

UNIVERSITÉ ABDERRAHMANE MIRA DE BEJAIA
FACULTÉ DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES
DÉPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES

Thème

**LA QUESTION DE LA RÉFORME DU SYSTEME DE LA
RETRAITE EN ALGÉRIE**

Mémoire de fin de cycle en vue de l'obtention du diplôme de master en
Science Sociale

Option : Sociologie du travail, Emploi et Organisation

Préparé par

MANSOURI Abdelhak

Encadré par

BELAIDI ALI

Année Universitaire 2016-2017

Remerciements

Je remercie le bon Dieu de m'avoir donné la volonté et le courage afin de réaliser ce travail.

J'adresse mon plus vif remerciement, à mon promoteur Mr:BELAIDI ALI, pour son aide et sa compréhension et ses précieux conseils tout au long de ce travail, non seulement pour avoir accepté de diriger ce travail mais aussi pour ses qualités humaines.

Je remercie les plus vifs vont à :

Mr MEZHOUD, Sous Directeur de la CNR de Bejaia pour sa générosité en conseils et son aide lors de la pratique.

Finalement Je remercie tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à l'élaboration de ce modeste travail.

Dédicaces

Je tiens à dédier ce modeste travail à :

*Mes chers parents **Hayyet** et **Amar** qui ont toujours été là pour moi, et qui m'ont donné un magnifique modèle de labeur et de persévérance. J'espère qu'ils trouveront dans ce travail toute ma reconnaissance et tout mon amour ;*

Mes très chers frères et sœurs et leurs enfants

A mes grand parents ; A mes tantes et oncles ;

A toutes les personnes chères à mon cœur

Merci

LISTE DES ABREVIATIONS

- **AMG** : Assistance médicale gratuite.
- **AP** : Avantage Principale.
- **BTP** : Bâtiment et Travaux Publics.
- **CAAV** : La caisse Algérienne d'assurance vieillesse.
- **CACOBATPH** : La caisse des congés payés des travailleurs du bâtiment.
- **CNAC** : La caisse nationale d'assurance chômage.
- **CNAS** : La caisse nationale d'assurance sociale des travailleurs salariés.
- **CAPAS** : La caisse d'assurance et de prévoyance des agents de SONELGAZ.
- **CASNOS** : La caisse nationale de sécurité sociale des non salarie.
- **CGRA** : La caisse générale des retraites algérienne.
- **CNASAT** : La caisse nationale d'assurance sociale, accidents de travail et des maladies professionnelles.
- **CNAVTS** : La caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés.
- **CNMA** : La caisse nationale de mutualité agricole.
- **CNR** : La caisse nationale des retraites.
- **CSSM** : La caisse de sécurité sociale des mineurs.
- **CAVNOS** : La caisse d'assurance vieillesse des non-salariés.
- **EPSPGM** : Entreprise de couverture des travailleurs sociaux chargés de la mer et de la fondation d'accorder la retraite aux travailleurs mer.
- **IRG** : Impôt sur le revenu global.
- **ONS** : Office nationale des statistiques.
- **OPC** : Organismes de placement collectif.
- **SS** : Sécurité Sociale.
- **SNMG** : Le salaire national minimum garanti.
- **SP** : Salaire de poste.
- **SNTF** : Société nationale des transports ferroviaires.
- **N°** : Numéro.
- **%** : Pourcentage.

LISTE DES TABLEAUX

- Tableau n°1** : L'évolution du nombre des retraités de la wilaya de Bejaia (2006-2016).....
- Tableau n°2** : Répartition de la population des retraités, droit direct, selon l'âge et le sexe.....
- Tableau n°3** : Répartition par avantage du nombre de bénéficiaires d'une pension ou allocation de retraite.....
- Tableau n°4** : L'évolution des recettes et les dépenses total de la CNR(2006-2016) en Milliards.....
- Tableau n°5** : Le nombre de cotisant/Retraités entre (2006-2016).....

SOMMAIRE

LISTE DES ABREVIATIONS

LISTE DES TABLEAUX.

INTRODUCTION -----01

Chapitre I : CADRE MÉTHODOLOGIQUE -----04

1. PROBLÉMATIQUE-----05

2. HYPOTHÈSE -----08

3. ASPECT METHODOLOGIQUE ET TECHNIQUE DE LA RECHERCHE -----08

**Chapitre II : DEMOGRAPHIE, ECONOMIE ET SYSTEME DE RETRAITE : ASPECTS
THEORIQUES -----11**

1. Généralités sur les systèmes de retraite ----- 12

1.2. Les trois piliers de la retraite ----- 15

1.3. Histoire de la retraite ----- 16

1.4. Les différents régimes de la retraite----- 18

2. Les modes de financement du système de retraite----- 19

2.1. Système de retraite par répartition ----- 19

2.2. Système de retraite par capitalisation----- 20

2.3. Comparaison des deux modes de financement répartition et capitalisation ----- 21

**3. La relation entre les changements économiques et démographiques et le système de
retraite ----- 21**

3.1. L'impact des changements démographique sur le système de retraite par répartition---- 22

3.2. L'incidence des évolutions économiques sur le système de retraite par répartition----- 23

Conclusion ----- 24

Chapitre III : LE SYSTÈME DE RETRAITE EN ALGÉRIE-----25

1. Naissance du système de retraite en Algérie ----- 26

1.1. Les fondements juridiques et réglementaires du système de retraite Algérien ----- 27

1.2. Les types de la retraite-----	29
1.3. Les bases du calcul de la retraite-----	33
2. Analyse financière de la caisse nationale des retraités en Algérie -----	34
2.1. Etude l'équilibre financier du système de retrait -----	35
2.2. Etude de la population active et en chômage-----	39
3. L'analyse et l'interprétation des données -----	42
3.1. L'analyse des données-----	42
3.2. Vérifications des hypothèses-----	47
Conclusion -----	48
CONCLUSION GÉNÉRALE -----	49
BIBLIOGRAPHIE-----	52
ANNEXES-----	55

INTRODUCTION

INTRODUCTION

D'un point de vue Sociologique ,la retraite peut être considérée comme un temps Sociale, une transition biologique au cours de laquelle un individu, a un âge déterminé se retire de son service employeur, impliquant une restructuration du parcours de vie elle apparait comme une institution récente en Afrique en générale et en Algérie en particulièrement ,car pendant longtemps, la société plutôt traditionnelle n'avait pas institué un mode de travail limite, impliquant plus en moins une retraite a un moment donné du parcours de vie .

Le système de retraite Algérien à connu d'importantes reformes comme la suppression de l'ordonnance 1997 qui concerne la retraite sans condition d'âge, le dispositif de 97/13 fait référence au départ volontaire ce qui n'est pas le cas de l'ordonnance de la dispositif de 94 qui lui concerne de départ forcer ou obligatoire par rapport a une conjoncture économique donnée. Cette suppression est due aux recettes qui n'arrivent plus à couvrir les dépenses.

Le système de retraite et un système intergénérationnelle, c'est-à-dire les jeunes travailleurs doivent cotiser pour les gens qui partent en retraite; si on arrive plus à maintenir cette équilibre il faut obligatoirement mettre en place des procédées ou des mesures pour pouvoir assurer cet équilibre, et permettre que les cotisations des travailleurs peuvent couvrir les dépenses des retraitées. Aujourd'hui si les genres partent trop jeune, il est claire que les cotisations ne vont pas suffire parce que n'on pas assez cotiser pour prendre en charge les retraitées.¹

L'Algérie s'inscrit à son tour, dans la dynamique quasi universelle de reforme du système de retraite. La prise de conscience de la nécessité de prémunir les générations futures contre les menaces de déséquilibre, à poussée la majorité à une caisse gère la retraite .actuellement l'Algérie dispose pour les salaries un régime obligatoire unique et générale sur le principe de la répartition il est gère par la CNR.

Pour mener à bien notre travail et en fonction des données disponible, nous avons structuré notre travail en trois chapitres, présentés comme suit :

Le premier chapitre du cadre méthodologique qui se compose du problématique , hypothèse, aspect méthodologique et technique de la recherche.

¹ BERKATI Akli « débat sur la retraite en Algérie » canal Algérie, Alger, Octobre, 2016

Dans le deuxième chapitre nous aborderons sur la généralités sur les systèmes de retraite et ses modes de financement , enfin la relation entre les changements économiques et démographiques et le système de retraite.

Les raisons qui nous poussées à choisir ce thème sont multiple, primo depuis notre première année de préparer notre mémoire sur un thème qui traite des phénomènes beaucoup plus social, nous avons choisi la méthode qualitative, parce que le thème même nous pousse à comprendre justement et profondément les causes de réforme du système de retraite algérien, cette pour cela on utilise l'entretien direct qui se fait en tête à tête entre deux personnes dont l'une transmet a l'autre des informations sur un sujet prédéterminé, notre population visée sont dix personnes qui travail a la Caisse National des retraités de la Wilaya de Bejaia.

Notre travail théorique sera renforcé par une étude du lien des variables macroéconomiques et le système de retraite, nous allons tenter d'apporter une explication a l'influence des variations de taux d'emploi, taux de chômage, taux de cotisation, le SNMG sur les recettes et dépenses de la CNR.

CHAPITRE I
CADRE METHODOLOGIQUE

1. PROBLÉMATIQUE

La retraite est l'un des piliers fondamentaux de la protection sociale dans la mesure où elle vise à aider les personnes âgées à vivre pleinement et à s'épanouir et permet aux économies de mieux s'adapter aux nouvelles possibilités de croissance. D'un point de vue Sociologique ,elle peut être considérée comme un temps Sociale, une transition biologique au cours de laquelle un individu, à un âge déterminé se retire de son service employeur, impliquant une restructuration du parcours de vie elle apparait comme une institution récente en Afrique en générale et en Algérie en particulièrement ,car pendant longtemps, la société plutôt traditionnelle n'avait pas institué un mode de travail limite, impliquant plus en moins une retraite à un moment donné du parcours de vie.

Historiquement, l'assurance vieillesse en Algérie n'a été instaurée pour l'ensemble des salariés qu'en 1953 avant cette date, quelques corporations bénéficiaient déjà de ce régime de retraite : ce sont les fonctionnaires et les travailleurs jouissant de statuts similaires (les fonctionnaires tels les cheminots, employés de la société d'état : électricité et gaz d'Algérie)². L'assurance vieillesse pour les travailleurs non salariés (indépendants) des professions industrielles, commerciale, artisanale, libérale et agricole instituée en 1956 n'a été mise en œuvre qu'en 1958. et constitue au départ l'unique branche de ce régime particulier.

Ainsi, La création de la sécurité sociale en Algérie est en 1972. La situation du système Le de soins est distinguée entre trois périodes : La première période de 1949. Le système de soin était marqué par la présence de l'assistance médicale gratuite «AMG» instaurée en 1949 par le système colonial. Cet avantage d'assistance ciblait la population indigente³. La sécurité sociale n'avait pas de relations étroites avec le système de soins. Le financement de l'AMG posait beaucoup de problèmes et était assuré par le budget de l'Etat⁴.

La seconde période, allant de 1974 jusqu'à 1983, a été marquée par l'augmentation du salariat et donc du nombre d'assurés, ce qui a permis aux caisses de sécurité sociale de réaliser des excédents dans leurs trésoreries. L'augmentation du salariat dans le secteur industriel, qui a connu une nette expansion dans le début des années 1970, avait changé la nature des besoins de santé des travailleurs, ceci à nécessité l'implication de la sécurité sociale

²DEVOLDER. Pierre, le financement des régimes de retraite, Economica, Paris, 2005, p17.

³ <http://www.linternaute.com>.

⁴ MEROUANI et HAMMOUDA, le système Algérien de protection sociologie entre Bismarckien-Beveridgien», les cahiers du CREAD N° 107, 108, pp, 104, 105.

dans le système de soins à travers le financement du forfait hôpitaux, mais aussi à travers le remboursement des médicaments.

En Outre, la sécurité sociale s'est investie dans la création des infrastructures médicosociales. Cependant, cette partie de financement, qui provenait essentiellement des Cotisants, profitait aux non assurés sociaux du fait de la gratuité des soins. Cela relève des germes d'une inversion du principe Beveridgien du financement par l'impôt du système de santé. La redistribution classique des biens portants vers les malades et des cotisants vers les autres catégories de la population vulnérable (sans assurance sociale) Relèverait de la solidarité intra-générationnelle. La redistribution se fait des cotisants vers les non cotisants fuyant l'impôt social (cotisations), à l'instar du Passager clandestin⁵.

En juillet 1983, il a été mis fin au régime de retraite de base ainsi qu'au régime de retraite complémentaire⁶ existants. Ainsi, l'avènement de la réforme de juillet 1983 s'est traduit par la fusion des régimes à base professionnelle existants en un régime unifié. La troisième période, après 1984, a connu le rétrécissement du champ d'intervention de la sécurité sociale dans le système de soins, du fait de la mise de la plupart des établissements de soins sous tutelle du ministère de la santé. Cependant ce retrait de la sécurité sociale du système des soins a été plutôt administratif que financier, le financement des soins par la sécurité sociale ayant significativement augmenté durant la période.

Actuellement, l'Algérie dispose pour les salariés d'un régime de retraite obligatoire, unique, basé sur le principe de la répartition. Ce système est géré par la caisse nationale des retraites (CNR). Les non salariés, relèvent d'une caisse spécifique, la caisse d'assurance sociale des non salariés (CASNOS). Son financement nécessite alors un équilibre entre le nombre des actifs cotisants et celui des retraités. La caisse Nationale des retraites (CNR) a été créée par décret n° 85-223 du 20 août 1985 abrogé et remplacé par le décret N°92-07 du 04 janvier 1992 portant statut juridique des Caisses de Sécurité Sociale et organisation administrative et financière de la Sécurité Sociale⁷. Le système de retraite algérien repose sur l'évolution des revenus professionnels et sur le nombre de cotisants. Il est donc sensible d'une part, aux mutations du marché de travail, et d'autre part, à la transition démographique. Depuis quelque année, l'Algérie est rentrée dans une phase de transition démographique caractérisée par une

⁵Kaddar « les rapports entre la sécurité sociale et le système de soins en Algérie » les cahiers du cread, N°19, p 115.

⁶ La retraite complémentaire : voir la page, 13

⁷ WWW.CNR.DZ.

augmentation de taux d'accroissement démographique, et un allongement continu de l'espérance de vie, en 2016 L'espérance de vie atteindra 77 ans d'après l'ONS. Ces facteurs démographiques vont naturellement affecter directement par l'évolution de la population active occupée qui est 11 932 000 personnes en 2016, et la configuration du marché de travail.⁸

Par ailleurs, et relatif a la question du chômage, Au milieu des années 90 d'importantes reformes ont été adoptées pour alléger le chômage de plus de 300 milles travailleurs, et dans le but de réduire le cout social des compressions des effectifs. Des mesures sont alors misent en application comme la retraite anticipée, portant la protection des salaires susceptible de perdre de façon involontaire leurs emplois. Ces mesures de protections et les mesures de facilitation de départ à la retraite ont eu comme premier effet d'alourdir la charge financière du système de retraite en Algérie.

Notons ainsi, Le système de retraite à connu d'importantes reformes comme la suppression de l'ordonnance 1997 qui concerne la retraite sans condition d'âge, le dispositif de 97/13 fait référence au départ volontaire ce qui n'est pas le cas de l'ordonnance de la dispositif de 94 qui lui concerne de départ forcer ou obligatoire par rapport a une conjoncture économique donnée. Cette suppression est due aux recettes qui n'arrivent plus à couvrir les dépenses. Le système de retraite et un système intergénérationnelle, c'est-à-dire les jeunes travailleurs doivent cotiser pour les gens qui partent en retraite; si on arrive plus à maintenir cette équilibre il faut obligatoirement mettre en place des procédées ou des mesures pour pouvoir assurer cet équilibre, et permettre que les cotisations des travailleurs peuvent couvrir les dépenses des retraitées. Aujourd'hui si les genres partent trop jeune, il est claire que les cotisations ne vont pas suffire parce que n'on pas assez cotiser pour prendre en charge les retraitées.⁹

L'Algérie s'inscrit à son tour, dans la dynamique quasi universelle de reforme du système de retraite. La prise de conscience de la nécessité de prémunir les générations futures contre les menaces de déséquilibre a poussé la majorité à une caisse gère la retraite .actuellement l'Algérie dispose pour les salaires un régime obligatoire unique et générale sur le principe de la répartition il est gère par la CNR.

⁸ WWW.ONS.DZ.

⁹BERKATI Akli « débat sur la retraite en Algérie »canal Algérie, Alger, Octobre, 2016

Le système de retraite en Algérie a connu un changement des lois ces dernières années au sein de la caisse des retraitées (CNR).

2. HYPOTHÈSE

Le système de retraite en Algérie est le système par répartition intergénérationnelle.

- Le système de retraite par répartition annule la demande de retraite anticipée.
- La fixation de l'âge de retraite à 60 ans face au déséquilibre causé par les changements socio-économiques qui a causé un taux important du chômage.

3. ASPECT METHODOLOGIQUE ET TECHNIQUE DE LA RECHERCHE

1- Méthodes adoptées

Méthode en Grec (META=après ; ADOS=voie ; LOGIE= étude), qui se définit comme la manière de dire, de faire, d'enseigner une chose en suivant certains principes et avec un certain ordre. En fait il n'y a pas une démarche méthodologique ; il y a sa démarche méthodologique, il le bon sens d'une démarche, se familiariser avec une démarche. Prendre en compte l'ensemble des points qui permettent l'approche de la recherche. Au sens le plus général du terme, la méthode est constituée de l'ensemble des opérations intellectuelles par lesquelles une discipline cherche à atteindre les vérités qu'elle poursuit, les démontre, les vérifie¹⁰etc. Avec cette perspective que nous avons choisie la méthode qualitative, parce que le thème même nous pousse à comprendre justement et profondément les causes de réforme du système de retraite algérien, alors pour être fidèle à ces objectifs, la méthode qualitative s'accorde bien avec l'objectif. Même en sociologie, dans sa quête de compréhension du social, s'appuie sur des instruments méthodologiques rigoureux qui lui permettent d'accéder à une connaissance « pure » ou du

¹⁰ BISSOU, A, Vocabulaire pratique des sciences sociales, Economie et Humanisme, Paris, les éditions ouvrières, 1969, p.383.

moins scientifique de l'objet social. L'étude de ces outils débouche sur une approche des sciences sociales « en pratique », sur le terrain. Les démarches Quantitatives (statistiques, sondages, questionnaires....) ont longtemps été dominantes en sociologie. Cependant, de nos jours, les démarches quantitatives sont laissées de côté au profit des outils qualitatifs, tel que l'entretien.

2- Techniques utilisées

La technique de l'entretien est utilisée en science sociale plus particulièrement en sociologie dans le but de recueillir des informations verbales : elle permet de faire contact direct avec les intéressés et profite aussi d'approfondir son sujet à partir de la réponse donnée par l'enquêté (ce qu'on ne peut pas faire en questionnaire) ; en d'autres termes un entretien oral se fait en tête à tête entre deux personnes dont l'une transmet à l'autre des informations sur un sujet prédéterminé.

C'est aussi un procédé d'investigation. L'entretien est un instrument méthodologique qui suppose la mise en œuvre de processus fondamentaux de communication et d'interaction. Les méthodes d'entretien est caractérisent par un contact direct entre l'interlocuteur et l'entreteneur, une assez faible directivité, ainsi qu'un échange et la mise en place d'une relation. Cette relation sociale produit sur l'entretien des effets dont il faut tenir compte afin d'objectiver le discours de l'enquête et d'arriver à une véritable connaissance scientifique. Ces effets de la relation sociale sur le travail sociologique de l'enquêteur peuvent être multiples : effets de domination de l'enquêteur sur l'enquête (et inversement), imposition de problématique, distorsion dans la compréhension d'un même langage ¹¹.....etc.

¹¹ RAYMOND Quivy et LUC Van, Manuel de la recherche en science sociales, édition Dunod, pp .194, 195.

Le problème qui se pose au sociologue est alors de savoir quels outils sont à sa disposition pour maîtriser les effets de la relation sociale sur la production sociologique découlant de l'entretien. Ces outils doivent être utilisés tout au long du travail effectué autour de l'entretien et pas seulement au moment de la rencontre de l'enquêteur et de l'enquêté dans le cadre de l'entretien. C'est la raison pour la quelle nous opté l'entretien direct. Alors pour gagner leur confiance et recueillir des informations efficaces, il est préférable de ne pas poser des questions fermées. Nos questions sont ouvertes. La cueillette des informations sur les lieux a été faite avec des prises de notes. Rappelons que depuis le commencement de notre travail empirique, on s'est pas seulement focalisé sur les entretiens, mais on a appuyé les informations recueillie par l'observation, c'est - à- dire avant et après les entretiens notre curiosité scientifique était toujours éveillé, pas seulement pour écouter mais aussi regarder pour comprendre.

CHAPITRE II

DÉMOGRAPHIE ET SYSTÈME DE RETRAITE :
ASPECTS THÉORIQUES

Le système de retraite fait partie d'un système plus global, celui de la protection sociale. Cette dernière regroupe l'ensemble des dispositifs assurant la protection contre les risques sociaux tels que : maladie, accidents de travail, chômage et vieillesse¹². Il existe deux modes d'aménagement de la protection sociale particulièrement du système de retraite qui sont comme suit : l'assurance sociale dont l'origine revient à Bismarck¹³ et le modèle d'assistance proposé par Beveridge¹⁴. Ce premier chapitre est composé de trois sections dont la première porte sur les généralités du système de retraite, la seconde s'articule les modes de financement du système des retraites, et la troisième traite le lien entre le système de retraite et l'environnement démographique et économique.

1. Généralités sur les systèmes de retraite

Savoir d'où l'on vient pour savoir où l'on va, passe par la connaissance de l'histoire des retraites pour comprendre le présent sur lequel se construit l'avenir. Il est donc intéressant de donner quelques définitions issues du système de retraite et les différents régimes de la retraite ainsi que leurs prestations.

1.1. Quelques définitions

Pour bien comprendre le fonctionnement du système de retraite, nous aborderons quelques définitions essentielles.

1.1.1. La retraite

Le concept de retraite est défini comme « *une retraite est une prestation sociale versée aux salariés âgés en contrepartie de cotisation versée tout au long de leurs périodes*

¹² TITMUS, Richard, social policy, Allen and unwin, Londres, February 2014

¹³ Le Système 'Bismarck', est appliqué par l'Allemagne et l'Europe centrale. Il se rapproche d'un système d'assurance : il est fondé sur le remboursement de prestations fournies par des praticiens librement choisis, et financé par des cotisations préalables. L'ouverture de droits aux prestations dépend de la qualité de cotisant de l'intéressé (et donc de ses revenus). Voir: MEROUANI et HAMMOUDA, CREAD, Op-cit, p.111.

¹⁴ 'Beveridge', économiste anglais est l'auteur d'un rapport sur la sécurité sociale en 1941. Son plan de sécurité sociale s'inscrivait dans une politique d'ensemble à dominante économique (inspirée des idées keynésienne) visant à éliminer la pauvreté. Le principe du système était de couvrir tous les citoyens automatiquement, sans obligation de cotisation préalables et sans lien avec la profession, la protection sociale étant majoritairement financée par l'impôt), Voir : MEROUANI, et HAMMOUDA, CREAD, Ibid.

d'activité »¹⁵. La retraite d'un point de vue social et financier est le fait de se retirer de la vie professionnelle sous certaines conditions d'âge et de durée d'exercice. Ce retrait de la vie professionnelle ouvre le droit de bénéficier d'une pension de vieillesse, appelée retraite, versée la caisse vieillesse de la sécurité sociale. Cette retraite est attribuée du fait que la personne retraitée a exercé une activité professionnelle et a cotisé à un régime d'assurance vieillesse¹⁶.

1.1.2. Système de retraite

Le système de retraite est un ensemble des organisations relatives au versement de prestation aux personnes qui, ayant cotisé au régime d'assurance vieillesse durant leur période d'activité professionnelle peuvent faire valoir leurs droits à la retraite. Son rôle est la protection contre le risque représenté par la retraite, qualifié de « *risque vieillesse* »¹⁷.

1.1.3. Taux plein

C'est le niveau le plus élevé d'une pension c'est-à-dire que ce taux est le maximum de calcul d'une retraite qu'un assuré affilié à un régime de retraite peut percevoir tout en justifiant la durée nécessaire de cotisation. Pour le régime de base des salariés du privé et le régime aligné en France, par exemple, le taux plein est de 50%.¹⁸

1.1.4. Taux de retraite

C'est le taux par lequel on multiplie le salaire de base qui varie selon le nombre de trimestres cotisés. Ce taux est évalué à 1,25% en France et 2,25% en Algérie

1.1.5. Régime général

L'Assurance retraite gère la retraite du régime général de la Sécurité sociale. C'est la retraite de base des salariés de l'industrie, du commerce et des services du secteur privé. En France Sur 10 Français, 9 y ont cotisé, y cotisent ou y cotiseront¹⁹. En France, le régime général est géré par la caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs

¹⁵ MAHE DE BOISLANDELLE Henri, dictionnaire de gestion, vocabulaire, concepts et outils, Economica, Paris 1998, p388.

¹⁶ Idem, pp. 388, 389.

¹⁷ Systèmes de retraite. Microsoft, Encarta, 2009. Microsoft corporation, 2008.

¹⁸ <http://www.info-retraite.fr>.

¹⁹ <https://www.lassuranceretraite.fr>

salariés²⁰(CNAVTS). En Algérie, c'est le secteur public tel que les travailleurs de fonction public géré par la caisse nationale de retraite (CNR).

1.1.6. Fonds de pension

Les fonds de pension, également appelés fonds de retraite, sont des organismes de placement collectif (OPC), qui ont pour charge de gérer les capitaux issus de l'épargne salariale, afin d'assurer le financement des retraites, et qui constituent, à ce titre, les outils indispensables de tout système de retraite par capitalisation. Les assureurs définissent les fonds de pension comme «un ensemble de valeurs affectées à la garantie d'engagement de retraite pris par une entreprise ou une profession envers son personnel ou ses membres, provisionnés et gérés en dehors des entreprises fondatrices, sous des formes diverses (Trust au royaume Uni, Caisses de prévoyance en suisse, Trust Bank ou sociétés d'assurance au japon) »²¹.

1.1.7. Salaire de base

Le salaire servant de base au calcul de la pension est égal soit au salaire de poste mensuel moyen de la dernière année précédant, la mise à la retraite ; soit, si c'est plus favorable, au salaire mensuel moyen déterminé sur la base des trois (3) années qui ont donné lieu à la rémunération la plus élevée au cours de la carrière professionnelle de l'intéressé²².

1.1.8. Retraite de base

La retraite de base est le premier niveau de retraite obligatoire est alignée sur celle des salariés, c'est-à-dire que le régime garantit des retraites égales à celle que perçoivent les salariées du secteur privé pour des cotisations identiques. Le montant de cette retraite dépend du revenu annuel moyen calculé à partir des meilleures années dans la limite du plafond de la sécurité sociale, la durée d'assurance validée, du taux de liquidation, variable selon la durée d'assurance tous régimes confondus, si l'assuré n'a pas atteint l'âge du taux plein automatiquement ou n'est pas dans une situation permettant un taux plein quelque soit la durée d'assurance²³.

²⁰ <https://www.retraiteprivé.fr>

²¹ CHERKAOUI Mounia, « Vieillesse, transition démographique et crise des systèmes de retraite », thèse de doctorat en science économie, Université pierre Mendès France, novembre 2009, P47.

²² http://casnos.com.dz/doc/loi_n83-12

²³ <https://www.lassuranceretraite-idf.fr>

1.1.9. Retraite complémentaire

Deuxième niveau de retraite obligatoire, complétant le régime de base. C'est la pension donnée en complément des retraites services par le régime de base de sécurité sociale. Tous les salariés, quelle que soit leur activité professionnelle, qui bénéficient d'une retraite peuvent être affiliés à un régime de retraite complémentaire²⁴.

1.1.10. Système par répartition

Ce système de retraite est fondé sur l'existence d'une solidarité intergénérationnelle. A chaque période, les pensions de retraite reçues par les retraités sont directement financées par les cotisations sociales prélevées sur les revenus des actifs. Ce sont donc, à un moment donné, les générations d'actifs qui financent, par leurs cotisations, les revenus des inactifs. Ce système repose sur la confiance des actifs dans l'existence d'une génération future qui viendra à son tour financer par leurs cotisations leur propre retraite²⁵.

1.1.11. Système par capitalisation

Le système de retraite par capitalisation Ce système ne repose pas sur la solidarité. Au contraire, il fonctionne selon un principe individualiste : au cours de sa vie active, une personne doit se constituer une épargne, qu'il utilisera durant sa période de retraite. Cette somme est placée, le plus souvent à la Bourse, afin de gagner en valeur au cours du temps. Il n'y a donc pas de redistribution, ni entre générations, ni entre individus²⁶.

1.1.12. Les trois piliers de la retraite

Un régime de retraite évolué, doit reposer sur trois composantes, complémentaire et de nature différentes selon la théorie des trois piliers²⁷ :

- *Le premier pilier* : le système de sécurité sociale vise à couvrir sur une base obligatoire et uniforme toute la population d'un pays, il vise d'une manière générale à octroyer un premier niveau de base en matière de pension, il est généralement obligatoire.

²⁴<https://www.guide-du-travail.com>.

²⁵ http://www.toileses.org/terminale/2006_td19_reformes_retraites.

²⁶ Idem.

²⁷ BOUDADA Lamia, AIT SAID Hassina « Essai de modélisation de l'impact des variations économique sur le système de retraite en Algérie » mémoire en master en sciences économique, 2015, p.8.

- *Le deuxième pilier* : Les régimes professionnelle, organisés au sein d'une entreprise ou un secteur d'activité, octroyant à chacun des affiliés de ce régime un complément de sécurité sociale sur la base collective.
- *Le troisième pilier* : l'épargne individuelle au libre choix de chacun. Outre la sécurité sociale et les régimes professionnels, l'individu peut constituer une épargne durant sa période d'activité qu'il lui servira lors de la mise en retraite.

1.2. Histoire de la retraite

Avant 1850²⁸, le terme de la retraite n'existe pas notamment dans les pays occidentaux, à ce moment les individus pratiquant des professions comme agriculture et artisanat le plus longtemps possible pour survivre, l'épargne de ces individus est très peu et dans d'autres cas il est impossible car les sociétés sont caractérisées par la pauvreté, une grande partie du revenu est destinée à la satisfaction de leurs besoins en nourriture. Durant la période 1850-1900²⁹, avec l'apparition de l'industrialisation des sociétés, il y eut pour la première fois une prise en charge de conscience de la sécurité des travailleurs, cette dernière a été une raison pour la création du régime de la retraite sens moderne en Allemagne par Bismarck en 1889 (régime de retraite par répartition), puis un développement continu des régimes de retraite ou chaque pays ayant dans ce domaine une histoire différente et donc une culture différente.

Si chaque pays a développé son propre dispositif de protection sociale, un certain nombre de critères permettent d'identifier deux modèles de retraite hérités de l'histoire. L'opposition entre les logiques d'assurance et de solidarité constitue l'argument central de ceux qui proposent de scinder la protection sociale en deux sous-systèmes. À la première logique sont associées le financement par les cotisations des travailleurs et à la seconde le financement par l'impôt.

En somme, les systèmes de protection sociale peuvent être présentés comme le compromis de deux modèles :

²⁸ DEVOLDER Pierre, Op-cit, p.18.

²⁹ Ibid.

1.2.1. Le modèle Bismarckien

Le modèle bismarckien, fondé sur l'assurance obligatoires est le premier a apparaitre des fin du 19eme siècle. Dans son fonctionnement moderne, les salariés cotisent afin de se garantir contre des risques sociaux (maladie, vieillesse, et accident du travail pour les actifs uniquement). Chaque salarié cotise en fonction de son revenu ou salaire³⁰.Le financement de ce modèle est assuré par le travail et les cotisations sociales assissent sur les salaires des actifs. Il existe quatre principes fondamentaux qui définissent le système Bismarckien :

- Une protection uniquement fondé sur le travail et, de ce fait, limitée à ceux qui ont su s'ouvrir des droits a protection par leur travail ;
- Une protection obligatoire pour les seuls salariés ;
- Une protection fondée sur la technique de l'assurance, qui instaure une proportionnalité des prestations aux cotisations ;
- Une protection gérée par les employeurs et les salaries eux-mêmes.

1.2.2. Le modèle Beveridge

La grade Bretagne vit une autre histoire, ce modèle a été hérité de la conception de lord Beveridge, partisan d'une protection sociale généralisée basé sur la solidarité, indépendamment de toute activité professionnelle, alors que les assurances sociales y étaient organisées sur le modèle continental, le rapport Beveridge 1942 préconise une lutte systématique contre l'indigence et prône l'instauration d'une prestation minimale, uniforme, et universelle, complétée de manière volontaire par les affilies, le régime de retraite britannique est le fruit de ce modèle, il s'étendre aux pays du Commonwealth³¹.

Ce système est également appelé « national », car la garde des services de santé et le financement y sont assurés par le même organisme, qui dépend de l'état. Ce modèle est financé par l'impôt qui est un prélèvement obligatoire effectué par l'autorité de l'état et repose sur le principe de solidarité nationale assurent aux retraites un revenu minimum. Toutefois, de nombreux pays combinent les caractéristiques de chacun des deux modèles. Ainsi dans les pays de tradition bismarckienne (l'Allemagne, la France, l'Espagne), des

³⁰ MEROUANI et HAMMOUDA, CREAD, Op-cit, p.111.

³¹ Ibid.

dispositifs à caractères universel ont fréquemment été mis en place, notamment pour l'attribution de minima sociaux.

1.3. Les différents régimes de la retraite

On cite trois types de la retraite qui existe :

1.3.1. Régimes alignés

Régimes ayant choisi, en 1973, de se rapprocher du régime général en adoptant les mêmes règles pour le calcul des droits à la retraite. Les régimes alignés regroupent le régime général des salariés, le régime des commerçants et des artisans et le régime agricole (pour les salariés agricoles)³².

1.3.2. Régime complémentaire

Régime de retraite qui vient en complément du régime de base, notamment pour les salariés du privé, ou pour les non-salariés. Il est le plus souvent géré en capitalisation ; les actifs épargnent alors pour eux-mêmes et financent leurs pensions futures. Ces dispositifs, souvent appelés « fonds de pension »³³.

1.3.3. Régime par points

Régime dans lequel, chaque année, les cotisations donnent lieu à l'acquisition par l'assuré d'un certain nombre de points ; pour cela on divise le montant de la cotisation versé par une grandeur appelée « salaire de référence »³⁴ ; le nombre de points est ainsi proportionnel à la cotisation et donc au salaire. Ce salaire de référence est révisé tous les ans en fonction de l'évolution des prix ou des salaires. Au moment du départ en retraite, la pension est égale au produit du nombre de points par la valeur du point. La valeur du point peut être indexée sur les prix ou sur les salaires. Ainsi, la pension n'est pas calculée en fonction du nombre d'années validées mais en fonction du nombre de points comptabilisés tout au long de la carrière.

³² <http://www.capital.fr>

³³ Revue « problèmes économiques », N° 2.999, 2008, p04

³⁴ Idem.

2. Les modes de financement du système de retraite

Toute personne est à l'âge de la retraite, a besoin d'une allocation ou une aide financière qui lui permet de répondre à ses besoins quotidiens, le système de retraite est chargé par cette mission (assurantielle), dans cette section nous allons présenter les deux modes de financement de système de retraite qui lui permet de répondre aux besoins des retraités.

2-1. Système de retraite par répartition

2-1-1. Définition : Dans un **système de retraite par répartition, les cotisations, versées par les actifs au titre de l'assurance vieillesse, sont immédiatement utilisées pour payer les pensions des retraités.** Ce système repose donc sur une forte solidarité entre générations. Son équilibre financier dépend du rapport entre le nombre de cotisants et celui des retraités³⁵.

2-1-2. Avantages et inconvénients

En pratique, pour l'individu, il s'agit toujours d'épargner aujourd'hui pour percevoir demain : l'actif que je suis cotisé pour l'inactif que je serai. À l'échelle de l'économie dans son ensemble, à un instant T, un système de retraite organise toujours le transfert de ressources des actifs vers les retraités

- Le système de retraite par répartition est un système basé sur la solidarité intergénérationnelle
- Le financement des retraites est assuré par des prélèvements obligatoires auprès des actifs
- Les retraités d'aujourd'hui leur retraite sera assurée par les actifs de demain qui financent les caisses de retraite.

Si les avantages de la répartition sont très importants, ses inconvénients ne doivent pas être sous-estimés non plus.

- La retraite par répartition dépend aussi de la démographie
- Le rendement des cotisants dépend du taux de croissance de la masse salariale.

³⁵ <http://www.vie-publique.fr>

- À la fin de chaque mois les sommes collectées sont immédiatement distribuées aux retraités.

2.2. Système de retraite par capitalisation

2.2.1. Définition : Dans un système de retraite par capitalisation, les actifs versent leurs cotisations dans un fonds, qui place les sommes au nom de chaque cotisant, et les lui restitue sous forme de rente (ou parfois de capital) au moment de la retraite³⁶.

2.2.2. Avantages et inconvénients

Comme le premier système de retraite, aussi le second mode de financement présente des avantages et des inconvénients.

- Le système par capitalisation basé sur la responsabilité individuelle.
- Les actifs mettent de côté une partie de leurs revenus pour leur retraite.
- Les retraités quand ils atteignent l'âge de la retraite, ils puissent dans celle-ci pour financer leur retraite.
- Les pensions sont alimentées par une épargne antérieure, et non par une redistribution des actifs vers les retraités.

Par ailleurs, pour les inconvénients, on peut citer :

- Le rendement des cotisants qui conditionne le niveau des pensions futures.
- Le système par capitalisation n'est pas fondé sur la solidarité intergénérationnelle
- Tout est perdu pour les futurs retraités, si la retraite est investie totalement en actions de son entreprise.

2-3. Comparaison des deux modes de financement répartition et capitalisation

Les deux systèmes de retraite souvent opposés présentent les caractéristiques suivantes :

³⁶ <http://www.la-retraite-en-clair.fr>

- Le système par répartition repose sur la solidarité entre génération, c'est-à-dire est un engagement sociale complément différent de la capitalisation : les recettes des cotisations de l'année courante servent directement à financer les retraites de cette même année.
- Le système par capitalisation repose sur l'épargne individuelle des actifs placée auprès d'organismes financiers.

3. La relation entre les changements économiques et démographiques et le système de retraite

Les évolutions démographiques de grande ampleur, comme le considérable et rapide vieillissement de la population, peuvent avoir des répercussions sensibles sur les taux de rendement de l'un ou de l'autre des systèmes, dans une économie fermée, mais la distribution de ces effets entre les générations diffère beaucoup. Avec le financement par répartition, les conséquences d'une forte baisse de la fécondité touchent en premier lieu les travailleurs futurs puisqu'il faudra nécessairement majorer leurs taux de cotisation si l'on veut maintenir inchangé le rapport des pensions de retraite aux salaires du moment³⁷.

En régime de capitalisation, ces conséquences retombent d'abord sur les travailleurs actuels puisque l'épuisement futur du capital accumulé dans les périodes précédentes pèsera sensiblement sur les prix des actifs pendant un temps, faisant ainsi baisser les taux de rendement et réduisant du même coup les pensions de retraite que peuvent attendre les cotisants du moment. Si les taux de croissance démographique futurs sont même négatifs, déséquilibre potentiel entre l'offre et la demande d'actifs pourra abaisser encore davantage les taux de rendement dans un système fondé entièrement sur la capitalisation³⁸.

3.1. L'impact des changements démographique sur le système de retraite par répartition

Les changements démographiques qui s'opèrent actuellement et à l'avenir montrent une modification de la structure par âge de la population algérienne entraînant, avec l'augmentation continue de la fécondité³⁹, Les problèmes qui se posent et se poseront

³⁷ Robert P . Hagemann et Giuseppe Nicolletti, les effets économiques du vieillissement démographique et ses conséquences pour le financement des retraites publiques,pp (71-72).

³⁸ Idem, p.86.

³⁹ HAFFAD Tahar, Quelques conséquences économiques et sociales de l'évolution démographique en Algérie, 2006, p.95.

davantage à l'avenir restent le problème du chômage qui pourrait s'accroître avec l'arrivée des générations de plus en plus nombreuses sur le marché du travail ainsi que le financement de la caisse de retraite qui éprouve déjà des difficultés financières avec l'accroissement du nombre de retraités lié au processus continu du vieillissement démographique.

Deux types de changements démographiques compromettent l'équilibre financier des régimes de retraites. Tout d'abord les mouvements des naissances ou les migrations qui affectent le volume et la structure de la population et ensuite les variables de l'espérance de vie qui se manifeste par le vieillissement de la population. Ce vieillissement démographique, contrairement au vieillissement individuel qui est biologique, prend en considération l'aspect juridique (âge légal de départ à la retraite), social (cycle de vie) et économique-productif (sortie du marché de travail).

La sortie du marché du travail dans les sociétés traditionnelles, comme nous l'avons évoqué auparavant, survenait avec la déchéance physique, il y avait donc une coïncidence de fait entre l'âge biologique et l'âge socio-économique. Dans les sociétés modernes un écart se creuse progressivement entre vieillesse socio-économique et vieillissement biologique. Même après avoir perdu son rôle productif, « *l'individu âgé reste en bonne forme physique et psychique : nous vivons plus longtemps et en bonne santé* ». Il en résulte une anticipation progressive du seuil de vieillissement social et un recul important de celui de la vieillesse biologique. Ces changements démographiques résultent de l'évolution des phénomènes démographiques à savoir : la fécondité, la mortalité et la mobilité spatiale.

3.1.1. La fécondité

L'augmentation de l'indice de fécondité entraîne en général une croissance de la population et par conséquent celle de la population active. Dans le cas d'une croissance démographique continue, la population active s'accroît, et entraîne des répercussions sur les régimes de retraite en répartition. Si c'est la situation où une diminution de la population produira des effets tout à fait inverses puisque avec une diminution de la population active, le taux de cotisation d'équilibre augmentera et la rentabilité financière deviendra négative⁴⁰.

⁴⁰ HAFAD Tahar, Op-cit, pp. 65,66.

3.1.2. L'espérance de vie

De même, les variations de l'espérance de vie affectent aussi la structure de la population. En effet l'allongement de l'espérance de vie conduit également à un déséquilibre au niveau du régime de retraite par répartition, car les retraités vivant plus longtemps seront plus nombreux dans le futur. Pour analyser les seuls effets des chocs démographiques sur l'équilibre des régimes de retraite, nous avons exclu les évolutions économiques en considérant que la croissance économique et le taux de chômage sont nuls. Il est nécessaire de les prendre en considération pour analyser l'impact des évolutions économiques sur l'équilibre des régimes de retraite.

3.2. L'incidence des évolutions économiques sur le système de retraite par répartition

3.2.1. Le chômage : D'abord, ce phénomène détermine le nombre effectifs des cotisations, il est tout à fait ordinaire que le taux de chômage diminue le nombre des effectifs cotisants dont son impact sur les retraites. Autrement dit, l'augmentation du taux de chômage implique une diminution du nombre de cotisants, ce qui signifie que cette relation influe directement sur les retraités. L'équilibre financier global du système de retraite par répartition découle de l'égalité entre, d'une part, le taux moyen de cotisation de retraite, le nombre de cotisants et leur salaire moyen et, le nombre de retraités et leur pension moyenne.

3.2.2. La croissance économique :La croissance économique désigne la variation positive de la production de biens et de services dans une économie sur une période donnée. La croissance économique dépend de deux manières de calcul de la pension, dont il s'agit du salaire de la même période et du salaire de la précédente.

- Lorsque la pension est calculée en fonction du salaire de la même période :C'est-à-dire que les actifs et les retraités du même moment, et que la pension des retraités augmentera de me pourcentage a celui des salariés donc les retraités bénéficieront de cette augmentation par rapport aux actifs. D'autre part le taux de rentabilité augmentera⁴¹.
- Lorsque la pension est calculée en fonction du salaire de la période précédente, les retraités ne bénéficieront pas de la croissance car leurs retraites n'enregistrent aucune augmentation par rapport à celle des retraités de la période précédente⁴². En effet, les

⁴¹ CHERKAOUI Mounia, Op.cit. , p.62.

⁴² Idem, pp. 62-63.

retraités ne bénéficieront pas parce que le taux de cotisation est diminué, donc ce sont les actifs qui profiteront avec une augmentation de leurs revenus.

Conclusion

Sous la contrainte des évolutions démographiques, le système de retraite, qu'il s'agisse de système par répartition ou par capitalisation, est aujourd'hui devenu une préoccupation majeure dans de nombreux pays développés, mais aussi de plus en plus dans les pays en développement y compris notre pays. Dans le prochain chapitre, nous aborderons le système de retraite en Algérie : Ces principales évolutions et son fonctionnement.

CHAPITRE III

LE SYSTEME DE RETRAITE

EN ALGERIE

Le système de protection sociale tels qu'ils sont connus aujourd'hui sont de l'évolution des deux systèmes Bismarckien et Beveridge, le premier basé sur le principe d'assurance à vu le jour en Allemagne en 1883, le seconde basé sur le principe d'assurance a été crée en grande Bretagne en 1942. En Algérie, la naissance de la sécurité sociale, elle est le résultat de négociation syndicale des travailleurs Algériens affiliés aux syndicats français pendant la période de la colonisation, le système de sécurité sociale a été hérité du système français après l'indépendance.

Au lendemain de l'indépendance, l'Algérie héritait un système de protection sociale dont le système de retraite qui comporte un régime général et 11 organismes complémentaire⁴³, ils sont réparti selon les secteurs professionnels (Agricole, Fonctionnaire, cheminots, Services d'électricité et du gaz, le régime des mines, les marins et les pêcheurs, les non-salariés, les étudiants, les militaires et les personnes employées par l'état a titre de vacation ou temporaires). La diversité des régimes rend la gestion du système de retraite complexe car les modalités du financement sont différentes d'un régime à un autre. C'est dans ce contexte que le gouvernement du moment 1980 a décidé d'unifier tous les régimes en un système unique et de l'intégrer dans la dynamique du développement économique et sociale⁴⁴.

La caisse Nationale des retraites « C N R » a été créée par le décret N°85-223 du 20 Aout 1985 abrogé et remplacé par le décret N°92-07 du 04 janvier 1992 portant statut juridique des caisses de sécurité sociale et organisation administrative et financière de la sécurité sociale. Avec la promulgation de la loi 83-12 il a été mis en fin aux différents régimes de retraite. Ainsi, depuis 1983, il existe un régime unique de retraite pour les travailleurs salariés, dont la gestion est confiée à la caisse National des retraites (CN R). La CASNOS pour sa part se charge de la couverture sociale des travailleurs, et non salariés⁴⁵. Ce chapitre est composé de deux sections, dans la première, nous étudierons la naissance et l'évolution du système de retraite en Algérie et dans la seconde, nous traiterons l'incidence des changements démographiques et économiques sur le système de retraite en Algérie.

⁴³LAMRI Larbi, Le système de sécurité sociale en Algérie : approche économique, Alger, 2004, p.24.

⁴⁴Ibid, pp. 24,25.

⁴⁵MEROUANI et HAMMOUDA, « L'extension de la couverture sociale aux travailleurs informels en Algérie » économie et statistique N° 441-442, 2011, p. 2.

1. Naissance du système de retraite en Algérie

Le système de retraite Algérien est daté de 1949, il a été instauré par la décision N° 49-045 de l'assemblée algérienne relative à l'organisation d'un système de sécurité sociale. Tel qu'il existe aujourd'hui est le fruit de l'évolution de la conjoncture économique et sociale qu'a connu le pays depuis plus d'un demi-siècle, ce dernier est passé par deux périodes la première période (avant 1983) est caractériser par la pluralité des régimes et la deuxième est (après 1983), la période d'un système de sécurité sociale unifié.

1.1. Les fondements juridiques et réglementaires du système de retraite Algérien

1.1.1. Cadre réglementaire : Avant 1983, le système Algérien de la sécurité sociale était sous plusieurs tutelles (Ministère de la santé, d'agriculture, des finances etc.) du fait de la pluralité des caisses sont comme suit⁴⁶ :

- La CAAV : chargée de la gestion des pensionnés du régime générale.
- La CGRA : chargée de la gestion des pensionnés des Fonctionnaires.
- La CNMA : chargée de la gestion des pensionnés du régime agricole.
- La CSSM : chargée de la gestion des pensionnés du secteur des mines.
- La CAVNOS : chargée de la gestion des pensionnés des non salariés.
- L'EPSGM : chargée de la gestion des pensionnés des gens de mer.
- La CAPAS : chargée de la gestion des pensionnés de la SONELGAZ.
- La caisse des retraites du personnel de la SNTF.

Mais ce n'est qu'en 1983 que en donnant naissance à un seul régime géré par la caisse nationale d'assurance sociale, accidents de travail et des maladies professionnelles (CNASAT) et la caisse nationale des retraites (CNR) plus tard, avant la création d'autres caisses par la suite, notamment la ré institution de la caisse nationale d'assurance sociale des non-salariés CASNOS en 1992, Le changement d'appellation de la CNASAT en caisse nationale d'assurance sociale des travailleurs salariés (CNAS), en 1992, la création de la caisse nationale d'assurance chômage (CNAC) en 1994 et la ré institution en 1998 de la caisse des congés payés des travailleurs du bâtiment (CACOBATPH).

⁴⁶ www.CNR.dz.

1.1.2. Prolongement de la loi N°83-12 de juillet 1983 : Une nouvelle législation instituant un régime unique d'assurances sociales est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1984 et résultent des lois :

- N°83/11 du 02 juillet 1983 (Assurances Sociales)
- N°83/12 du 02 juillet 1983 (Retraite)
- N°83/13 du 02 juillet 1983 (Accidents du travail et maladies professionnelles)
- N°83/14 du 02 juillet 1983 (Obligations des assujettis)
- N°83/15 du 02 juillet 1983 (Contentieux)

Ces lois ont eu pour objet l'institution d'un régime unique de sécurité Sociale, basé sur les principes d'unification des règles d'appréciations des droits et des avantages et l'unification du mode de financement, notamment la loi 83-12 du 02 juillet 1983 relative a la retraite et dont l'objet est d'instituer un régime unique de retraite basé sur les principes suivant :

- Uniformisation des règles relatives à l'appréciation des droits.
- Uniformisation des règles relatives à l'appréciation des avantages.
- Uniformisation du financement.

Des aménagements (ordonnance et Décret) ont été apportés pour modifier et compléter cette loi. Et c'est pour améliorer et élargir la population de retraités. Ainsi L'instauration de l'ordonnance N°94-10 du 26 mai 1994 instituant la retraite anticipée modifiant et complétant la loi 83-12, permettant à un nombre important de travailleurs de partir en retraite anticipée qui réunissent les conditions nécessaires (âge et nombre d'année cotisées).

Le décret N°94-11 du 07 novembre 1994 portant sur l'allocation de retraite qui permet aux travailleurs ayant atteint 60 ans mais qui ne remplissent pas la condition nécessaire de nombre d'années cotisées (15 ans) toutefois il faut avoir au minimum 5,5 ans de cotisations. Dans le cadre de l'ordonnance N°06-04, il est servi une indemnité complémentaire au profit de titulaires d'allocation de retraite.

Le décret N°97-13 modifiant et complétant la loi 83-12, relatif à la retraite sans condition d'âge permettant à tous travailleurs ayant assemblé 32 ans d'activité déclarée quelques soit son âge. Dans ce même décret a été instaurée la retraite promotionnelle permettant aux travailleurs ayant réunis au moins 20 ans de cotisations et âgé au moins de 50ans de partir en retraite. Le système de retraite algérien est un système généreux qui offre

des avantages pour tout les citoyens même ceux pour des raisons économiques et sociales n'ont pas pu travailler 32 ans.

1.2. Les types de retraite

Il existe plusieurs types de retraite en Algérie qui sont :

1.2.1. La retraite à 60 ans : Elle est souvent connue sous le nom de la retraite directe, s'applique à toute personne ayant cotisé au moins 15 années, et atteint l'âge de 60ans pour homme et 55ans pour les femmes. La femme travailleuse peut, a sa demande, être admise a la retraite a l'âge de 55 ans, elle bénéficie également d'une réduction d'une année par enfant élevé pendant au moins 09 ans et ce, dans la limite de 03 enfants. Les travailleurs occupant des postes présentant des conditions particulières de nuisance, bénéficient d'une réduction d'âge conformément aux dispositions prévues par voies réglementaires. **Exemple :** Les mineurs de fond. Dans ce cas, le nombre d'annuités servant au calcul de la pension ne peut être inférieur à 15 ans.

Les périodes assimilées à des périodes d'activité : Toute période pendant laquelle l'assuré a perçu les indemnités au titre des assurances sociales, maternité, accident du travail et maladies professionnelles.

- Toute période d'interruption de travail due à la maladie, lorsque l'assuré a épuisé ses droits a l'indemnisation.
- Toute période pendant laquelle l'assuré a bénéficié d'une pension d'invalidité ou d'une rente accident du travail, correspondant a un taux d'incapacité égale ou supérieur a 50%.
- Les périodes ayant donné lieu au versement d'une indemnité de l'assurance chômage et/ou d'une retraite anticipée.
- Toute période de congé payé, de service national, de mobilisation générale.
- Période de participation a la guerre de libération nationale comptée doubles.

Remarque : Si le minimum exigé de 15 ans, il est obligatoire de justifier d'un travail effectif d'une durée de 7ans et demi qui a donné lieu a un versement de cotisations de sécurité sociale. Si le travailleur âgé au moins de 60 ans, et qu'il été toujours en activité, mais qu'il ne

réunisse pas les 15 années de travail et d'assurance exigées, il peut bénéficier d'une validation d'années d'assurance dans la limite de 05 ans. Cette validation est conditionnée par le versement d'une cotisation de rachat et d'une contribution forfaitaire à la charge exclusive de l'employeur.

La validation est de :

- 5 ans au maximum si le travailleur est âgé de 60 ans.
- 4 ans au maximum si le travailleur est âgé de 61 ans.
- 3 ans au maximum si le travailleur est âgé de 62 ans.
- 2 ans au maximum si le travailleur est âgé de 63 ans.
- 1 ans au maximum si le travailleur est âgé de 64 ans.

1.2.2. Allocation de retraite, « loi 83-12 du 02 juillet 1983 » : Si à 60 ans le travailleur ne réunit les 15 années de cotisations mais justifie au moins 5ans (20 trimestres) d'activité, et il peut prétendre à une allocation de retraite. Le montant de cette allocation est proportionnel au nombre d'années. Ce montant peut être augmenté d'une majoration pour conjoint à charge. Les allocations de retraite ne sont pas concernées par les mesures d'alignement au montant minimum de retraite représentent 75% du SNMG en rigueur.

1.2.3. La retraite anticipée, « loi 94-10 du 26 mai 1994 » : Les licenciements pour cause économique d'un salarié remplissant les conditions d'admission au bénéfice des prestations de la retraite anticipé est interdit.

Les conditions d'ouverture des droits :

- Etre âgé de 50 ans pour un travailleur de sexe masculin.
- Etre âgé de 45 ans pour un travailleur de sexe féminin.
- Le salarié doit réunir un nombre d'années de travail ou assimilées validables au titre de la retraite égale à 20 ans au moins et avoir cotisé à la sécurité sociale pendant au moins 10 ans de façon pleine, dont trois années précédant la fin de la relation de travail.
- Figurer sur la liste des travailleurs devant faire l'objet d'une compression d'effectifs, laquelle doit être visée par l'inspection du travail territorialement compétente.
- Ne pas bénéficier d'un revenu procuré par une activité professionnelle quelconque.

1.2.4. La retraite proportionnelle, « loi 97-13 du 31 mai 1997 » : À condition d'avoir au moins 50 ans pour les hommes, 45 ans pour les femmes et avoir réuni une durée de travail au moins égale à 20 ans de travail et de cotisation pour les premiers et 15 ans pour les seconds⁴⁷.

1.2.5. La retraite sans condition d'âge : « loi 97-13 du 31 mai 1997 » : Si le travailleur salarié réunit une durée de travail au moins égale à 32 ans de travail et d'assurance. Le travailleur peut bénéficier sur sa demande d'une pension de retraite complète avec jouissance immédiate.

Calcul du montant d'une pension de retraite : Le montant de la pension de retraite est calculé sur la base de trois éléments :

- Le Salaire de référence ;
- Le taux de validation des années d'assurance : 2,5 % ;
- La durée d'assurance.

Le salaire de référence : C'est le salaire soumis à cotisation de sécurité sociale. Le salaire servant de base de calcul de la pension de retraite est égal :

- Soit au salaire mensuel moyen des 60 derniers mois précédant la mise à la retraite ;
- Soit, si c'est plus favorable, au salaire mensuel moyen déterminé sur la base des cinq (05) meilleures années au cours de la carrière de l'intéressé.

A)- Le montant est déterminé comme suit :

Avantage Principal (AP) = $\frac{\text{Salaire mensuel moyen} \times 2,5 \times \text{Nombre d'années cotisées}}{100}$

Retenue Sécurité Sociale SS = $AP \times 2\%$ (Si l'AP est supérieur au SNMG)

Retenues IRG (impôt sur le revenu global) : Si (AP-SS) est > à 20 000 DA.

Majoration conjoint : Cette majoration est accordée si le conjoint est à la charge de l'assuré.

⁴⁷ ZERROUK Kamel « réforme du système de retraite entre ajustement paramétrique et constitution du fonds de réserve intérêt du système des comptes notionnels –NDC-» colloque conjoint des sections AIAC, PBSS, SSAAI Boston Massachusetts, E-U, 4 au 7 mai 2008, p.6.

B)- Pension et allocation de réversion : La pension et /ou l'allocation de retraite de réversion, est attribuée aux ayants droit de l'assuré décédé.

1. Les bénéficiaires de la retraite de réversion :

Considérés comme ayants droit :

- a) **Le conjoint** de l'assuré décédé, quelque soit son âge, du moment qu'il ait contracté un mariage légal avec le défunt.
- b) **Les enfants à charge** (conformément a l'article 67 de la loi 83-11 du 02 juillet 1983 relative aux assurances sociales modifiée et complétée) à savoir :
 - Les enfants à charge, au sens de la réglementation de sécurité sociale, et âges de moins de 18 ans.
 - Les enfants de moins de 21 ans pour lesquels il a été passé un contrat d'apprentissage prévoyant une rémunération inférieure a la moitié du salaire national minimum garanti.
 - Les enfants de moins de 21 ans qui poursuivent leurs études.
 - Les personnes du sexe féminin, sans revenu, quel que soit leur âge.
 - Les enfants, quel que soit leur âge, qui sont par suite d'infirmité ou de maladie chronique, dans L'impossibilité permanente d'exercer une activité rémunérée quelconque.
 - Les collatéraux au 3^{ème} degré (tante, sœur, nièce etc.)
- c) **Les ascendants à charge :**(lorsque leurs ressources personnelles appréciées séparément ne dépassent pas le montant minimum de la pension de retraite).
- d) **Modalités d'attribution :**

Deux cas sont possibles :

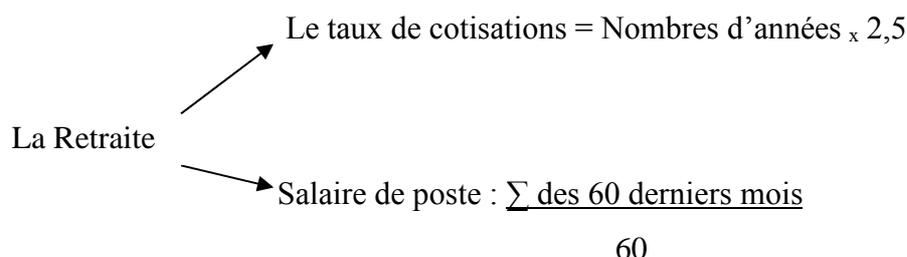
- Cas ou l'intéressé décède alors qu'il est titulaire d'une retraite ; Les ayants droit doivent exprimer leur demande à l'agence de la C.N.R de wilaya et constituer le dossier nécessaire à l'obtention de la pension de réversion.
- Cas ou l'intéressé décède en activité, avant d'être titulaire d'une pension de retraite. Les ayants droit doivent s'adresser a l'agence C.N.R de wilaya pour la constitution du dossier de réversion, dont une partie est à renseigner par l'employeur.

e) **répartition des Montant pensions d'ayant-droit** : La pension de reversions est répartie entre les ayants-droit selon les taux définis par la législation (article 34 de la loi 83/12 du 02 juillet 1983) relative a la retraite comme suit :

- **Conjoint seul** : Bénéficie de 75% du montant de la pension de l'assuré décédé.
- **Conjoint avec un autre ayant-droit** : 50% pour le conjoint
30% pour l'autre ayant-droit
- **Conjoint avec plusieurs ayants-droit** : 50% pour le conjoint
40% pour les autres ayants-droit
- **Pas de conjoints et plusieurs ayants-droit** : 90% répartis entre les ayants-droit dans la limite de :
45% quand l'ayant droit est un enfant
30% quand l'ayant droit est un ascendant
- **Deux enfants uniquement** : 45% chacun.

1.3. Les bases du calcul de la pension de retraite

Le calcul de la retraite se base sur deux éléments essentiel :



Exemple sur le calcul de retraite :

- Salaire de poste = 49.929,10
- Nombre d'années = 31,25
- Le taux = $31,25 \times 2,5 = 78,125\%$

$$\begin{aligned} \text{AP (Annuel)} &= \text{Salaire de poste SP (Annuel)} \times \text{Le taux} \\ &= \frac{49929,10 \times 12 \times 78,125}{100} \end{aligned}$$

$$= 468085,31(\text{Annuel})$$

$$\begin{aligned} \text{SS (Sécurité Social)} &= \text{AP} \times 2\% = \frac{468.085,31 \times 2}{100} \\ &= 9.361,68 (\text{Annuel}) \end{aligned}$$

IRG (Selon le barème) : 53.632,80 (Annuel)

Majoration conjoint : 30.000,00 (Annuel)

$$\begin{aligned} \text{Total annuel} &= \text{AP} - \text{SS} - \text{IRG} + \text{M} . \text{CONJ} \\ &= 4\,380\,90,83 \end{aligned}$$

$$\text{Net (mensuel)} = 36.507,57$$

N.B : Si le montant net de la pension est inférieur au minimum de retraite (75% du SNMG) un complément différentiel est attribuer pour garantir ce minimum.

2. Analyse financière de la caisse nationale des retraités en Algérie (Bejaia)

Le mutisme des autorités face à la baisse drastique des ressources de la CNR cache mal le déséquilibre financier, depuis les deux dernière années, si en 2015, elle à pu redresser la barre en faisant appel à la solidarité des caisses, pour réunir la somme de 600 Milliards de dinars, dont 260 Milliards auprès de la CNAS, et le reste à été versé par la caisse de chômage, la CACOBAT, le FNPOS, et la CASNOS, en 2017 ces caisses, il lui difficile de garantir la pérennité du paiement des pensions de retraites.

En 2006, est la création d'un fond de réserve des retraites financé par la fiscalité pétrolière à hauteur de 2%, ce fonds dispose actuellement de ressource financières considérable qui ont atteint en 4 ans(2007 à 2013),130 milliards de dinars (32 milliards par ans), c'est-à-dire , en mai 2015, la caisse des retraite déclare qu'aucun impact négatifs des départs massifs en retraite sur l'équilibre financier de la caisse, la caisse assure un équilibre financier qui garanti la pérennité et le bon fonctionnement du système de retraite, cette assurance, par rapport du fond national de réserve des retraites (FNRR) créé depuis 2006 par le versement annuel de 3% des recettes de la fiscalité pétrolière. Ce fond reste bloqué et ne peut être utilisé qu'en cas de grave crise financière qui empêcherait le paiement des pensions de retraite est destiné aux générations futures retraité⁴⁸.

⁴⁸ TLEMCANI, Salima, « l'année 2017 s'annonce difficile pour la CNR », El Watan, 2 octobre, 2016.

En 2014 et 2015, les départs massifs à la retraite est bien engendré une chute de la trésorerie de la CNR, mettant en danger le paiement des pensions de la retraite. En 2016, le départ massif à fait un déséquilibre d'une manière très rapide, c'est pour cela le gouvernement appel à la suppression de la retraite anticipé et le remplacer par un système unique et obligatoire basé sur la fixation de l'âge l'égale de départ d à la retraite (60ans pour les hommes – et 55ans pour les femmes)⁴⁹.Et enfin, en 2017, le système de retraite en Algérie supprime toutes formes de retraites, et sort d'un système unifié intergénérationnel basé sur les cotisations, le même principe que'' Lord Beveridge '' proposé en Grande Bretagne, ce principe basé sur la solidarité entre les deux stades ; le premier relatif à la période d'activité et le seconde sur la période de cessation d'activité.

2.1. Etude de l'équilibre financier du système de retraite

Comme tout système de retraite par répartition, le financement des retraités est assuré par les cotisations des salariés en activité ; le système de retraite algérien est basé sur une redistribution des types intergénérationnels. Le rapport actif cotisant et retraité est donc un élément très important pour la capacité du système à assurer le financement des retraites, tout en maintenant le montant des pensions versées et sans augmenter les cotisations des actifs. La caisse des retraités de Bejaia a connu une progression annuelle continue, ce qui engendre l'augmentation des dépenses de la CNR.

Le tableau ci-dessous retrace l'évolution de nombre de retraités de 2006-2016.

⁴⁹ BAROUD Samia, « débat sur la retraite en Algérie », canal Algérie, Alger, octobre, 2016.

Tableau N° 1 :l'évolution du nombre des retraités de la wilaya de Bejaia (2006-2016)

Année	Nombres des retraités
2006	44662
2007	46004
2008	49864
2009	51967
2010	55256
2011	58 354
2012	61 011
2013	65959
2014	70962
2015	74886
2016	89010

Source, Données de la CNR de Bejaia.

Le tableau N°1 nous montre que le nombre des retraités dans la wilaya de Bejaia s'augmente chaque année, en 2006-2008 en marque une augmentation de (5202) retraité, 2009-2011 (6387) retraités, 2012-2013 (4948) retraités,2014-2015 (3924), 2015-2016 (14124) retraités.

Tableau N°2 : Répartition de la population des retraités, droit direct, selon l'âge et le sexe au 31/12/2016

Tranches d'âge	Normale		Retraite proportionnelle		Retraite sans condition d'âge		Retraite anticipée		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
[40 ; 45[30780						30780
[45 ; 50[25 114	18 187	82	12			43395
[50 ; 55[5 862	111203	34 367	15526	3 987	85	27	171 057
[55 ; 60[2 952	27 023	144072	16 428	79109	5 368	333		275 285
[60 ; 65[161157	35 326	141645	11 129	90195	3 445			442897
[65 ; 70[132812	23 573	82 762	4 518	46945	2 446			293056
[70 ; 75[116449	16 954	27 223	237	27134	489			188486
[75 ; 80[112862	12 443	3 527		7 292				135854
[80 ; 85[86 258	9 546							95804
[85 ; 90[34 875	4 135							39010
[90 ; 95[12 616	1 534							14150
95 et plus	3 358	570							3928
Total	663339	136966	566326	84866	266283	15747	418	27	1733702
Total global	800 305		651 192		282 030		445		

Source : Données de la CNR de Bejaia.

Le tableau N°2 : A la fin de l'année 2016 on voit un taux élevé des retraités du sexe masculin de l'âge de 60ans. Cette population cotise pour le seuil de vieillissement sociale plus qu'au vieillissement biologique, ils travaillent plus d'années pour avoir une bonne retraite, par rapport au sexe féminin de 55ans ou avant, si elles à des enfants à la limite de trois. Le taux de demande a la retraite normal est de 663339 pour les hommes et 136966 pour les femmes, pour la retraite proportionnelle est de 566326 pour hommes et 84866 pour femmes, ainsi pour la retraite sans condition d'âge 266283 pour les hommes et 15747 pour les femmes, On remarque aussi que la retraite anticipé, **418** pour les hommes et **27** pour les femmes.

Tableau N°3 : Répartition par avantage du nombre de bénéficiaires d'une pension ou allocation de retraite

Désignation	Au 31/12/2016
Pension de retraite	2 714 363
Pension de retraite directe	1 733 972
Retraite normale	800 305
Retraite anticipée	445
Retraite proportionnelle	651 192
Retraite sans condition d'âge	282 030
Pension de retraite de réversion	980 391
Dont pension de réversion principale	645 073
Allocation de retraite	257 051
Allocation de retraite directe	178 645
Allocation de retraite de réversion	78 406
Allocations diverses	18
Retraite complémentaire	209
Prestations servies à l'étranger	6 916
Total Général	2 978 557

Source : Données de la CNR de Bejaia

Le tableau N°3 nous parle sur les différents bénéficiaires d'une pension ou allocation de retraite jusqu'à le 31 décembre 2016 le nombre des bénéficiaires est de 2978557 personne, le montant de cette allocation est proportionnelle au nombre d'années.

Tableau N°4 : L'évolution des recettes et les dépenses total de la CNR de 2006-2016 (En Milliards)

Année	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Recettes	3,74	4,416	5,397	5,828	7,403	8,33	12,96	11,53	10,9	12,95	13,53
Dépenses	3,936	4,553	5,514	6,024	7,084	8,69	10,40	13,2	16,7	19,7	22,89
Ecart	-0,196	-0,137	-0,117	-0,196	0,319	-0,36	2,56	-1,67	-5,8	-6,75	-9,36

Source : Données de la CNR de Bejaia.

Le Tableau N°4 nous montrons le déséquilibre de la CNR depuis longtemps est s'accroît d'une année à une autre, les dépenses et supérieur que les recettes durant les années 2006 jusqu'à 2009 et 2011-2013 jusqu'à l'année 2016. Par contre en 2010 et 2012 la CNR à connaît un certain équilibre justifier par l'augmentation de salaire dans plusieurs organismes suite aux cotisations recouvrées durant ces années particulières.

Tableau N°5 : Nombre de cotisant /Retraités entre 2006-2016

Année	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Nombre de cotisant	160973	172901	188447	214396	162819	180483	173651	165650	171005	160421	167543
Nombre de retraités	44064	46004	49864	51967	55256	58354	61009	65954	70960	74884	80908

Source : Données de la CNR de Bejaia.

D'après Le Tableau N°5 nous remarquons l'augmentation du nombre de retraités durant les dix dernières années (2006-2016) est de 85%, on observe une augmentation quasi constante de 2006 jusqu'à 2012 d'un nombre moyen de 3000 pensionnées, et une augmentation plus importante en 2012 jusqu'à 2016 qui s'explique la maturité de la population algérienne. Aussi, l'arrivée de la retraite des natifs des années 50, la ruée vers la retraite proportionnelle et sans condition d'âge suite aux nouvelles dispositions de la loi sur la retraite. Et le départ en retraite des agents de garde communaux selon le décret exécutif n°11-354 du 05 octobre 2011.

2.2. Analyse de la population active et en chômage

2.2.1. Analyse de la population active :

Entre septembre 2015 et avril 2016, la population active s'augmente de 160000 personnes (en 2015) été 11 932 000, et (en 2016) atteint 12 092,000, avec un volume de la population active féminine atteignant de 153000 (2317000 pour 2015) et (2 470 000 pour 2016) . Le taux d'emploi (ou ratio emploi population), défini comme étant le rapport de la population occupée à la population âgé de 15 ans et plus est de 37,8% au niveau national,

ayant enregistré une hausse de 0,7 point comparativement à septembre 2015. Cette performance est imputée essentiellement à une augmentation significative aussi bien du taux d'emploi masculin au cours de cette année 2016 que féminin durant l'année 2015. La structure de l'emploi selon le secteur d'activité fait ressortir que le secteur des services marchands et non marchands absorbe 61,7% de la main d'œuvre totale, suivi par la BTP (16,6%), industrie (13,0%), et enfin l'agriculture(8,7%). Notons qu'il s'agit pratiquement de la même structure relevée en septembre 2015. La ventilation selon le secteur juridique fait ressortir que le secteur privé absorbe 58,1% de l'emploi total, avec un volume de 6332000, soit une augmentation de 192 000 par rapport à septembre 2015 et ce après la stagnation enregistré entre septembre 2014 et septembre 2015. D'importantes disparités sont observées selon le sexe, l'emploi féminin se concentre essentiellement dans le secteur public (63,7% de l'emploi total).

Tableau n° 06 : Tableau synoptique de la population active (En milliers)

	Population active (En milliers)			Taux d'activité économique (En %)		
	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total
15 – 19 ans	314	31	345	18,8	1,9	10,6
20 – 24 ans	1093	232	1324	59,2	13,0	36,5
25 – 29 ans	1560	599	2160	85,5	35,1	61,1
30 – 34 ans	1577	491	2068	92,1	29,0	60,7
35 – 39 ans	1313	378	1691	91,9	24,9	57,3
40 – 44 ans	1128	304	1432	91,7	22,9	56,0
45 – 49 ans	1036	212	1248	92,3	18,7	55,3
50 – 54 ans	820	141	961	79,6	13,9	47,0
55 – 59 ans	499	57	557	59,8	8,0	35,9
60 ans & +	282	24	306	15,6	1,3	8,5
TOTAL	9623	2470	12092	66,3	17,3	42,0

Source : Données de la CNR de Bejaia

2.2.2. Analyse de la population en chômage selon le niveau d'instruction :

Le nombre de la population en chômage en Algérie à connue une baisse durant l'année 2016 (1198000 personne), on comparant de l'année précédente (2015) qu'il été 1337000, Cette baisse a affecté essentiellement les hommes dont le taux de chômage est passé de 9,9% à 8,2% durant cette période, alors que le taux de chômage féminin a connu une quasi-stagnation au cours de cette même période. L'Algérie à connu une évolution de taux de chômage selon le diplôme entre 2015 et 2016, fait ressortir que la régression enregistrée dans le taux de chômage à touché d'avantage la population non qualifiée et celle pourvue d'un diplôme de la formation professionnelle que les universitaires. Le taux de chômage auprès des premiers à baissé de 1,3 point entre septembre 2015 et avril 2016, tandis que celui des universitaires à décré de 0,9 point durant la même période.

Par ailleurs, la répartition des chômeurs selon le diplôme obtenu fait ressortir que 639000 Chômeurs n'ont aucun diplôme, soit 53,3% de l'ensemble de la population en chômage. Les diplômés de la formation professionnelle en constituent 24,1%, Alors que les diplômés de l'enseignement supérieur en forment 22,6%. En moyenne deux chômeurs sur trois sont des chômeurs de longue durée (cherchant un poste d'emploi depuis une année ou plus). Par ailleurs, les chômeurs ayant déjà travaillé dans le passé sont estimées à 439 000 personnes, formant ainsi 36,7% de la population en chômage. 70,3% de cette population travaillait comme salariés non permanents et 68% travaillaient dans le secteur privé.

D'autre part, la population, en âge d'activité (16 à 59 ans), qui déclare être disponibles pour travailler mais qui n'ont pas effectué des démarches effectives pour chercher un emploi durant le mois précédant l'enquête, et sont considérées par conséquent inactives. Cette catégorie de population a atteint, en avril 2016, un volume de 869 000 Personnes. Cette population est caractérisée par son faible niveau d'instruction ; n'ont aucun diplôme, alors que 61,5% n'ont pas dépassé le cycle des études moyennes. Parmi cette population, un effectif de 196 000 personnes - n'a pas effectué des démarches pour trouver un emploi au cours du mois d'avril car elles pensent qu'il n'y a pas d'emploi.

Tableau N° 07 : Population en chômage selon le niveau d'instruction, le diplôme obtenu et le sexe (en milliers)

	Masculin		Féminin		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Niveau d'instruction						
Sans instruction	26	3,3	13	3,2	39	3,3
Supérieur	103	13,0	195	47,9	298	24,9
Diplôme obtenue						
Aucun diplôme	528	66,9	110	27,1	639	53,3
Diplômé de la formation professionnelle	179	22,7	110	26,9	289	24,1
Diplômé de l'enseignement supérieur	83	10,5	188	46,0	270	22,6
Total	790	100	408	100	1198	100

Source : Données de la CNR de Bejaia

3. l'analyse et interprétation des résultats

3.1. Analyse des données :

D'après les analyses des entretiens sur les différentes enquêtes faites dans la CNR de la Wilaya de Bejaia, On est sorti avec des réponses confiantes sur toutes les questions posées. Cet entretien s'est déroulé avec des 10 personnes qui nous informent de toutes réformes et changements du nouveau système de retraite basé sur la répartition. Nos questions posées touchent plusieurs dimensions : économiques, démographiques, sociologiques, et biologique. Nous allons voir les réponses recueillies sur les questions posées en entretien.

1) Sur la première question les enquêtées ont répondu que le système de retraite par répartition c'est un système qui s'adapte à notre société et notre modèle économique, car c'est

un système de solidarité intergénérationnelle qui adéquat à notre société parce qu'il à une assurance de la part des cotisants sur les retraités.

Les réponses a la première question de notre première hypothèse sont reparties de notre guide de d'entretien sont répartie comme suite :

Dix enquêtes sur dix personne interrogés, ont répondants par oui, le système de retraite par répartition est un système de solidarité intergénérationnel, il a une assurance de la part des cotisant la retraite par répartition c'est une source permanente puisque y'aura des salaires qui cotisent. Enfin elle apporte une connaissance personnelle pour sur dix répondants, cela signifier que le système de répartition algérien basé sur la répartition et intergénérationnelle.

2) la deuxième question sur la réduction de système par réparation du chômage : Le système de répartition ne peut aborder ou réduire le chômage sans relance de l'économie et la création de nouveau postes d'emplois, car dans ce système quand un assuré part en retraite, on doit en moyen avoir cinq nouveau poste de travail, la ration acceptable est de cinq pour un retraité. La deuxième réponse basé sur la nouvelle loi de la retraite (01/01/2017) qui annule la retraite proportionnelle, et la retraite sans condition d'âge, on voit le nombre de retraités baisse par le prolongement de l'âge de retraite à 60 ans, et le nombre d'actifs qui était en droit de sortir en retraite sont obliger de continuer à travailler jusqu'à l'âge de 60 ans, Cette réponse se base sur l'obligation de travailler pour plus cotisé ; on parle du chômage, le recrutement ne se fait pas automatiquement lorsque un employé est mit en retraite.

Les réponses a la deuxième question de notre guide d'entretien sont partager en deux catégorie de réponse, les résultats montrent que trois répondants, sur dix personnes enquêtes ont répondant par :Oui, le système de retraite par répartition peut aborder ou réduire le chômage avec la relance de l'économie et la création de nouveaux poste, car dans ce nouveaux système quand un assuré part en retraite, on doit en moyenne avoir cinq nouveaux poste de travaille, la nation acceptable est de un pour un retraité.

Les sept autre personne ont répondants par : Non, avec la nouvelle loi sur la retraite 01/01/2017 qui annuel la retraite proportionnelle et la retraite sans condition d'âge, on voit le nombre de retraite baisse par le prolongement de l'âge de retraite a 60 ans, et le nombre d'actif qui était en droit de sortir en retraite sont obliger de continuer à travailler jusqu'a l'âge de 60 ans ce que explique la baisse du nombre des départ en retraite, en parlent du chômage, le recrutement ne se fait pas automatiquement lorsque un employé est mit en retraite.

3) La troisième question sur la cotisation du travailleur pour le vieillissement sociale plus que le vieillissement biologique la seule réponse est : Le travailleur a plus de tendance à pencher sur le vieillissement social que celui de biologie, cela on se focalisant sur son avenir immédiat, et à long terme Ex : (la cherté de la vie, les charges, etc.), et la on travaillant plus d'années pour gagner plus d'années de cotisations. Les réponses à la troisième question de notre guide d'entretien.

Les réponses à La troisième question se différencient en deux réponses :

Cinq sur dix interrogés, ont répondu oui, pour le vieillissement social plus que biologique, Cela en se focalisant sur l'avenir immédiat et au long terme, Ex : (les charges, la cherté de la vie.....), et ils voient qu'il faut travailler plus pour avoir une bonne retraite.

Cinq sur dix personnes interrogées ont répondu que ce n'est pas obligé de penser sur le côté sociale seulement, mais aussi au côté biologique parce que travailler jusqu'à l'âge de 60ans, en le comparant à l'espérance de vie en Algérie qui est 77ans, Alors qu'il a travaillé jusqu'à 60ans pour vivre juste 17ans.

4) La quatrième question sur cotisation du vieillissement social/biologique selon le sexe, une seule réponse retrouvée que pour les hommes, oui ils cotisent plus à ce vieillissement social parce qu'ils peuvent résister pour travailler plus que les femmes, on regarde l'âge de retraite est différent entre les deux sexes, 60ans pour les hommes, et 55ans pour les femmes, ou avant si elles ont des enfants à la limite de trois.

La réponse à la quatrième question se différencie en deux catégories :

Trois sur dix personnes interrogées ont répondu par : oui, ils voient qu'il y a des femmes occupées de postes qui sont pas pénibles qui peuvent résister à 55ans ou moins si elles ont des enfants à la limite de 3, aussi que la place qu'elle occupe maintenant la femme dans la société est égale à la place de l'homme c'est-à-dire, la femme travaille dans des postes que l'homme occupe.

Sept sur dix personnes interrogées ont répondu par : Non, il met l'accent sur sa biologie qui peut pas résister comme l'homme.

5) La cinquième question sur l'augmentation du nombre des retraités des années (2006 et 2016); Cette évolution considérable en dix ans (2006-2016) de 85% est justifiée pour le

départ massif en retraite proportionnelle et retraite sans condition d'âge qui sert accentuer beaucoup plus l'année 2016, suite à la décision de la suppression de l'ordonnance 97-13 le 31/12/2016.

On observe une augmentation quasi constante de 2006 à 2012 d'un nombre moyen de 3000 pensionnés, et une augmentation plus importante en 2012 à 2016 qui s'explique la maturité de la population algérienne. Aussi l'arrivée de la retraite des natifs des années 50, l'arrivée vers la retraite proportionnelle et sans condition d'âge suite aux nouvelles dispositions de la loi sur la retraite. Aussi le départ en retraite des agents de garde communale selon le décret exécutif n°11-354 du 05 octobre 2011.

La réponse à la question cinquième question de notre guide d'entretien sont réparties en trois catégories de réponse :

Quatre sur dix personnes enquêtées ont répondu sur cette question sur l'augmentation du nombre des retraités qui voit le départ massifs en retraite qui est la cause de cette révolution ces dix ans.

Cinq sur dix personnes enquêtées ont répondu par : la cause de cette évolution est le départ en retraite proportionnelle et la retraite sans condition d'âge.

Ainsi un sur dix a répondu que la cause de cette augmentation est l'arrivée de la retraite des natifs des années 50, aussi le départ en retraite des agents de garde communale selon le décret exécutif n° 11-354 du 05/10/2011.

6) La sixième question sur le déséquilibre de la caisse nationale des retraités entre les années (2006-2011) : Le déséquilibre de la caisse existe depuis longtemps et s'accroît d'une année à une autre, vu le déséquilibre entre les nombres de cotisants qui s'évalue pas, et le nombre des retraités qui s'évalue considérablement.

La réponse à la sixième question se différencie en deux catégories :

Trois sur dix personnes interrogées, ont répondu oui, le déséquilibre causé par les changements socio-économiques existe depuis longtemps, et s'accroît d'une année à une autre, vu le déséquilibre entre les nombres de cotisants qui s'évalue pas, et le nombre des retraités qui s'évalue considérablement.

Sept sur dix personnes interrogés, ont répondu non, voient que les causes de déséquilibre est la sorti massif des retraités qui provoque un écart entre les recettes et les dépenses de la caisse de la retraite.

7) La septième question sur l'équilibre que la caisse des retraité a connue durant l'année 2010 et 2012 : Cet équilibre Vient de l'augmentation de salaire dans plusieurs organismes, ou la CNR à enregistré un certain équilibre financier suite aux cotisants recouvrées durant cette période particulière.

Les réponses à la Septième question de notre guide d'entretien sont :

Dix sur dix personnes interrogées on répondant au l'équilibre a connue la caisse des retraitées durant ces périodes 2010-2012, on justifiées que la cause de ce équilibre c'est l'augmentation de salaire dans plusieurs organismes, la CNR à enregistré un certain équilibre financier suite aux cotisants recouvrées durant cette période particulière.

8) La dernière question sur l'assurance de la caisse la retraite des générations futur : on a informe d'une réponse positive de la part de tout les enquêtés qui disent que la caisse des retraitées assure la retraite des générations future, mais La relance économique et création de poste d'emploi pour équilibrer entre les assurés / et les retraités. La suppression de la retraite proportionnelle et la retraite sans condition d'âge et le retour à avant 1997 et la loi 83-12 à la retraite, et partir de 60 ans assurait-il la pérennité et l'équilibre financé pour la CNR et à la génération futur.

Les réponses à la huitième question de notre guide d'entretien sont partagées en deux catégories de réponses.

Sur dix personnes interrogés, Six d'entre eux ont répondu par : Oui, mais ils voient que la relance économique et la création de nouveaux poste d'emploi pour équilibre entre les assures et les retraite. La suppression de la retraite proportionnelle et la retraite sans condition d'âge et le retour en 1997 et la loi 83-12 à la retraite est a partie de 60 ans assurait il la pérennité et l'équilibre financier pour la CNR à la venir et qui assure la retraite des future générations.

Les quatre autre personne enquête sur dix ont répondu par : Non il croyez que pour assuré la retraite de génération future il faut d'abord d'intervenir le financement des retraiter

par les deux facteurs suivants : augmenter le nombre des cotisants par les créations des postes d'emploi et aussi par la création du salaire des cotisants par la création de la masse salariale.

3.2. Vérification des hypothèses

Rappelons que notre hypothèse est la suivante :

Le système de retraite en Algérie est le système par répartition intergénérationnelle. Notre hypothèse qui est Le système de retraite par répartition annule la demande de retraite anticipé confirmé, en faisant référence à la réponse sur les questions n°1,7,8, on remarque que la retraite par répartition est un système obligatoire qui oblige la sortie en retraite à 60 ans et qui annule toute forme de retraite comme la retraite anticipé pour le but d'augmenter les cotisations entre génération assurée et retraité.

Notre deuxième hypothèse qui indique que La fixation de l'âge de retraite à 60 ans face au déséquilibre causé par les changements socio-économiques qui a causé un taux important du chômage est confirmée, en faisant référence à la réponse sur les questions n°2,6, on remarque, entre les années (2006-2011) le déséquilibre entre les nombres de cotisants qui s'évolue pas, et le nombre des retraités qui s'évolue considérablement.

La nouvelle loi de la retraite (01/01/2017) annule la retraite proportionnelle, et la retraite sans condition d'âge, Cette réponse se base sur l'obligation de travailler pour plus cotisé ; on parle du chômage, le recrutement ne se fait pas automatiquement lorsque un employé est mis en retraite.

D'après l'analyse de tous ces résultats il ressort que notre hypothèse principale qui indique que Le système de retraite en Algérie est le système par répartition intergénérationnelle est confirmée, et d'après les entretiens effectués sur le terrain au sein de la CNR de Bejaia, on confirme que le système de retraite par répartition est un système intergénérationnel.

Conclusion

D'après l'analyse de la situation financière du système de retraite Algérien et l'analyse de sa population active et en chômage, nous constatons que notre système de retraite est confronté à de sérieux problèmes financiers qui sont liés à : l'augmentation de nombre de bénéficiaires au moment où le nombre de cotisants reste presque inchangé, les départs massifs à la retraite ont bien engendré une chute de la trésorerie de la CNR, mettant en danger le paiement des pensions de la retraite, Le déséquilibre entre la population occupées et actives ainsi que le problème du vieillissement de la population qui commence à toucher notre pays et qui risque de constituer une menace pour la pérennité du système de retraite, qu'il faudra donc réformer.

Cette réforme est venue à la fin de l'année 2016 (Le 31/12/2016) par une nouvelle loi qui annule toute forme de retraite tel que la retraite proportionnelle, ainsi la retraite sans condition d'âge, et les remplacer par un système unique et obligatoire qui prolonge l'âge de retraite à 60ans.

CONCLUSION

CONCLUSION GÉNÉRALE

À l'issue de ce travail, l'Algérie a connue une réforme de son système de retraite qui est un système fragile et important pour assuré la protection sociale de sa population, ce système de retraite est lié à l'économie du pays et au marché de travail. Rappelons que le système de retraite algérien est passé par plusieurs étapes instaurées durant la période coloniale, l'Algérie a gardé le même système après l'indépendance tout en lui attribuant des nouvelles réformes jusqu'à nos jours.

La forte baisse des prix du pétrole a été compensée par la hausse de la production d'hydrocarbure et le niveau élevé des dépenses publiques. L'augmentation de l'inflation et du chômage a accompagné un profond déficit à deux chiffres de la balance extérieure. Sur les 2 ou 3 prochaines années, la croissance devrait ralentir alors que le gouvernement met en place des mesures d'assainissement budgétaire.

La population algérienne a connu un accroissement démographique de 40,4 Millions d'habitants au 1er Janvier 2016, qui se transforme en 41,2 Millions d'habitants au 1er Janvier 2017, qui peut influencer positivement ou négativement sur le système de retraite, dans le cas où la population totale augmente est y compris la population active cela entraîne une réduction du taux de chômage par conséquent l'augmentation de nombre de cotisants. Par contre dans le cas où la population totale augmente et la population active reste inchangée cela signifie une hausse du taux de chômage et une réduction de nombre de cotisants.

C'est pour cela l'apparition des nouveaux systèmes de retraite unique et obligatoire basé sur la répartition des cotisations des assurés avec les retraités. Cette répartition intergénérationnelle peut faire un équilibre de la caisse nationale des retraités pour assurer la retraite de la population algérienne. D'après notre analyse du système de retraite algérien et ses problèmes financière on peut donner quelques solutions structurelles qui peuvent rétablir notre système de retraite :

- La création d'emploi dans tous les secteurs d'activités.
- Profiter de la main d'œuvre jeune et diplômé.
- Forcer les entreprises informelles d'affilier sa main d'œuvre à la caisse d'assurance pour augmenter le taux de cotisation.

Pour conclure, de nombreux pays étrangers ont réalisé des projets de réforme sur leurs systèmes de retraite dont – il l'Algérie peut tirer des expériences sans pour autant reproduire leurs plan de réformes. Pour cela il faut les adapter à notre contexte historique et socio-économique lorsque cela est nécessaire et possible.

BIBLIOGRAPHIE

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages

- BISSOU , A, Vocabulaire pratique des sciences sociales, Economie et Humanisme, Paris, les éditions ouvrières, 1969.
- DEVOLDER Pierre, le financement des régimes de retraite, édition economica, paris, 2001.
- HAFFAD Tahar, quelques conséquences économiques et sociales de l'évolution démographique en Algérie, Alger, 2006.
- GRAWITZ Madeline, méthodes des sciences sociales, 1ère édition, Dallonz, paris, 2001.
- LAMRI Larbi, le système de sécurité sociale en Algérie : approche économique Alger, Alger, 2004.
- RAYMOND Quivy et LUC Van, manuel de la recherche en science sociale, édition Dunod.
- TITMUS Richard, social policy, allen and unwin, londres, February, 2014

Articles, revues et thèses

- BERKATI Akli « débat sur la retraite en Algérie », canal Algérie, Alger, Octobre, 2016.
- BOUDADA Lamia, Ait SAID Hasina : essai de modélisation de l'impact des variations économiques sur le système de retraite en Algérie, mémoire en master en sciences économiques, 2015, p.08.
- KADDAR, «Les rapports entre la sécurité sociale et le système de soins en Algérie » (1962-1987), les cahiers du CREAD n°107-108, p. 104,105.
- MEROUANI et HAMMOUDA, «le système Algérien de protection sociologie entre Bismarckien-Beveridgien», les cahiers du CREAD, N° 107, 108, 1014, pp. 105,111.
- MEROUANI Walid, CREAD et Nacereddine HAMMOUDA, CREAD, «l'extension de la couverture sociale aux travailleurs informels en Algérie » économie et statistique N°441- 442, 2011, p.02.

- Mounia CHERKAOUI, « vieillissement, transition démographique et crise des systèmes de retraite », thèse de doctorat en science économie, université pierre Mendés France, Novembre, 2009, p 47
- Revue « problèmes économiques », N°2.999, 2008, p 04.
- ZERROUK Kamel « reforme du système de retraite entre ajustement paramétrique et constitution du fonds de réserve intérêt du système des comptes rationnels-NDC », colloque conjoint de section AIAC, PBSS, SSAAI Boston Massachussetts, EU, 4 au 7 mai 2008, p06

Les sites web

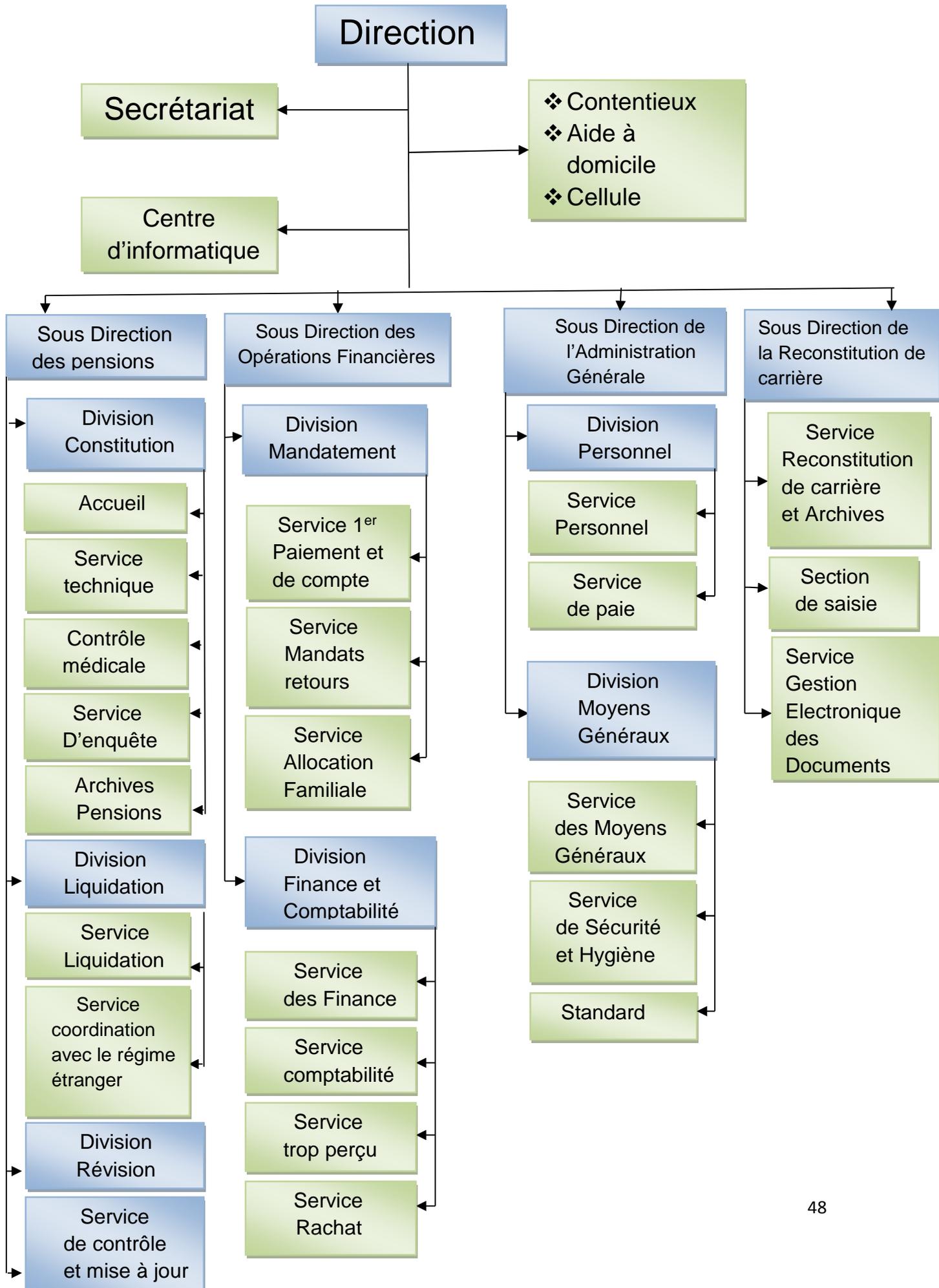
1. <http://www.info-retraite.fr>.
2. <https://www.lassuranceretraite.fr> .
3. <https://www.retraiteprivé.fr>.
4. <http://www.casnos.com.dz/doc/loi-n83-12>.
5. <https://www.lassuranceretraite-idf.fr>.
6. <https://www.guide-du-travail.com>.
7. https://www.toileses.ogr/terminale/2006_td19_reformes_retraites.
8. <http://www.capital.fr>.
9. <http://vie-publique.fr>.
10. <http://www.la-retraite-en-clair.fr>.
11. WWW.CNR.DZ.
12. WWW.ONS.DZ.

Autres documents

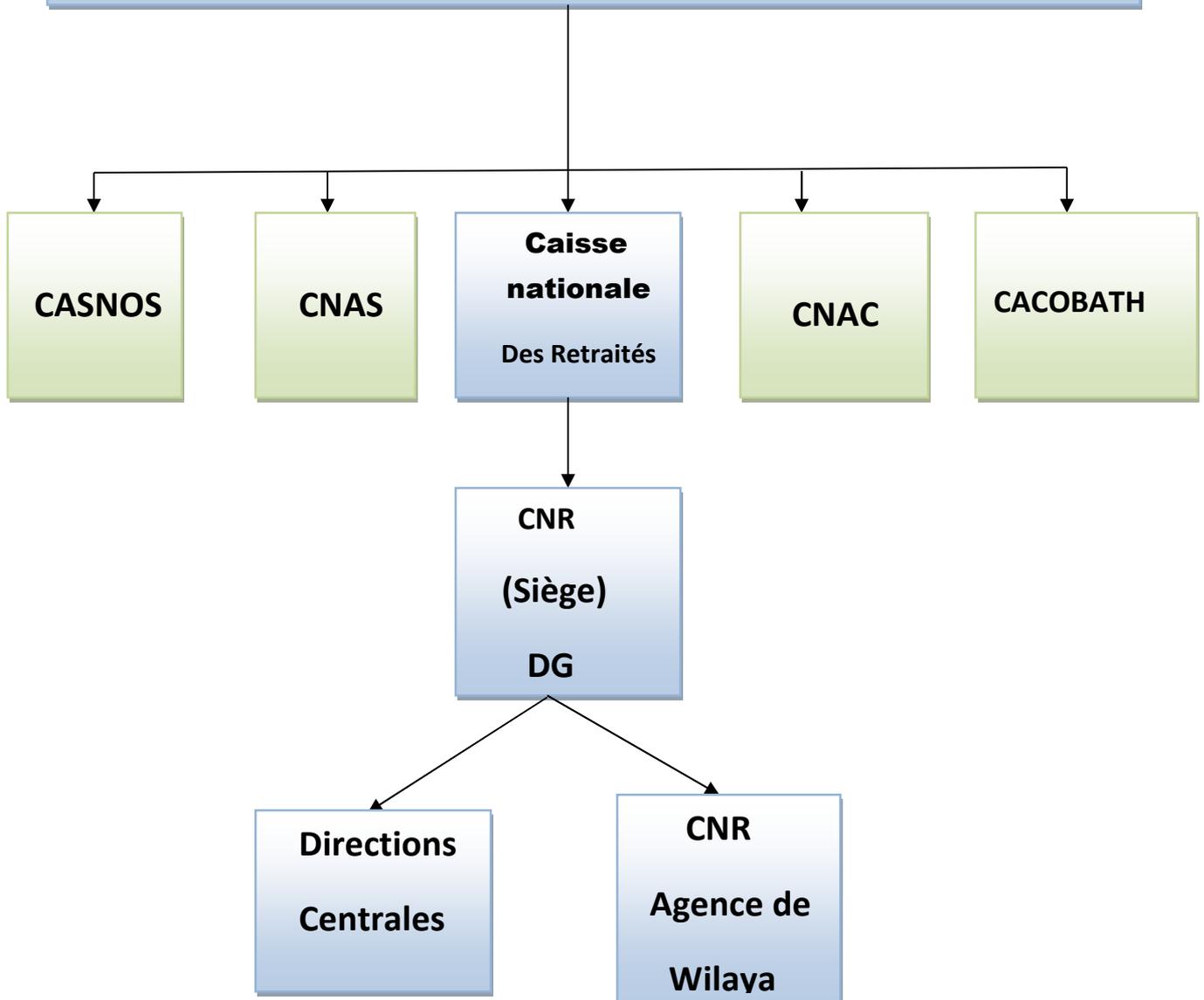
- ALEX MUCCHIELLI, dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines, 2ème édition 212.
- MAHE DE BOISLANDELLE Henri, dictionnaire de gestion, vocabulaire, concepts et outils, economica, paris, 1998.
- Système de retraite. Microsoft, Encarta, 2009_Microsoft corporation, 2008.

ANNEXES

ORGANIGRAME DE LA CNR



Ministère du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale



GUIDE D'ENTRETIEN

Les données personnelles

1) Le sexe :

a) Féminin

b) Masculin

2) Age

3) La catégorie professionnelle :

a) Cadre

b) Maitre

C) Exécution

d) Autre

4) L'ancienneté au travail :

a) 1-5

b) 5-10

c) 10-20

d) 20-30

e) 30 et plus

5) Niveau d'instruction :

a) primaire

b) moyen

c) secondaire

d) supérieur

- 6) Le système de retraite Algérien est un système basé sur la répartition et l'inter génération, Pourquoi ?
- 7) Le nouveau système de retraite Algérien peut réduire le chômage des générations de plu en plus nombreuses sur le marché du travail ? Pourquoi ?
- 8) Le travailleur anticipe pour le seuil de vieillissement social plus que le vieillissement biologique. Pourquoi ?
- 9) Cette anticipation touche les deux sexes ?
- 10) Comment voyez vous l'augmentation du nombre de retraite (2006 = 44064) et en (2016=80908) ?
- 11) Comment expliquez vous le déséquilibre de la caisse national des retraités durant les années (2006 jusqu'à 2011) et (2013 jusqu'à 2016) ?
- 12) Es que le nouveau système de retraite par répartition assure la retraite des générations futures ?et Pourquoi ?



ATTESTATION DE REVENU

Motif: D

Ref:

Le Directeur de la Caisse Nationale des Retraites de l'agence locale de BEJAIA
atteste que :

Mme/Mlle/Mr :

Fils/Fille de :

Né(e) le :

Demeurant à :

N° SS :

Est inscrit dans nos registres sous le Numéro : **B4Z253937**

Pour une pension de retraite servie depuis le : 01/05/2009 (date de jouissance)

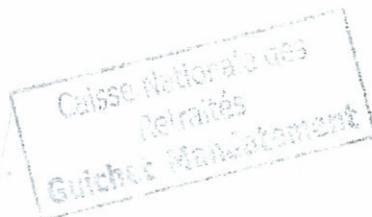
Détails de la pension	
AVANTAGE PRINCIPAL	31 781,22
BONIFICATION ENFANT	0,00
RETENUE SS	635,62
RETENUE I.R.G.	1 989,40
MAJORATION CONJOINT	1 731,00
MONTANT REVAL.	0,00
COMPLEMENT DIFFERENTIEL	0,00
TIERCE PERSONNE	0,00
I.C.P.R.	0,00
I.C.P.R.I. / I.C.A.R.	0,00
MAJORATION 5%	0,00
DIFFERENTIEL ICAR	0,00
MAJ. 01 2012	6 978,36

D'un montant mensuel de : **37 865,55** DA

En lettres : TRENTE SEPT MILLE HUIT CENT SOIXANTE CINQ DINARS CINQUANTE CINQ CENTIMES

La présente attestation est délivrée à l'intéressé(e) sur sa demande pour servir et valoir ce que de droit.

Etablie par : BOUZIDI
Préposé au Guichet



Fait le: 13/08/2012
P/ Le Directeur