012. 75% des pensionnés de la CIMR perçoivent une retraite égale ou

inférieure à 2 500 DH, et seulement 14% une pension supérieure à 4 000 DH !

A la CNSS, régime de base obligatoire, les pensions servies sont à peu près du même niveau, voire un peu moins. En effet, la pension moyenne ici, toutes catégories confondues, est de 1 710 DH par mois, en hausse de 7,4% par rapport à

## Le public plus généreux

Au Maroc, pour les trois caisses assurant le régime de base des retraites (CNSS, CMR et RCAR), le salaire moyen des cotisants est de 4 959 DH par mois. Le salaire médian, lui, est de 2 912 DH. Toutefois, dans les caisses où sont assurés les salariés du secteur public, ces moyennes sont plus élevées : 7 470 DH par mois à la Caisse marocaine des retraites (CMR) qui gère l'épargne des salariés de la fonction publique, et 5 500 DH par mois au Régime collectif d'allocation de retraite (RCAR) auquel sont affiliés les personnels non titulaires de l'Etat et des collectivités locales (temporaires, journalistes et occasionnels) ainsi que ceux des

organismes soumis au contrôle financier de l'Etat (offices, établissements publics et sociétés concessionnaires) et des sociétés ou organismes bénéficiant du concours financier de l'Etat et des collectivités locales.

En d'autres termes, les salariés du public perçoivent non seulement de meilleures rémunérations, mais en outre l'assiette de leur pension de retraite est nettement plus intéressante que celle de la CNSS : un plafond égal à 4 fois le salaire moyen au RCAR et le dernier salaire comme assiette de liquidation à la CMR. Dans la langue de Molière, cela s'appelle «avoir le beurre et l'argent du beurre» ! ■

pas dans le meilleur des cas 4 200 DH par mois, un salarié qui gagne plus de 6 000 DH est évidemment pénalisé. Aujourd'hui, près de 350 000 salariés, sur les 2,87 millions déclarés à la CNSS en 2013, perçoivent des rémunérations supérieures à 6 000 DH, et pour ceux parmi eux qui gagnent 15 000 ou 20 000 DH par mois, le taux de remplacement ne dépasse pas respectivement 28% et 21% ! Question : pourquoi fixer le plafond à 6 000 DH, et surtout pourquoi le figer à ce niveau ? Est-ce une exigence des entreprises qui, ce faisant, veulent limiter leurs charges ? Les chiffres disponibles montrent pourtant que, de fait, 81% des salaires dans les trois caisses de retraite de base (CNSS, CMR et RCAR) ne dépassent pas 6 000 DH par mois. Cette proportion est de 89% à la CNSS, 54% à la CMR et 65% au RCAR. Cela veut dire qu'il n'y a même pas besoin de fixer de manière absolue un plafond de cotisation puisque celui-ci existe de fait. Le seul résultat de ce niveau de plafond est de pénaliser les salariés les mieux payés ; ainsi d'ailleurs que la CNSS qui accuse, de ce fait, un manque à gagner en termes de cotisations perçues.

#### **Au RCAR, le plafond représente 4 fois le salaire moyen**

C'est pourquoi la CNSS réclame la révision de ce plafond de cotisation de sorte qu'il reflète *«les objectifs de garantie des pensions de retraite, lesquels objectifs devraient s'accorder avec la réalité économique»*. Tout le monde sait que cette réalité économique est marquée notamment par des disparités dans la répartition des salaires. Mais dans le même temps, s'agissant de la retraite, la fixation d'un plafond de cotisation en valeur nominale et figée vient opérer une sorte de nivellement par le bas des pensions servies. Il y a là deux mouvements contradictoires qui n'ont

aucune justification logique.

Comment cela se passe-t-il ailleurs ? Selon un benchmark international réalisé par la CNSS sur les niveaux de plafonds des régimes de sécurité sociale de base, on constate que ceux-ci sont partout fixés en référence à une variable qui peut être soit le salaire minimum, soit le salaire moyen. Nulle part on ne fixe un plafond de manière... désincarnée ! Ainsi, si l'on prend l'exemple de pays à niveau de développement comparable à celui du Maroc, on constate qu'en Tunisie par exemple le plafond de cotisation représente 6 fois le SMIG. Dans les pays où le plafond est exprimé en multiple du salaire moyen, le benchmark montre qu'en Jordanie et en Serbie, par exemple, le plafond est égal à 5 fois le salaire moyen. Au Maroc même, le plafond du RCAR est fixé à 4 fois le salaire moyen du régime. Et le salaire moyen du régime RCAR étant de 5 500 DH par mois, le plafond de cette caisse est donc de 22 000 DH, soit 3,7 fois celui de la CNSS !

Aujourd'hui, le salaire moyen à la CNSS est de 4 327 DH par mois. Sur cette base, le plafond, qui est de 6 000 DH, représente donc 1,4 fois ce salaire moyen, soit le niveau le plus bas de l'ensemble des pays du benchmark !

Certains invoquent, comme pour relativiser ce constat, le fait que les entreprises privées ont aussi la possibilité de souscrire à une retraite complémentaire auprès de la CIMR. Cela est vrai, mais il s'agit d'une option facultative ; la preuve c'est que la CIMR aujourd'hui compte 6 000 entreprises adhérentes, ce qui n'est rien par rapport aux 165 000 entreprises affiliées à la CNSS. Et puis, l'essentiel, ce n'est pas d'adhérer à deux régimes, c'est de partir à la retraite avec une pension qui soit correcte, en tout cas proportionnelle au salaire perçu en activité ■

S.A.