

**COLLOQUE CONJOINT DES SECTIONS
AIAC, PBSS ,SSAAI**

**BOSTON MASSACHUSSET, E.-U.
4 AU 7 MAI 2008**

**Réforme du système de retraite
Entre ajustement paramétrique et constitution de
fonds de réserve
Intérêt du système des comptes notionnels – NDC-**

Zerrouki kamel

**Chargé de cours / Actuaire
Institut National de la Planification et de la Statistique, INPS
Alger
Algérie**

E.mail : zekdz@yahoo.fr Kamel264@hotmail.com

SOMMAIRE

I. Le système des comptes des comptes notionnels

II. Etat actuel du système de retraite algérien et des réformes

II.1 Le système de retraite

- II.1.1 Cadre légal
- II.1.2 Le financement
- II.1.3 Contexte démographique
- II.1.4 Contexte économique
- II.1.5 Lecture statistique des données

II.2 Les réformes entreprises

- II.2.1 L'unification du régime
- II.2.2 Relèvement du taux de cotisation
- II.2.3 Prestations
- II.2.4 Constitution d'un fonds de réserve

III. Analyse

Critiques et limites des réformes entreprises

IV. Arguments en faveur d'une réforme NDC

- stabiliser le taux de cotisation à long terme
- suppression des coûts supplémentaires
- l'effort contributif garant du maintien du système de répartition
- un taux de rendement qui reflète les performances de l'économie

V. Le dosage entre le redistributif (solidarité) et le contributif (équité)

- Plus d'équité : le système des comptes notionnels (NDC)

VI. Faisabilité et architecture du système

- La gestion de la transition : le rôle du fonds de réserve
- proposition d'architecture du système

Conclusion

Quand il s'agit d'aborder la réforme du système de retraite, le débat s'est toujours posé en termes de maintien du système de répartition ou d'introduction d'une dose de capitalisation.

Pour les tenants du système par répartition, ce dernier est synonyme de solidarité intergénérationnelle, tandis que pour les seconds il s'agit de rétablir beaucoup plus d'équité de sorte que les prestations servies soient proportionnelles à l'effort contributif de chaque individu.

Les principales critiques à l'endroit du système de financement par répartition, assis sur le renouvellement des effectifs cotisants est qu'il a atteint ses limites compte tenu des dysfonctionnements du marché du travail, à savoir le chômage et la réduction de la durée d'activité.

Par contre pour l'option capitalisation, les critiques mettent en exergue son déficit de solidarité ainsi que le danger de déséquilibre financier inhérent à son étroite dépendance des fluctuations des marchés financiers.

A cela s'ajoute les difficultés¹ techniques de transition de la répartition vers la capitalisation.

Ces dernières difficultés évoquent la mise en œuvre d'une réforme systémique, c'est à dire l'abandon du système de répartition au profit de la capitalisation ou le passage à un système mixte à plusieurs piliers combinant répartition et capitalisation.

Ceci dit, il reste pour les décideurs l'adoption d'une réforme paramétrique qui consiste à modifier les paramètres du système de retraite en place sans remettre en cause son fonctionnement (l'âge de départ à la retraite, le taux d'annuité, la durée de la période de référence pour le calcul de la pension, l'indexation...).

Cette réforme paramétrique peut être couplée à la constitution d'un fond de réserve à l'exemple de notre pays.

En effet la question qui se pose pour notre système de retraite est la suivante « sous l'effet de la transition démographique cette réforme est-elle suffisante pour le maintien du système de répartition ? »

Aussi l'ébauche d'une solution passe-t-elle par une réforme du type comptes notionnels?

Pour tenter de répondre à cette question, intéressons nous au contenu et objectifs de la réforme des comptes notionnels pour ensuite identifier les arguments jugés pertinent en faveur de la réforme NDC à travers l'analyse de notre système de retraite.

Pour ce faire, après une présentation succincte de notre système de retraite, son analyse se déclinera en trois étapes ci-après : i) les caractéristiques du contexte démographique et économique ii) les réformes entreprises iii) limites et critiques de ces réformes.

Nous poursuivrons notre exposé par l'examen de l'impact de l'introduction de cette réforme sur le rééquilibrage du dosage entre le contributif et le « redistributif ». Enfin un dernier point

¹ *la transition nécessite une évaluation de la dette implicite de l'ancien régime et aussi les moyens de l'honorer sans alourdir la charge des générations successives*

sera consacré à la faisabilité d'une telle réforme et l'esquisse d'une nouvelle architecture du système

I. Les comptes notionnels

Pour faire face aux défis démographiques, plusieurs pays dont la Suède, l'Italie, la Pologne ont entrepris de reformer leur système de retraite qui fonctionnait en répartition en introduisant la technique des comptes notionnel (Notional Defined Contribution ou à cotisation déterminées théoriques) et ce pour distinguer des régimes à cotisations² déterminés et ceux financés par répartition³ .

En effet chaque assuré verse ses cotisations sur un compte individuel fictif et sont revalorisées à l'aide d'un taux de rendement également fictif.

Ce dernier dépend par exemple du taux d'augmentation du PIB ,le taux de croissance des salaires moyens ou la croissance du total des salaires, la prestation de retraite n'est pas sujette aux fluctuations des marchés financiers .

A l'âge de départ à la retraite un capital théorique est constitué, car en réalité il n'y a pas d'accumulation de réserve. Il s'agit d'une capitalisation virtuelle.

Les pensions de retraite sont liquidées en divisant le solde du compte individuel par un diviseur de rente qui traduit l'espérance de vie au moment du départ à la retraite pour chaque individu de la même cohorte de naissance.

La conversion du capital théorique en rente générera une prestation de retraite plus faible pour les cohortes plus jeunes si l'espérance de vie augmente selon les règles du calcul actuariel.

De l'examen de cette réforme on retiendra les fondamentaux suivants :

Le principe de la répartition est maintenu: les actifs du moment qui paient pour les retraités mais la nouveauté réside dans

- ◆ Le financement des pensions qui est garanti par un taux de cotisation fixe .
- ◆ Le montant de la pension qui dépend de l'effort contributif et de l'âge de départ à la retraite.
- ◆ Le montant de la pension qui n'est pas fonction des performances des marchés financiers mais de la dépendance démographique (espérance de vie)et de la croissance de l'économie.

² On définit un niveau de cotisations fixe et on calcule alors les prestations qui sont générées par ces cotisations. Les actifs cotisent pour eux-mêmes durant toute leur vie active

³*Les cotisations prélevées sur les rémunérations de l'année servent à payer les retraites de la même année*

En définitive, la réforme NDC de part ses mécanismes de fonctionnement entre capitalisation théorique et répartition rétablit un dosage entre équité et solidarité, principes fondamentaux de tout système de financement de retraite.

II. Etat actuel du système de retraite algérien et des réformes

II.1 Le système de retraite

II.1.1- Cadre légal

L'Algérie dispose pour les salariés d'un régime de retraite obligatoire, unique et général, basé sur la répartition. Il verse à tout salarié une pension de retraite ou une allocation de retraite.

Le montant de la pension de retraite légale est égal au nombre d'années validées multiplié par 2,5% , elle ne peut être supérieure à 80 % du salaire mensuel moyen des cinq dernières années précédant la retraite, ou si c'est plus favorable à celle ayant donné lieu à la rémunération la plus élevée au cours de la carrière .

Le montant minimum de la pension ne peut être inférieur à 75 % du salaire national minimum garanti (SNMG).

Le conjoint de l'assuré décédé, les enfants à charge sous certaines conditions ont droit à une pension de réversion. Cette pension est fixée à 75% du montant de celle de l'assuré décédé.

L'âge de la retraite est fixé à 60 ans, cependant de nombreuses dérogations sont prévues par la loi de 1983 :

- les femmes peuvent faire valoir leurs droits dès l'âge de 55 ans , et même à 52 ans si elles ont élevé trois enfants ;
- les travailleurs occupant un poste de travail présentant des conditions particulières de nuisance peuvent prendre leur retraite avant l'âge légal.

Si à l'âge de 60 ans, un salarié ne remplit toujours pas la condition de travail et d'assurance de 15 années, la caisse peut lui attribuer une allocation de retraite s'il justifie de 5 années ou de 20 trimestres d'activité. Le montant sera proportionnel au nombre d'années travaillées .

On recense les dispositifs suivant de départ à la retraite :

- **La retraite sans condition d'âge:** tout travailleur ayant travaillé un nombre d'années suffisant (32ans) pour ouvrir droit à une retraite à 80% peut demander sa mise à la retraite quel que soit son âge.
- **La retraite anticipée :** elle a été instaurée en 1994 pour les salariés du secteur économique qui perdent involontairement leur emploi pour raison économique. Elle concerne les travailleurs âgés de 50 ans minimum (45 ans pour les femmes), réunissant 20 années de travail, et n'exerçant aucune activité rémunérée. Les périodes de versement de retraite anticipée sont assimilées à des périodes d'activité salariée, notamment pour le calcul de la retraite. son montant est minorée de 1% pour chaque année d'anticipation.

- **La retraite proportionnelle** : elle est attribuée au salarié s'il remplit les conditions suivantes :
 - i. être âgé de 50 ans au minimum pour les hommes et de 45 ans pour les femmes
 - ii. justifier d'un minimum de 20 années d'activité pour les hommes et 15 années pour les femmes .
 Les modalités de calcul du montant de la pension de retraite proportionnelle sont celles de la retraite légale .

II.1.2 Le financement

Les ressources des caisses proviennent des cotisations recouvrées et accessoirement de ressources propres (revenus de fonds placés, d'activités propres, etc.).

L'essentiel des cotisations provient des salariés en activité. Ces cotisations sont assises sur la totalité du salaire et leur taux actuel est de 34,5% pour l'ensemble des risques; ce taux est uniforme pour la totalité des salariés à l'exclusion de catégories particulières dont le poids n'est pas significatif.

Le taux de cotisation et sa répartition par risque :

Taux de cotisations au 1er octobre 2006

Branches	Employeur	Salarié	Œuvres sociales	Total
Assurances sociales	12,5 %	1,5 %	--	14%
Accidents du travail	1,25 %	-	--	1,25%
Retraite	9,5 %	6,5 %	0,5%	17,25%
Assurance chômage	1 %	0,5 %	--	1,50%
Retraite anticipée	0,25 %	0,25 %	--	0,50%
Total	25 %	9 %	0,5%	34,5%

Source : journaux officiels

Remarques

- le taux global de cotisation est passé de 24,5% à 34,5% du salaire entre 1985 et 2005)
- pour la retraite ce taux est passé, entre 1985 et 2006, de 7% à 17,25% du salaire

II.1.3 Contexte démographique

En 2005 la population algérienne s'élevait à 31,6 millions d'habitants, avec un triplement de la population entre 1962 et 2000 et un taux annuel de croissance démographique supérieur à 3% jusqu'à 1985 et qui aujourd'hui se situe à 1,22 %. Il était de 1,71% en 2001.

L'espérance de vie à la naissance se rapproche de celle des pays développés (73,3 pour les hommes et 75,08 pour les femmes). En 2020, on estime l'espérance de vie 78,01 pour les hommes et 79,75 pour les femmes

Marché du travail

La population active au sens du BIT est estimée à près de 9,7 millions de personnes en septembre 2005, soit un taux d'activité de 41,2 %. Selon l'office national de la statistique, la

population au chômage est estimée à 1,5 millions de personnes. Le taux de chômage quand à lui se situe à 15,3 %. Il était de 17,4% en 2004.

La population occupée est de 8,018 millions de personnes. 2,241 millions sont des salariés non permanents. Sur 1,05 millions de chômeur 896.279 sont âgés de moins de 30 ans. La part des jeunes chômeurs de moins de 30 ans a légèrement augmenté par rapport à 2004, 75 % en 2005 contre 73% en 2004.

La population active assurée est de l'ordre de 4.465.610 cotisants soit 56.45% de la population globale assurée, par conséquent il existe 43.55% de la population globale assurée qui représente diverses catégories de population inactive, mais bénéficiant des différentes prestations offertes par les caisses de sécurité sociale.

II.1.4 Contexte économique

L'impact des résultats du programme de stabilisation (programme d'ajustement structurel 1990), couplé au renchérissement des prix des exportations des hydrocarbures dresse comme suit l'état des paramètres de l'économie :

- ◆ La réduction du montant de la dette extérieure (Une dette extérieure qui est descendue de **16,4** Milliards \$⁴ US en **2005** à **4,7** Milliard \$ US en 2006.
- ◆ Un Produit Intérieur Brut (P.I.B) par habitant, qui était de **1623** Dollars US par tête en **1999** et, est estimé à **3600** Dollars US en **2006**.
- ◆ Des taux d'intérêts bas :3,25 %
- ◆ Stabilisation du taux d'inflation : 2,6 %
- ◆ Taux de croissance de l'économie entre 4 et 6 % (5,8 % en 2005)

Analyse

II-1.5 Lecture statistique des données

La démographie

i. De la population

- La baisse du taux croissance démographique
- L'allongement de la durée de vie

ii. Des retraités

- L'effectif des retraités qui s'accroît, il est passé de 57300 en 1992 à 1.497.000 en 2003 pour atteindre 1.600.000 au 31/12/04. L'effectif a triplé en l'espace de 12 ans
- Carrière moyenne : elle varie entre 22 et 27 ans pour les nouvelles entrées. Le taux moyen des pensions est de 67,5 %
- L'allongement de la durée du service de la rente, consécutif aux gains d'espérance de vie de la population

⁴ 1 US Dollars =67DA

Sous l'influence du facteur chômage , on recense les deux impacts suivants :

- L'âge moyen d'entrée en activité s'accroît
- le nombre d'années validées diminue

iii . le rapport démographique

L'examen de l'évolution du rapport démographique (Nombre de cotisants / nombre de retraités) retracé dans le tableau ci- après nous indique :

- une baisse sensible du rapport démographique qui passe à 2,78 en 2002 , il reflète la faible participation de la population active dans le travail structuré.

Evolution du rapport démographique

Année	1988	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2002
Rapport démographique	6,07	5,25	4,97	4,25	3,12	2,76	2,8	2,78

Source : ONS - CNR

Les paramètres économiques

i. Les salaires

Sous l'effet des relèvements successifs du salaire national minimum garanti (SNMG) 1000.DA* en 1990 , 8000 DA en 2001 , 12000 DA aujourd'hui, le montant des prestations de retraite servie s'accroît rapidement .

En effet, les pouvoirs publics ont décidé de relever le seuil minimum du montant des pensions de retraite à 10.000DA (relèvement des petites pensions)

ii. impact des dispositifs de préretraite

Sous le poids des différents dispositifs de retraite hérités de la restructuration de l'économie de la dernière décennie, le nombre de bénéficiaires a évolué comme suit :

Dispositif	1997	2000	2004	2005
Retraite proportionnelle	3.441	63.947	154.288	180.173
Retraite sans condition d'âge	8.258	50.425	96.674	102.829
Total	11.699	114.372	246.962	283.002

Source : CNR

- ◆ le coût total du dispositif est pour la seule année 2005 estimé à 46,065 milliard de dinars dont 6,04 milliards de dinars au titre des nouveaux bénéficiaires.

◆ En 2004 le pourcentage des bénéficiaires par avantage s'établit comme suit :

- Retraite légale : **37,2%** ,
- Retraite proportionnelle : **35,4%**,
- Retraite anticipée : **0,5 %**
- Allocation de retraite : **12,6%**
- Retraite sans condition d'âge : **14,3%**

- ◆ le coût du financement des retraites s'accroît rapidement
- ◆ un allongement de la durée moyenne des pensions de 8 années pour la retraite proportionnelle
- ◆ de 6 années pour la retraite sans condition d'âge .

Ces départs de la vie active génèrent un manque à gagner de plus en plus grand

iii. Situation financière

Evolution de l'équilibre financier

Unité :10⁹ DA

Année	1988	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2002	2005
Solde Technique (recettes - dépenses)	-1,9	-0,3	+2,96	+2,59	- 8,65	+2,43	-0,15	+12,2	-2,02

Source : CNR

- ◆ Sur la période observée 1988 – 2005 , la situation financière de la caisse présente une succession de déficits
- ◆ Les relèvements successifs des taux de cotisation n'ont pas pu stabiliser la situation financière de la caisse

I.2 Les réformes entreprises

1I2.1. L'unification du régime

Avant 1983, le système de retraite en Algérie a fonctionné sous forme de différents régimes professionnels couvrant des catégories de travailleurs appartenant à différents secteurs d'activités (fonctionnaires, agricoles, mineurs, militaires, ouvriers l'Etat, non salariés,)

Actuellement, l'Algérie dispose pour les salariés d'un régime de retraite obligatoire -Le principe fondamental de ce système est de garantir aux personnes cessant leur activité un revenu de remplacement proportionnel aux salariés .Cet ensemble juridique permet de définir un régime unique de retraite pour tous les travailleurs.

II.2.2. Relèvement du taux de cotisation

1. à partir de 1991, relèvement du taux de 7 % à 11 %
2. augmentation sur 3 ans de la quote-part salariale de la fraction de cotisation de retraite de 1,5% par fraction de 0,5% à la charge du travailleur à compter de juillet 1996

- 3 . relèvement de la fraction de cotisation de retraite de 1,5% à compter du premier janvier 1999
3. réduction de 2.25 % de la fraction affectée à l'assurance chômage en 2000. La branche retraite recevra 2% , son taux de cotisation est fixée à 16,5%
4. le taux de cotisation passe à 17,25% en 2006
5. la quote- part retraite est passée entre 1985 et 2006 , de 7 % à 17,25 %

<i>Evolution du taux de cotisation des retraites des salariés</i>				
Année	Employeur	Salarié	Œuvres sociales	total
1985	3 ,5 %	3 ,5 %		7%
1991	7 ,5%	3 ,5 %		11%
1994	7 ,5%	3,5%	0,5%	11,5%
1996	7 ,5%	4 %	0,5%	12%
1997	7 ,5%	4 ,5%	0,5%	12 ,5%
1998	7 ,5%	5%	0,5%	13%
1999	8,5%	5,5%	0,5%	14,5%
2000	9,5%	6,5%	0,5%	16 ,5%
2006	10%	6,75%	0,5%	17,25%

Source : journaux officiels

II.2.3 Prestations

1. la fixation à 75 % du salaire national minimum garanti (SNMG) du montant minimum de la pension au lieu de 100%
2. la détermination du salaire mensuel moyen servant pour le calcul des pensions sur la base des 3 dernières années au lieu de la dernière année . Cette période est portée à 4 ans en 1999 puis à 5 ans en 2000
3. la fixation du montant maximum de la pension à 15 fois le SNMG

II.2.4 Constitution d'un fonds de réserve

L'Algérie s'est dotée pour la première fois d'un fonds national de réserves destiné à préserver les équilibres financiers de son système de retraite par répartition et à assurer un revenu de remplacement pour les générations futures.

Ce fonds sera financé par l'affectation annuelle de 2 pour cent du produit de la fiscalité pétrolière et une fraction des excédents de trésorerie des caisses de sécurité sociale.

Les ressources qui lui sont confiées seront placées exclusivement en valeurs d'état et serviront à constituer des réserves destinées à contribuer à la viabilité et à la pérennité du système national des retraites

le Fonds intervient dans les cas de déséquilibre financier grave de nature à compromettre le paiement des pensions du régime obligatoire de durable ;

Il nous faut toutefois souligner que le choix de mettre en place un fond de réserve revient à provisionner partiellement le régime (accumuler des réserves collectives). C'est pourquoi il faudrait analyser la valeur actuelle du fonds par rapport au montant des engagements « la dette implicite du régime ».

Cette dernière n'est pas déterminée de manière exacte et dépend du changement dans le très long terme

Les résultats de l'analyse de cette dernière permettra au fonds de jouer son rôle de pilotage à long terme.

Aussi, son efficacité dépendra des mécanismes de gouvernance et de gestion du fonds

III. Analyse

Critiques et limites des réformes entreprises :

- Critiques

Seuls des ajustements de taux de cotisation ont été effectués

La quote-part retraite est passée entre 1985 et 2006, de 7 % à 17,25 %

◆ Aucun changement n'a touché à l'âge de départ à la retraite

L'âge légal de départ à la retraite est fixé à 60 ans

◆ Le taux d'accumulation est resté identique (2,5%)

Limites

◆ Les avantages en matière de retraite et notamment les modalités de calcul des droits permettant d'atteindre en 32 années le taux maximum de remplacement n'ont pas été révisés

◆ Dans un pays en pleine relance économique, il y a nécessité de plafonner les taux de cotisations pour préserver la compétitivité, la croissance et l'emploi.

◆ le taux de cotisation d'équilibre de long terme pourrait dépasser 45% et le fait de l'atteindre pourrait avoir d'importants effets négatifs sur l'emploi formel

◆ compte tenu de son caractère transitoire, le fonds de réserve ne peut pas dispenser le régime des adaptations nécessaires à savoir la mise en œuvre d'une réforme en profondeur

IV. Arguments en faveur d'une réforme NDC

- stabiliser le taux de cotisation à long terme

En effet à long terme, si le montant des retraites à servir aux assurés croît plus vite que les ressources du régime, un mécanisme d'équilibrage ajuste automatiquement le niveau des pensions.

Cet ajustement s'appuie sur une réévaluation du taux de rendement interne du régime. Dans le système NDC les réponses apportées pour juguler l'impact des aléas démographiques et économiques passe par l'ajustement du montant des pensions .

Dans le cas de notre système de retraite , les déficits « successifs » enregistrés , ont été résorbés grâce aux ajustement successifs des taux de cotisation mais aussi aux rallonges budgétaires accordées par les pouvoirs publics, ce qui a permis de maintenir le système de financement en vigueur .

Le taux de cotisation d'équilibre de long terme pourrait dépasser 45% et le fait de l'atteindre pourrait avoir d'importants effets négatifs sur l'emploi formel.

Il nous faut noter que la stabilisation du taux global de cotisation autour de 34,5 % de l'assiette globale de cotisation depuis 1999 est dû à un simple rééquilibrage interne des taux . (réduction de plus de 60 % du taux de cotisation de risque chômage)

Aujourd'hui, on peut se poser la question suivante : la forte croissance des dépenses d'assurance maladie et de la couverture des accidents de travail peut elle permettre de stabiliser ce taux autour de sa valeur actuelle ?

En effet malgré l'allongement de la durée de vie, la durée de cotisation et le taux d'annuité n'a pas été modifié, ce qui alourdit la charge du système de retraite causant une série de déficits successifs.

Ceci dit, les éléments repris ci- dessus montre que les réponses classiques apportées aux problèmes de déséquilibres financier , comme le relèvement de taux de cotisation ne sont pas toujours suivi d'effets .

Ce constat établi, la stabilisation du taux de cotisation à long terme ne constitue- t-elle pas un argument en faveur d'une réforme NDC ?

- Suppression des coûts supplémentaires engendrés par les différents dispositifs de départs à la retraite (abaissement de l'âge de départ à la retraite)

Les gains croissants d'espérance de vie alourdissent la charge des retraites. Cette dernière est accentuée par les départs précoces à la retraite engendrés par la multiplicité des dispositifs de préretraite.

La dépendance démographique introduite dans la réforme NDC, induit la prise en compte d'un coefficient de conversion, un pour chaque âge après 64 ans.

Ce dernier permet pour un même capital virtuel de produire une pension annuelle plus faible pour les classes d'âge plus jeunes si la conversion est réalisée au même âge .

Aussi, si l'espérance de vie augmente ou bien sûr en cas de départ précoce à la retraite cette conversion du capital virtuel accumulé à l'âge effectif de départ à la retraite entraînera la suppression des coûts supplémentaires.

- L'effort contributif garant du maintien du système de répartition

Le montant de la pension NDC dépend de l'effort contributif de chaque individu et permet ainsi de rééquilibrer le dosage entre équité et solidarité.

Le premier effet de la réforme serait la modification du taux d'annuité qui devient variable en fonction de l'âge, du taux de cotisation et de la table de mortalité de chaque génération.

- un taux de rendement qui reflète les performances de l'économie

Aujourd'hui le taux de rendement des pensions est largement supérieur au taux de croissance constaté : 5,5% pour une retraite anticipée à 55 ans et 4,5% pour une retraite normale à 60 ans. Ce taux devrait être au même niveau que le taux de croissance économique pour qu'un système soit financièrement viable.

L'introduction de la réforme NDC rétablit la prise en compte de rendement conforme aux performances de l'économie

V. Le dosage entre le redistributif (solidarité) et le contributif (équité)

Plus d'équité : le système des comptes notionnels (NDC)

L'orientation des réformes entreprises a été marquée par le large consensus qui existe autour du principe de répartition.

En effet ces réformes s'appuient sur la solidarité intergénérationnelle traduite par le relèvement successif des taux de cotisations et de la solidarité intra générationnelle à travers le plafonnement des prestations et le relèvement des montants des « petites pensions » .

Il nous faut noter que ces réformes n'ont pas réussi à rétablir les équilibres financiers

D'ou aujourd'hui le souci de maintenir le système de répartition passe par l'intégration de l'effort contributif dans la définition des avantages de chaque assuré.

Nous pensons que la technique des comptes notionnels décrites ci-dessus nous donne la possibilité d'envisager de construire un nouvel équilibre dans le dosage ente équité et solidarité dans notre système de financement actuel .

En effet les, les pensions contributives, qui prennent en compte l'ensemble de la carrière vont supplanter les pensions rétributives , fonction des derniers salaires qui caractérise notre système de prestation .

Bien sûr l'effort contributif consenti par les assurés s'inscrit toujours dans une logique de répartition en adéquation avec l'un des principes fondamentaux de la réforme NDC .

Ce nouveau dosage entre équité et solidarité va nous permettre de sauvegarder les avantages hérités de notre système actuel.

VI .Faisabilité et architecture du système

Comme pour toute nouvelle réforme se pose la question de la faisabilité ou en d'autres termes comment gérer la transition de l'ancien régime vers le nouveau.

A cela s'ajoute qu'il nous faudra déterminer dans l'architecture du nouveau régime la part que nous souhaitons accordée à cette réforme

La gestion de la transition : le rôle du fonds de réserve

Point de vue Le statut du fonds de réserve n'est pas très bien défini entre son rôle structurel (contribution au financement des retraites grâce aux produits financiers qu'il génère ou de lissage (se limite à mieux étaler dans le temps la progression du taux de cotisation,).

Aussi , nous pouvons assigner à ce fonds de réserve alimenté par les produits de la fiscalité pétrolière le double objectif suivant :

- ◆ faciliter la couverture des droits acquis par les premières générations
- ◆ accélérer la mise en œuvre de la réforme en assurant une stabilisation du taux de cotisation

- proposition d'architecture du système

Le souci de rétablir un dosage entre équité et solidarité devrait nous conduire compte tenu des difficultés nées de la transition économique à savoir :

- ◆ la faiblesse des créations d'emploi
- ◆ la précarité du marché du travail (prépondérance des contrats de travail à durée déterminée
- ◆ l'extension de la sphère de l'informel

va nous conduire dans une première étape de débattre d'une proposition basée sur un scénario d'architecture d'un système à deux piliers qui sont les suivants :

Premier pilier : pension minimum financée en répartition

Deuxième pilier : pension en cotisations définies notionnelles (NDC) (contributives)

Une étude actuarielle approfondie viendra apporter des éléments de réponse quant à la part de chaque pilier dans le financement du système

Conclusion

On retiendra pour conclure les éléments de réflexion suivants :

- Les réformes entreprises s'appuient sur la manipulation des paramètres tels que le taux de cotisation et le plafonnement des prestations qui apportent des réponses à court terme aux déséquilibres financiers sans toucher aux fondements du système.
- Ces réformes n'intègrent pas les effets de la transition démographique caractérisée par l'augmentation de l'espérance de vie, la baisse du taux de fécondité, la baisse sensible du taux de mortalité
- le maintien du système de répartition dans ces nouvelles conditions de transition démographique passe par une réforme en profondeur
- la réforme NDC à travers l'ajustement de l'ensemble des paramètres du système de retraite (le taux d'annuité, l'âge de la retraite, le taux de cotisation, les revenus utilisés dans le calcul de la retraite, les mécanismes d'indexation des retraites) induit un rééquilibrage dans le dosage entre équité et solidarité et permet ainsi la sauvegarde du système de répartition
- Dans le cas de notre pays la constitution d'un fonds de réserve va « légitimer » le recours à d'autres ressources que la cotisation, et induire ainsi moins de réticence pour le lancement d'une réflexion consacrée à la mise en œuvre d'une réforme (type NDC) à même d'asseoir à long terme un système de retraite pérenne.

BIBLIOGRAPHIE

1. *Deux mille cinq cents mots sur la réforme du régime de retraite Suédois* - OLE RIKSFORSÅKRINGSVERKET - Conseil Suédois de la sécurité sociale.
2. *La réforme des retraites : l'approche de la Banque mondiale* - ROBERT HOLZMANN - Banque mondiale – Washington – DC
3. *La réforme du système de retraite suédois. Premiers résultats* - OLE SETTERGREN - RFAS No 4- 2003.
4. **Le basculement des régimes de retraites vers la cotisation définie en Suède et en Italie : Une solution intéressante mais risquée** - Marco Geraci Doctorant ERES – PESPSE – CUREI Université Pierre Mendès France Grenoble II L'accès inégal à l'emploi et la protection sociale , Matisse 16 -17 Septembre 2004
5. **Le financement des pensions, Modélisation, analyse actuarielle l'Assurance pension Algérienne (situation actuelle , perspectives)** K.Zerrouki Association Internationale de la Sécurité Sociale, AISS Séminaire sur les techniques statistiques et actuarielles de la sécurité sociale , Cotonou , Février 2006
6. *Les régimes de retraite : principes généraux, l'Algérie face à son avenir* - R. DE LEERS, Association Royale des Actuaires belges - KAMEL ZERROUKI, Institut National de la Planification et de la Statistique - IV^e Forum des Assurances d'Alger - Novembre 2005 - www.cnac.dz
7. *Les comptes notionnels* - PIERRE DEVOLDER- Professeur à l'UCL, novembre 2006
8. *Optimisation du financement des pensions dans un contexte de changements démographiques et d'économie volatile, une approche réaliste de la gestion du Fonds national des pensions* - STERLING GUNN - Analyse des risques - Office d'investissement du régime de pensions du Québec.
9. *World Bank report in pension in MENA countries* - Août 2005