



REPUBLIQUE DU BENIN

MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE
SCIENTIFIQUE

UNIVERSITE D'ABOMEY-CALAVI

FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES ET DE GESTION

MEMOIRE DE FIN DE FORMATION
POUR L'OBTENTION DU DIPLOME DE LICENCE PROFESSIONNELLE

OPTION : Sciences de Gestion

SPECIALITE : Comptabilité Audit et Contrôle de gestion

THEME

ANALYSE DU SYSTEME DE GESTION DES
PENSIONS DE RETRAITE AU BENIN : CAS DU
FONDS NATIONAL DES RETRAITES DU BENIN

Réalisé par :

Danielle Marjolaine KPEKOU & Jean-Eudes M.OUNSOUGAN

Sous la direction de

Maitre de stage

Christian OGOUNGBE

Chef Service

Dépense à la DGTCP

Maitre de mémoire

Dr. Aimé TOGODO AZON

Enseignant à la FASEG

Année académique 2015-2016

AVERTISSEMENT

LA FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES ET DE GESTION (FASEG) N'ENTEND DONNER AUCUNE APPROBATION, NI IMPROBATION AUX OPINIONS EMISES DANS CE MEMOIRE. ELLES DOIVENT ÊTRE CONSIDEREES COMME PROPRES A LEURS AUTEURS.

DEDICACES

Je dédie ce travail à :

- mon père Kokou Louis KPEKOU
- ma mère Sylvie ASSOSSOU
- mes frères et sœurs

Danielle Marjolaine KPEKOU

DEDICACES

Je dédie ce travail à :

- mon père Nestor C. OUNSOUGAN
- ma mère Victoire GBETOKOU
- mon ami Ignace OGOUCHENI

Jean-Eudes M. OUNSOUGAN

REMERCIEMENTS

Le travail que nous avons effectué doit toute sa réalisation à plusieurs personnes qui n'ont ménagé aucun effort pour nous apporter leurs contributions de parts les conseils et orientations, mais surtout leurs disponibilités. Nous manifestons ici notre profonde gratitude envers eux, notamment à l'endroit :

- Du doyen de la faculté, le professeur Charlemagne IGUE pour sa bienveillance ;
- Du vice-doyen WOTO Théophile pour l'intérêt qu'il porte à notre formation ;
- Du corps professoral qui nous a encadré tout au long de notre formation en particulier le docteur TOGOGO AZON Aimé, notre maître de mémoire, qui malgré ces multiples occupations a toujours su ménagé son temps au profit de ce travail ;
- De monsieur Christian OGOUNGBE, qui nous a coordonné tout au long de notre stage et qui n'a jamais manqué d'attention à l'égard de nos préoccupations. Merci pour cet accueil chaleureux que vous nous avez réservé;
- Des honorables membres du jury qui ont bien voulu sacrifié leur précieux temps pour améliorer notre modeste travail ;
- De tout le personnel de la DGTCP et du MEF spécialement celui de la division pension, pour votre simplicité et votre collaboration ;
- De monsieur Justin EWASSADJA, nous vous adressons nos sincères remerciements ;
- De tous ceux qui de gré ou de force, ont apportés leurs soutient à la confection de ce mémoire.

LISTE DES SIGLES

APE	: Agent Permanent De l'Etat
CCP	: Chèque Courant Postal
DGTCP	: Direction Générale Du Trésor Et De La Comptabilité Publique
DOPA	: Direction De l'Organisation Du Personnel Des Armées
DPRV	: Direction Des Pensions Et Rentes Viagères
FNRB	: Fonds National Des Retraites Du Bénin
GESTOR	: Gestion Des Ordres De Recettes
MEF	: Ministère De l'Economie Et Des Finances
RGF	: Recette Générale Des Finances
SICOPE	: Système Intégré De Gestion Des Cotisations De Pension

LISTE DES TABLEAUX

Tableau n°1 : Prévisions et réalisations des recettes de 2010 à 2015	12
Tableau n°2 : Prévisions et réalisations des dépenses de 2010 à 2015	12
Tableau n°3 : Evolution du déficit de 2010 à 2015	13
Tableau n°4 : Evolution des dépenses par rapport aux recettes	13
Tableau n° 5 : calendrier de stage	25
Tableau n° 6 : Taux d'impôt progressif sur pension.....	41
Tableau n°7 : Cause de la non maîtrise de l'évolution du ratio cotisants/pensionnés	52
Tableau n° 8 : Cause de l'absence d'autonomie de gestion.....	53
Tableau n° 9 : Cause du non respect des textes en vigueur	53
Tableau n° 10 : Cause de l'insuffisance du personnel déployé pour la cause	54
Tableau n° 11 : Cause du faible niveau d'informatisation.....	54
Tableau n° 12 : Causes des insuffisances de la procédure de paiement des pensions	55

SOMMAIRE

INTRODUCTION	1
Chapitre I : Cadre institutionnel	3
Section 1 : Présentation du cadre	4
Section 2 : Expériences et constats de stage	24
Chapitre II : Cadre théorique et méthodologique du travail	29
Section 1 : Cadre théorique.....	30
Section 2 : Méthodologie de recherche.....	41
Chapitre III : Cadre empirique	44
Section 1 : Présentation et analyse des données	45
Section 2 : Recommandations et conditions de mise en œuvre	57
CONCLUSION	60
BIBLIOGRAPHIE	viii
ANNEXES	xi
TABLE DES MATIERES	xviii



INTRODUCTION

L'évolution démographique actuelle, le défi du vieillissement, le gel de recrutement et les effets du système de gestion des retraites par répartition font raviver le sujet de l'avenir des retraites dans la plupart des pays du monde et ce quel que soit le régime adopté. La gestion des retraites est une question d'importance accrue car elle touche le domaine social des Etats et appelle à une politique gouvernementale soutenue. Dans notre pays cette gestion est confiée au Fonds National des Retraites du Bénin, qui ménage tous son effort pour faire face aux exigences économiques actuelles et assurer la satisfaction de ces affiliés. Depuis quelques années la situation financière du fonds s'est dégradée considérablement et on assiste à un cumul de déficit d'année en année que l'Etat s'évertue à couvrir par son budget.

En effet, les bénéficiaires du FNRB sont les personnes nommées dans un emploi permanent et titularisées dans un grade de la hiérarchie de l'administration publique, des services de l'Etat, des collectivités locales et des établissements publics à caractère social, culturel et scientifique, appelées Agents Permanents de l'Etat : (Article 1 de la décision-loi n° 89-006/ANC/CP du 06/04/89 modifiant et complétant la loi N°86-013 du 26 février 1986 portant statut général des Agents Permanents de l'Etat). Pendant leur activité, ces agents doivent versés 6% de leur traitement au FNRB complété de 14% par leurs employeurs ; en application aux dispositions du régime en place, ces fonds sont utilisés pour le paiement des pensions aux agents déjà admis à la retraite ou à leurs ayants cause. Dans la mesure où le nombre de cotisant serait supérieur à celui des bénéficiaires on pourrait apprécier l'efficacité de ce système, mais dès lors que cela serait impossible on ne peut que prétendre à un déséquilibre voire une défaillance du système. C'est ce qui explique la situation du FNRB depuis bon nombre d'années. Dans cet état de chose, Il urge de redéployer un système de protection sociale plus efficace et adapté aux exigences économiques actuelles dans un sens plus restrictif. Cela devait s'avérer bien structuré afin de rendre plus efficace la politique nationale de prévoyance des multirisques sociaux. C'est à travers cette logique que nous avons choisis, orienter nos recherches sur l'état de la gestion des pensions au Bénin. Ce faisant notre étude a porté sur le thème : « Analyse du système de gestion des pensions de retraite au Bénin : cas du Fonds National des Retraites du Bénin ». Nos recherches dans ce domaine s'articuleront autour de trois chapitres :

- d'abord, le premier chapitre sera consacré au cadre institutionnel ;
- ensuite dans le second chapitre, nous allons présenter le cadre théorique et la méthodologie de recherche ;
- enfin dans le troisième et dernier chapitre, nous aborderons le cadre empirique.



CHAPITRE I
CADRE INSTITUTIONNEL

Ce chapitre est consacré à la présentation de la structure ayant servi de cadre pour notre stage. Aussi ferons-nous le point des constats faits sur le fonctionnement de cette structure avant d'aller aux travaux effectués.

SECTION 1 : Présentation de la structure de stage

La DGTCP est la structure dans laquelle nous avons effectué nos recherches dans le cadre de la réalisation de ce mémoire. Elle est chargée de l'exécution comptable du FNRB. Après la présentation de cette structure, nous allons procéder à l'état des lieux sur le Fonds Nationale de Retraités du Bénin (FNRB) et enfin, aborder le mécanisme de fonctionnement de la Direction des Pensions et des Rentes Viagères (DPRV).

Paragraphe 1 : Historique, attribution et Organisation de la DGTCP

L'historique, l'attribution, et l'organisation de la DGTCP sont les étapes qui vont marquer ce paragraphe.

I- Historique et attributions de la DGTCP

A- Historique de la DGTCP

Le Trésor Public Béninois a été créé par la loi n° 61-35 du 15 août 1961 sous la dénomination « Trésor National de la République du Dahomey ». Ensuite, avec le décret n° 69-47/PR/MEF du 17 février 1969 portant organisation des services du Trésor de la République, il va s'appeler « Direction du Trésor et de la Comptabilité Publique » ayant à sa tête un directeur qui est le Trésorier Payeur Général (TPG), comptable supérieur et unique de l'Etat. Enfin, il est aujourd'hui appelé « Direction Générale du Trésor et de la Comptabilité Publique » dont les attributions, l'organisation et le fonctionnement sont régis par l'arrêté n° 1188/MF/DC/SGM/DA du 14 décembre 1998. Cet arrêté vient d'être abrogé par l'arrêté n° 5005/MEFPD/DC/SGM/DA du 01/10/2015. Tout au long de ce travail, nous allons nous appesantir sur l'arrêté abrogé compte tenu de la mise en application progressive du nouveau mais aussi à cause du délai court du stage qui ne nous a pas permis de s'imprégner véritablement sur ledit arrêté.

B- Attributions de la DGTCP

La Direction Générale du Trésor et de la Comptabilité Publique (DGTCP) à diverses attributions qui peuvent être regroupées en deux (2) missions essentielles conformément aux

dispositions du décret N° 2012-428 du 06 Novembre 2012 portant attributions, organisation et fonctionnement du Ministère de l'Economie et des Finances (MEF) et de l'arrêté N°1188/MF/DC/SGM/DA du 14 Décembre 1998. Il s'agit de :

- la mission «Trésor»
- la mission «Comptabilité publique

❖ **Mission <<TRESOR >>**

La DGTCP est chargée de gérer la trésorerie de l'Etat et de procéder aux arbitrages nécessaires ; d'exécuter, en collaboration avec l'institut d'émission, la politique monétaire de l'Etat; de proposer et mettre en œuvre la politique financière de l'Etat ; de réaliser l'équilibre des ressources et des charges publiques dans l'espace et dans le temps.

❖ **Mission << COMPTABILITE PUBLIQUE>>**

Au titre de la mission « Comptabilité Publique », la DGTCP est chargée de centraliser les comptes de tous les comptables publics ; d'élaborer le compte général de l'Administration Centrale ; d'assurer la reddition (présentation pour vérification) du compte de gestion de l'Etat ; de mettre en état d'examen les comptes de gestion des comptables du Trésor et d'en assurer la transmission à la chambre des comptes de la cour suprême ; de représenter l'Etat dans les actions intentées devant les tribunaux ; d'initier ou d'étudier tous les dossiers relatifs à la réglementation, à l'organisation et au fonctionnement de tous les services comptables de l'Etat ou des autres collectivités publiques ; d'animer ses services extérieurs dont la fonction essentielle est l'exécution des opérations budgétaires de l'Etat et des collectivités locales.

L'exécution de ces missions permet au Trésor public d'exercer trois fonctions essentielles.

- ❖ la fonction de mobilisation des ressources et de gestion de la trésorerie ;
- ❖ la fonction de comptable de l'Etat et des collectivités locales ;
- ❖ la fonction relative à la gestion de monnaie et du crédit.

II- Organisation de la DGTCP

La DGTCP possède de nos jours deux services centraux et quatre Directions techniques.

A- Les services centraux

Ces services sont constitués par l'Inspection Générale des services (IGS) et la Direction du Centre de Formation Professionnelle du Trésor (DCFPT).

✓ Inspection Générale des Services (IGS)

Elle est chargée sous l'autorité du DG :

- des contrôles sur pièces et sur place de tous les services extérieurs du Trésor, caisse intermédiaire de recettes, d'avances et de menues dépenses ;
- du contrôle du fonctionnement de tous les services centraux, du point de vue de l'application de la réglementation ;
- de la vérification des comptes de disponibilités, de mouvements de fonds, des états de rapprochement des comptes bancaires et postaux. Elle peut être également requise par le Ministre des Finances pour contrôler tout organisme public soumis aux règles de la comptabilité publique ainsi que toute organisation ayant bénéficié de financements publics.

✓ La Direction du Centre de Formation Professionnelle du Trésor (DCFPT)

Elle est chargée en liaison avec la Direction de la Gestion des Ressources (DGR) d'assurer la formation professionnelle, le perfectionnement et le recyclage des agents de la DGTCF.

B- Les Directions Techniques

Il s'agit de :

✓ La Direction de la Gestion des Ressources (DGR)

Elle est composée du :

- bureau du personnel ;
- bureau du matériel et des archives ;
- bureau des moyens financiers.

Ses fonctions sont :

- l'application du statut général des APE et des statuts particuliers du personnel du trésor ;
- la constitution des commissions d'avancement d'échelon et de grade, de promotion et des avantages particuliers du personnel ;
- la gestion des carrières du personnel et l'organisation des concours ;
- l'administration du matériel de la DGTCF ;

- la préparation du budget de la DGTCP et de son exécution.

✓ **La Direction de la Centralisation des Comptes de l'Etat (DCCE)**

Elle est chargée entre autres:

- du bureau de la centralisation comptable ;
- du bureau de la mise en état d'examen des comptes.

Elle a pour fonction de:

- procéder à l'analyse comptable des résultats ;
- confectionner les agrégats des finances publiques ;
- centraliser l'ensemble des informations comptables et toutes situations statistiques de l'Etat et des autres organismes publics ;
- mettre en état d'examen les comptes de gestion des collectivités territoriales décentralisées.

✓ **La Direction des Etudes et de la Réglementation Comptable (DERC)**

Elle est chargée en rapport avec les autres directions:

- de la participation à diverses missions d'Etudes, de recherche en matière de finances publiques ;
- de l'étude de toutes les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services ;
- de l'élaboration de tous projets de textes réglementant le fonctionnement des services centraux et des services extérieurs, ainsi que de leur mise à jour permanente ;
- de l'élaboration de tous projets de textes se rapportant à la comptabilité publique ;
- des analyses comptables des documents économiques et financiers ;
- de l'assistance à l'organisation et à la modernisation des méthodes de travail.

Elle est composée :

- du bureau de la réglementation et de l'organisation comptable ;
- du bureau de l'organisation et de la réglementation en matière de dépenses et de recettes ;
- du bureau de la modernisation des méthodes de travail.

✓ **La Direction des Affaires Monétaires et Financières (DAMF)**

Elle a pour rôle de :

- gérer la trésorerie au niveau de l'Etat ;
- émettre et négocier les effets publics ;
- suivre les problèmes liés à la balance des paiements ;
- déterminer et suivre la politique des changes ;
- se mettre en relation avec les banques.

Elle est subdivisée en quatre (04) bureaux :

- le bureau de la trésorerie et des affaires budgétaires ;
- le bureau de la dette du financement ;
- le bureau de la monnaie et du crédit ;
- le bureau des relations financières internationales.

Le fonctionnement externe de la DGTCP est assuré par des services qui sont les services extérieurs ou postes comptables du Trésor. En d'autres termes ce sont les Recettes Perceptions (RP), les Recettes des Finances (RFD), la Recette Générale des Finances(RGF)

- ✓ **Les Recettes Perceptions (RP)** : Situées au niveau de chaque commune, elles ont pour fonction d'exécuter les opérations du budget de la commune et de tenir une comptabilité des dites opérations.
- ✓ **Les Recettes des Finances Départementales (RFD)** : Chargées de l'exécution des opérations budgétaires et de comptabilité de l'Etat au niveau de chaque département. Le Receveur des Finances est un comptable secondaire de l'Etat, il centralise les opérations provenant de l'ensemble des autres réseaux comptables situé dans son arrondissement financier. Notons que s'y sont ajouté la Recette des Finances de la Dette (RFD) et celle des Postes Diplomatique (RFPDC)
- ✓ **La Recette Générale des Finances (RGF)**
Elle est la structure opérationnelle de la **DGTCP**, chargée de :
 - l'exécution des opérations budgétaires de l'Etat dont notamment la liquidation et le paiement sans ordonnancement préalable des soldes et accessoires courants des APE ;
 - l'exécution des opérations hors budgets ou opérations de Trésorerie ;
 - la tenue de comptabilité de l'Etat ;
 - la reddition du compte de gestion de l'Etat ;
 - la coordination du réseau du Trésor ;

- la mise en état d'examen des comptes de gestion des collectivités locales et de leurs transmissions à la DCCE.

Ces différentes tâches de la Recette Générale des Finances (RGF) sont réparties entre les huit (08) services qui la composent dont sept (07) sont fonctionnels à savoir :

- service de la Recette (SR) ;
- service de la Dépense (SD) ;
- service de la Trésorerie (ST) ;
- service de la Solde (SS) ;
- service de l'Épargne (SE) ;
- service de la Comptabilité Publique (SCP) ;
- services des Collectivités Locales (SCL).

Par ailleurs, le Service de la Dépense relevant de la RGF est chargé du contrôle de régularité des dépenses, de l'application des cessions, des transferts et des oppositions, de l'exécution des dépenses sans ordonnancement et de leur centralisation. Il comprend trois divisions à savoir :

- la division du visa ;
- la division du règlement et ;
- la division de la pension.

Aux termes de l'article 46 de l'arrêté n°1198/MF/DC/SGM/DA du 14 décembre 1998 portant attributions, organisation et fonctionnement de la Direction Générale du Trésor et de la Comptabilité Publique, la Division de la Pension (cadre physique de l'étude) a pour rôle le contrôle de régularité et le paiement des pensions du Fonds National des Retraites du Bénin (FNRB) et de la mise en paiement des pensions étrangères. Elle est chargée du contrôle de l'application du code des pensions, de la liquidation des droits à pensions conformément aux dispositions en vigueur.

A ce titre, elle s'occupe de :

- la vérification de la légalité des droits à pension et des rentes viagères ordonnancés par la DPRV ;
- l'étude de tous les droits à pension et des rentes viagères à mettre en paiement ;
- la gestion et l'archivage des informations élaborées et reçues dans le cadre de la mise en paiement des droits ;
- l'exécution des oppositions sur pension au profit du FNRB, du budget national et des tiers ;
- la mise en paiement des pensions étrangères dans le cadre des conventions conclues par le Bénin avec la France et le Niger ;
- la production des statistiques d'exécution des pensions et des oppositions ;
- la mise en paiement à l'échéance des dépenses de pension.

Elle est structurée en quatre sections à savoir :

- la section secrétariat ;
- la section vérification et oppositions ;
- la section virement ;
- la section paiement à vue.

Le fonctionnement de la division de la pension se traduit par l'exécution des tâches au niveau des sections qui la composent.

Paragraphe 2: État des lieux sur la procédure de paiement des pensions

Comme toute dépense publique, deux acteurs essentiels interviennent dans la procédure. Il s'agit de l'ordonnateur (DGB/DPRV) qui s'occupe de la phase administrative et du comptable (DGTCR/RGF) qui s'occupe de la phase comptable

I- Etat des lieux sur la DPRV

Il s'agit de décrire le statut formel du FNRB, puis de scruter les activités réalisées par lui.

A- Régime juridique et financier du FNRB

L'article 66 de l'ordonnance n°63/PR du 29 décembre 1966 portant réforme des pensions civiles et militaires a confié la gestion du FNRB au Ministre en charge des Finances. La loi

des Finances de 1963 a prévu l'exécution des pensions par le budget annexe que constitue la caisse de retraite du Dahomey. S'inscrivant dans cette même logique, le FNRB a hérité de ce régime juridique et financier et constitue donc un budget annexe.

La particularité des budgets annexes est qu'ils doivent être préparés et exécutés en équilibre. Les crédits ouverts dans les budgets annexes doivent être des crédits limitatifs. Par ailleurs, l'article 24 de la loi 86-021 du 26 septembre 1989 portant Loi Organique relative aux Lois des Finances (LOLF) stipule que : « les budgets annexes comprennent, d'une part les ressources et les dépenses d'exploitation, d'autre part les dépenses d'investissement et les ressources spéciales affectées à ces dépenses » ; dans cette même optique, les articles 78 et 79 de la loi 86-014 du 26 septembre 1986 prévoient l'ensemble des recettes et des dépenses du FNRB.

L'ordonnateur principal du FNRB est le Ministre en charge des Finances. L'ordonnateur délégué est le Directeur Général du Budget ; son comptable est le comptable principal de l'État qu'est le RGF sans oublier la fongibilité des disponibilités du Fonds avec celle de l'État, ce qui prive le FNRB d'une autonomie dans la gestion de ses ressources.

Le budget du Fonds est élaboré, voté et exécuté en conformité avec les normes procédurales applicables au BGE. On peut néanmoins remarquer que la procédure de paiement des arriérages de pensions est une procédure sans ordonnancement, donnant droit à l'ouverture de crédits à caractère évaluatif.

Aussi, le solde des opérations du budget du FNRB élaboré, perpétuellement en déséquilibre figure-t-il au BGE. Ce solde est compensé par une subvention d'équilibre de la part du BGE et les résultats de son exécution laissent entrevoir un déficit sans cesse croissant causé par plusieurs facteurs cumulés. Au nombre de ces facteurs, on peut citer l'augmentation des charges résultant des décisions politiques, la non maîtrise de l'effectif réel du nombre de pensionnés, le manque de sincérité et de réalisme dans les prévisions des dépenses et des recettes du budget du Fonds etc. Les tableaux qui suivent présentent les données relatives aux activités du Fonds sur les six (6) dernières années, en termes de prévision et réalisation des recettes d'une part et des dépenses d'autre part. Cela nous a permis de mettre en exergue les déficits prévisionnels et réels au cours de cette période.

Tableau n°1 : Prévisions et réalisations des recettes de 2010 à 2015

Années	Prévisions	Réalisations	R-P
2010	17 063 000 000	16 356 237 415	-706 762 585
2011	20 846 496 000	20 717 062 647	-129 433 353
2012	22 200 000 000	20 715 791 845	-1 484 208 155
2013	24 221 000 000	24 533 743 724	312 743 724
2014	22 721 000 000	23 012 714 237	291 714 237
2015	23 435 000 000	26 117 830 496	2 682 830 496

Source : division des études et statistiques de la DPRV, 2016

D'après ce tableau à partir de 2013, la réalisation des recettes excède les prévisions contrairement aux années antérieures ; cela peut être considéré comme un exploit car c'est une situation qui ne s'est pas produite depuis 2010.

Tableau 2 : Prévisions et réalisations des dépenses de 2010 à 2015

Années	Prévisions	Réalisations	R-P
2010	35 830 000 000	35 727 144 273	-102 855 727
2011	38 800 000 000	40 563 086 141	1 763 086 141
2012	40 800 000 000	46 310 137 339	5 510 137 339
2013	44 500 000 000	51 973 287 614	7 473 287 614
2014	48 700 000 000	60 616 574 450	11 916 574 450
2015	52 200 000 000	68 684 012 059	16 484 012 059

Source : division des études et statistiques de la DPRV

Au regard de ses chiffres il apparaît que, contrairement à la situation favorable de réalisation des recettes, les dépenses du fonds ont une croissance plus forte que les recettes entre 2011 et 2014, et catastrophique en 2014.

Tableau n°3 : Evolution du déficit de 2010 à 2015

Années	Recettes	Dépenses	Déficit
2010	16 356 237 415	35 727 144 273	-19 370 906 858
2011	20 717 062 647	40 563 086 141	-19 846 023 494
2012	20 715 791 845	46 310 137 339	-25 594 345 494
2013	24 533 743 724	51 973 287 614	-27 439 543 890
2014	23 012 714 237	60 616 574 450	-37 603 860 213
2015	26 117 830 496	68 684 012 059	-42 566 181 563

Source : réalisé par nous-même

Il ressort de ce tableau que le déficit du FNRB est en croissance permanente d'année en année et constitue le premier et majeur problème vers lequel convergent toutes les réflexions des dirigeants du Fonds, il y va de son avenir.

Tableau n°4 : Evolution des dépenses par rapport aux recettes

Années	Croissance des dépenses	Croissance des recettes
2010	-102 855 727	-706 762 585
2011	1 763 086 141	-129 433 353
2012	5 510 137 339	-1 484 208 155
2013	7 473 287 614	312 743 724
2014	11 916 574 450	291 714 237
2015	16 484 012 059	2 682 830 496

Source : réalisé par nous-même

L'état du déficit nous permet de relever le fait que les cotisations versées par les Agents Permanents de l'État ne constituent pas la contrepartie directe des pensions que leur verse le FNRB à la retraite.

De ces différents constats, la qualité de budget annexe et l'autonomie de gestion du FNRB sont atteints ; l'aspect de **l'ambiguïté du statut juridique et financier du FNRB** mérite d'être levé. La situation déficitaire du Fonds préoccupe ses dirigeants qui, dans leurs multiples actions, laissent entrevoir **une volonté manifeste d'une gestion efficace et efficiente de cette structure.**

Ainsi, entre 1997 et 1998, l'audit du FNRB a été réalisé par le cabinet TELEMAR consultants. A l'issue du diagnostic de l'organisation et du fonctionnement du FNRB, une série de mesures nécessaires à une viabilisation de la structure a été proposée. Toutefois, la persistance du déficit nécessita en 2004, le recours à l'équipe ACTUARIA pour une présentation de la composante actuarielle indispensable à la réforme du régime de retraite des Agents Permanents de l'État. La non application des réformes proposées a conduit à la signature en décembre 2008, d'un nouveau contrat avec l'équipe ACTUARIA investie d'une nouvelle mission. Conformément au courrier n°3641/MEF/DC/SGM/DGB/DPRV en date du 9 décembre 2008, cette mission consiste en l'actualisation de la composante actuarielle de l'étude de la réforme du régime de retraite des APE.

Selon le rapport définitif d'ACTUARIA déposé en septembre 2009, la situation morose dans laquelle végète le FNRB, risque dans une logique de statut de le faire sombrer dans un horizon trop optimiste de 40 ans (toute chose étant égale par ailleurs) d'insolvabilité totale ; il s'agit d'un déficit alarmant de 200 milliards FCFA (constant de 2008) soit 12% du PIB. L'État devrait alors immédiatement (en 2008), placer 900 milliards pour être en mesure de financer les déficits des 40 prochaines années.

B- Organisation fonctionnelle de la DPRV

Direction Technique de la Direction Générale du Budget (DGB) et dépendante du Ministère de l'Economie et des Finances (MEF), la DPRV a été créée par l'arrêté n°215/MF/CC du 9 juillet 1993 portant AOF de la Direction Générale du Budget et du Matériel (DGBM).

Selon les dispositions de l'article 1 de la note de service n°33/MF/CAB/DGBM/DPRV du 13 octobre 1994 portant AOF de la DPRV, elle est chargée de :

- ✓ l'élaboration du budget du FNRB ;
- ✓ l'étude des droits à pensions et rentes viagères ;

- ✓ la liquidation et de l'ordonnancement des pensions et des rentes viagères ;
- ✓ la validation des services auxiliaires et stagiaires ainsi que du rachat des parts contributives ;
- ✓ l'étude de toutes les questions et projets de textes relatifs aux pensions et aux rentes viagères ;
- ✓ réaliser le suivi de l'exécution du budget du FNRB.

Trois services exécutent ces attributions. Il s'agit du :

- ✓ secrétariat Administratif (SA) ;
- ✓ service des Etudes et du Contentieux (SEC) et ;
- ✓ service de l'Exécution du Budget (SEB).

Secrétariat Administratif

Il est chargé :

- ✓ du dépouillement, du tri, de l'enregistrement et de la ventilation du courrier après son affectation par le Directeur des pensions et des rentes viagères ;
- ✓ d'assurer la transmission des dossiers au Contrôle Financier ou au Trésor Public après contrôle des visas et signatures internes ;
- ✓ d'assurer la gestion des archives de la direction ;
- ✓ d'assurer la délivrance des bulletins de visite médicale aux pensionnés après les vérifications nécessaires.

Service des Etudes et du Contentieux

Il est chargé de :

- ✓ l'élaboration du budget du FNRB ;
- ✓ l'étude de toutes les questions et projets de textes relatifs aux pensions et aux rentes viagères ;

Ce service comporte deux divisions à savoir :

- ✓ la Division des Etudes et ;
- ✓ la Division du Contentieux et de la Statistique.

Service de l'exécution du Budget du FNRB

Il est chargé de :

- ✓ l'étude des droits à pension et aux rentes viagères ;
- ✓ la liquidation et de l'ordonnancement des pensions et rentes viagères ;
- ✓ la validation des services auxiliaires ainsi que du rachat des parts contributives ;
- ✓ la tenue du fichier des pensionnés et des bénéficiaires de rentes ;

- ✓ l'engagement, de la liquidation et de l'ordonnancement des dépenses de fonctionnement du Fonds National des Retraites du Bénin ;
- ✓ la tenue de la comptabilité administrative.

Ce service comprend quatre divisions à savoir :

- ✓ la Division des Recettes ;
- ✓ la Division Agents ;
- ✓ la Division des Ayants cause et ;
- ✓ la Division de la Comptabilité.

Outre ces services de la DPRV, d'autres structures du MEF interviennent dans la chaîne des pensions comme :

- **le Contrôle Financier (CF)**

Conformément à l'arrêté N°0042MF/DC du 31 mars 1995 fixant les modalités d'application du décret N°93-178 du 04 Août 1993 portant attributions, organisation et fonctionnement du contrôle financier, les dossiers relatifs aux pensions et aux rentes viagères sont traités par la division chargée du personnel de l'Etat au sein du Bureau des Etudes et Règlementation (BER). Cette division est chargée de l'étude du dossier du personnel en cessation définitive d'activité, et faisant l'objet de concession de pension, de révision de pension, ou de capital décès, etc. Elle vérifie les ordres de recettes émis par la DPRV et effectue dans le cadre de ses attributions, un contrôle à priori portant sur la régularité budgétaire, juridique et financière des opérations de dépenses du FNRB.

Les mandats relatifs à l'exécution des dépenses de fonctionnement et de capital du FNRB émis par la DPRV et des mandats de reversement des cotisations (6% et 14%) provenant de la Direction de l'Exécution du Budget (DEB), sont traités par le Bureau de la Comptabilité des Engagements (BCE) et représentent la part substantielle des recettes du FNRB.

- **La Direction de l'Organisation et du Personnel des Armées (DOPA)**

Cette direction s'occupe essentiellement de :

- ✓ l'examen et de la liquidation des dossiers de pension des militaires admis à la retraite ;
- ✓ l'examen et de la liquidation des dossiers de pension de réversion des ayants cause des militaires décédés en activité ou à la retraite ;
- ✓ la validation des services auxiliaires ou autres, effectués par des militaires avant leur incorporation dans les forces armées ;
- ✓ la prise en compte du règlement des litiges afférents, dans la limite des attributions de la Direction.

La DOPA est subdivisée en :

- ✓ secrétariat Administratif ;
- ✓ bureau `Pension et Validation des Services et ;
- ✓ bureau `Contentieux-Réglementation-Documentation et Archives.

C- Prestations réalisées au FNRB

Les prestations fournies par la DPRV se résument à la gestion des pensions de retraite (pensions d'agent), des pensions de réversion (pensions des ayants cause), la gestion des pensions d'invalidité, la gestion des allocations familiales et la gestion des prestations sanitaires.

Les pensions de retraite constituent des allocations pécuniaires versées mensuellement et à vie aux Agents Permanents de l'État (visées par la loi n°86-014 du 26 septembre 1986 portant code des pensions civiles et militaires) après cessation définitive de leur activité professionnelle. La pension de retraite peut alors être concédée à :

- l'agent ayant accompli au moins 15 ans de services effectifs ;
- l'agent déclaré inapte à poursuivre sa carrière pour cause de maladie (suite à l'avis de la commission de réforme administrative ou sur sa propre demande) ;
- l'agent de sexe féminin qui a accompli quinze ans de service effectif et mère de trois (03) enfants au moins ;
- l'agent ayant accompli trente ans de services effectifs ou ayant atteint la limite d'âge de sa catégorie (60 ans pour la catégorie A ; 58 ans pour la catégorie B et 55 ans pour les catégories C, D et E).

Cette dernière mesure découle des dispositions de la loi n°2005-24 du 08 septembre 2005, modifiant et complétant la loi n°86-014 du 26 septembre 1986 portant code des pensions civiles et militaires de retraite. Les bonifications pour âge et les avancements fictifs sont également supprimés sans oublier la possibilité d'obtention d'avance sur pension. Les avances sur pension sont accordées aux agents nouvellement admis à la retraite.

Mais dans la pratique, il est à noter que le recouvrement desdites avances consenties est difficile. En effet, les services de la DPRV et ceux du trésor doivent tenir compte des avances consenties lors de la liquidation et du paiement de la pension due aux agents nouvellement admis à la retraite. Les relevés et pièces devront être annexés au dossier transmis à la Division Pension, dûment mandatée par le Service de la Recette pour l'exécution

de cette opération. Malgré toutes les diligences prises à cet effet, certains agents nouvellement admis à la retraite ne se font pas opposer une retenue à la source, des avances sur pension à eux consenties. La récurrence de ce phénomène laisse constater **la difficulté de recouvrement des avances sur pensions consenties aux agents admis nouvellement à la retraite.**

En ce qui concerne la liquidation de la pension annuelle, elle se fait à travers la formule suivante : Pension annuelle = dernier traitement indiciaire x taux de liquidation. En effet, Taux de liquidation = annuités liquidables x 2% et le traitement indiciaire = indice x valeurs indiciaire.

Par ailleurs, pour ce qui est de la liquidation de la pension de retraite du personnel en détachement et des sociétés, et en vue d'assurer un meilleur suivi dans le recouvrement des cotisations pour pensions dues par les employeurs, nous avons noté la **mise en place des points focaux pour la sensibilisation de son personnel.** Cependant, Il est important de faire remarquer **le retard dans la liquidation automatique de certains dossiers des pensionnés (notamment les pensions des ayants cause) du FNRB.**

En effet, pour la liquidation de la pension des APE, le liquidateur se base sur l'état des services délivré par la Fonction Publique, appuyé des actes d'avancement et de reclassement de l'agent, et de son arrêté d'admission à la retraite pour déterminer son annuité totale de services et son dernier grade d'avancement. Après la liquidation des droits à pension, le dossier est transmis par le liquidateur au Chef de Division pour contrôle et visa. Il est ensuite retourné à l'agent liquidateur pour la saisie (informatique) de la fiche de décompte et du projet d'arrêté de concession, de pension dans le SICOPE. Mais, force est de constater que lors de la saisie (informatique) du dossier de pension des APE, le liquidateur rencontre des difficultés liées à une discordance entre les informations de base de l'affilié et celles figurant sur la fiche de décompte manuscrite ; le liquidateur doit alors se rapprocher du service informatique et, la résolution du problème peut prendre banalement plus de deux semaines voire un mois. Ce qui entraîne **une lenteur lors de la liquidation automatique de certains dossiers de pension d'agents.**

Il faudra aussi remarquer que la validation des services auxiliaires ou stagiaires oblige les agents publics auxiliaires et stagiaires à reverser les cotisations correspondant à la période au cours de laquelle, ils n'étaient pas affiliés au FNRB. Cette validation doit intervenir immédiatement dès la titularisation des agents par l'émission d'un ordre de recette. Il est à remarquer que, dans la plupart des cas, elle se fait après l'admission à la retraite des agents.

Cette situation s'explique par la difficulté d'appréhension dans les délais par les services de l'ordonnateur, des APE concernés par cette opération. L'inexistence d'un module informatique dans GESTOR facilitant cette manœuvre aggrave la situation. On est donc en mesure d'imputer aux services de l'ordonnateur la responsabilité du **retard trentenaire constaté dans l'émission desdits ordres de recettes.**

II- Etat des lieux sur la RGF

A- Processus de traitement

Le Service de la Recette et le Service de la Dépense de la Recette Générale des Finances notamment la division du contentieux et celles des pensions assurent concurremment la réalisation des étapes devant aboutir à la satisfaction réelle des pensionnés. Ils veillent constamment à s'assurer du paiement matériel de ladite dépense. La division pension est le service le plus sollicité pour la réalisation de cette opération. **L'exiguïté des locaux de ladite division** constitue la première difficulté à laquelle sont confrontés les agents de cette division.

Le Secrétariat du Service de la Dépense fait également office du Secrétariat de la Division des Pensions. Il est chargé de l'accueil des usagers, de la gestion du courrier-arrivée et du courrier-départ ainsi que de la ventilation du courrier au plan interne et externe. Il procède à la réception, à l'enregistrement et au traitement des courriers. Remarquons au passage **un bon suivi du mouvement des courriers.**

Les livrets de pension édités par la DPRV, ayant précédemment fait l'objet de validation sont retournés à la Division Pension où ils sont rigoureusement pris en charge.

En effet, les livrets de pensions (nouvelles concessions, pensions révisées, duplicata de livret) reçus de l'ordonnateur sont transmis à la section vérification et opposition de la Division Pension. Conformément au manuel de procédure élaboré, les agents chargés du traitement procèdent d'abord pour chaque livret, à la vérification de la concordance sur l'arrêté de concessions et sur les livrets de pensions confectionnés, des noms, prénoms et grade du bénéficiaire, de la date de sa mise à la retraite, de la nature de la pension concédée (ancienneté, proportionnelle ou de réversion) et du numéro du livret. Ensuite, il est procédé à la vérification de l'exactitude des calculs de liquidation. A ce niveau de contrôle, il est nécessaire de vérifier si le pensionné est débiteur du FNRB, de l'État et ou des tiers.

Les oppositions par rapport à la validation des services auxiliaires et stagiaires sont effectuées sur la base des ordres de recette envoyés depuis la Direction Générale du Budget par le biais

de la Direction de l'Exécution du Budget et par celui de la Direction Des Pensions et Rentes Viagères.

La validation des services auxiliaires et stagiaires concerne les APE qui n'avaient pas cotisé régulièrement au Fonds National des Retraites du Bénin (FNRB) pour diverses raisons. Pour entreprendre le recouvrement de ces fonds, l'État émet, des ordres de recette visant à valider la période pendant laquelle les intéressés et/ ou leur employeur n'avaient pas cotisé. Les ordres de recette, pour ces deux sortes de validations sont établis au niveau de la Direction des Pensions et de la Rente Viagère.

Sur ces ordres de recette, il est mentionné la période à valider, ainsi que l'identité de l'intéressé et le montant dont il s'agit. La validation des services auxiliaires est appliquée aux agents auxiliaires de l'État qui ont été reversés en tant que APE dans la fonction publique pour compter du 1er janvier 1980. N'ayant pas accédé à la fonction publique par concours et cotisant à l'Office Béninois de Sécurité Sociale (OBSS) actuellement Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) ; ces agents sont obligés de cotiser au FNRB avec l'avènement du Statut Général des APE (loi n° 86-013 du 26 février 1986). Ils doivent le faire pour valider la période de leur carrière qui n'a pas enregistré de cotisation de leur part. Sans cette validation, les intéressés ne peuvent pas prétendre au droit à la pension de retraite. Par rapport à la validation, les agents de la DPRV prennent en compte pour le calcul de la pension de retraite, l'indice appliqué au dernier salaire payé à l'APE.

Quant à la validation des services stagiaires, elle concerne spécifiquement les APE ayant fait (1) un an de service dans la fonction publique et ayant été titularisés par la suite, conformément aux dispositions de l'article 30 de la loi 86-013 du 26 février 1986 portant Statut Général des Agents Permanents de l'État.

C'est après cette titularisation que l'Agent Permanent de l'État est appelé à reverser au FNRB les cotisations, qu'il n'avait pas faite durant la période de stage. Cette validation tient compte du point indiciaire de la période de stage et l'indice intéressé.

Les ordres de recette émis par la Direction des Pensions et de la Rente Viagère et adressés au RGF, sont transmis au Service de la Recette du Trésor Public, plus, précisément à la Division du Contentieux et des Poursuites. Arrivé à cette étape, le dossier est d'abord étudié par la section « gestion des ordres de recette », qui vérifie les numéros matricules, les noms et montants inscrits sur les ordres de recette. Cette section à son tour, les fait parvenir au Service Solde de la RGF, plus précisément au niveau de la division relations publiques et du contentieux appuyés d'un bordereau. C'est à ce niveau que les retenues sont effectuées à la

suite de la réception du bordereau. Après vérification, la retenue FNRB effectuée par les agents du Service Solde représente 6% du salaire brut de l'APE sur la base du calcul qui a été fait depuis la DPRV. La retenue est saisie dans le logiciel SUNKUE conçu pour le traitement des salaires et utilisé par le Service Solde du Trésor et le Service des Dépenses Courantes Réparties de la Direction de l'Exécution du Budget (DEB). Remarquons au passage que **l'utilisation des applications informatiques telles GESTOR et SICOPE** permet un bon suivi des pensions de retraite. Par rapport à ces recettes, notons que l'État supporte 14% (abondement pour pension) pour permettre aux APE de bénéficier d'une pension un peu plus consistante alors que les APE même ont à leur charge les 6% restants. La validation des services auxiliaires et stagiaires sont des recettes obtenues par compensation.

Dans le cas où l'APE n'a pas pu cotiser au titre d'une période de sa carrière avant son départ à la retraite, un ordre de recette est émis et joint au livret de pension et transmis successivement à la Division des Pensions du Service de la Dépense et ensuite à la Division du Contentieux et Poursuites. A la retraite, l'ordre de recettes est établi en double exemplaire dont l'un est conservé pour le « compte de gestion du FNRB » et l'autre à la Division des pensions pour mise en recouvrement. Ces titres sont enregistrés dans un registre pour faciliter le rapprochement périodique des états élaborés par la DPRV et ceux du Trésor Public relatifs au recouvrement des ordres de recette. Mais, il existe une discordance corrigible entre ces informations (erreurs sur les montants, doublons des numéros d'enregistrement). De même, certaines retenues (avance sur pensions, OR) sont effectuées à tort du fait de l'inexistence de certaines pièces comme la déclaration de recette, l'attestation de paiement ou la quittance de paiement. Le suivi du remboursement de ces précomptes exécutés à tort pose d'énormes difficultés qui conduisent à des remboursements tardifs. Cet état de chose nous conduit à constater le problème relatif au **retard de remboursement des précomptes exécutés à tort**.

Il faudra aussi remarquer que si le pensionné décède ou est suspendu avant que ne soient recouverts tous les ordres de recettes (précomptes sur avances sur pension, OR sur les services validés par le FNRB pour le cas de décès) émis à son encontre, il existe une difficulté de recoupement de l'information, de transfert et de la prise en charge du solde à recouvrer des OR sur les pensions de réversion, ce qui entraîne des problèmes de recouvrement total des titres de recettes. On peut alors constater des **difficultés de recouvrement des soldes de titres de recettes dus sur des pensions expirées ou suspendues à exécuter sur des pensions de réversion**.

Lorsque les vérifications sont concluantes, les livrets reçoivent le Visa du comptable et sont retournés à la DPRV par un bordereau. Ensuite ils sont retournés à la Division pour une mise en paiement (à vue ou par virement).

A la section paiement à vue, une fois les bulletins de pension réceptionnés, les agents procèdent à leur traitement. Les paiements des pensionnés interviennent tous les premiers jours ouvrables de chaque mois. La caisse procède à l'échéance de paiement à la satisfaction préalable et exclusive des pensionnés du Ministère des Finances avant de s'occuper des autres pensionnés à l'échéance normale. L'effectif pléthorique difficilement maîtrisable des pensionnés dont le nombre assigné à la RGF avoisine les 6000, laisse entrevoir **une densité difficilement maîtrisable des pensionnés aux guichets de la RGF**. Ce phénomène est accentué par **l'inexistence d'un guichet de réception, d'accueil et de renseignement des pensionnés**.

Par ailleurs, en dehors de toutes ses difficultés, les pensionnés doivent présenter un certificat de vie tous les trimestres au guichet central du Trésor avant de se faire virer. Le bien-fondé de la disposition réglementaire instaurant cette norme de présentation des certificats de vie réside dans la limitation des virements à tort pouvant être effectués et dans les difficultés que subissent les pensionnés pour l'accomplissement régulier de cette formalité. Par ailleurs, l'allègement de cette procédure par allongement supplémentaire du délai de présentation de cette pièce (par semestre par exemple) serait un atout majeur garantissant une meilleure satisfaction des pensionnés. On pourrait donc déduire que cette situation entraîne inévitablement des frustrations dans leur rang puisque, seule la RGF atteste de la fiabilité de l'information qui doit lui servir à opérer les virements de pensions dans les diverses institutions financières (Banque, CCP par exemple). En effet, **l'existence d'un seul poste de présentation du certificat de vie** constitue le problème majeur entraînant de fréquents retards dans le virement des pensionnés.

Egalement, les pensions assignées au niveau de certains postes comptables sont selon le cas retournés à la direction. En effet, au cours des opérations effectuées au niveau des postes comptables, il s'avère que certains pensionnés ne se présentent pas au poste pendant plus de trois mois pour bénéficier de leurs droits à pension. Les bulletins de ces derniers sont retournés à la RGF lors de la présentation de ces derniers. Il est constaté **une lenteur dans la mise en paiement des bulletins de pension retournés des postes comptables** au niveau de la section paiement à vue due à l'absence d'une procédure adaptée de traitement rapide de cette information.

Par ailleurs, pour cas de non présentation, force est de constater que **certains pensionnés sont suspendus**. Ces informations sont saisies dans SICOPE. Il est également constaté lors de la saisie de ces informations dans SICOPE **des déclarations de décès erronées**. Par ailleurs, en cas de présentation de ces derniers (pensionnés suspendus à tort ou déclarations de décès erronées), ces derniers doivent être rétablis automatiquement dans leurs droits à pension ; ce qui n'est pas le cas. Il est donc important de faire remarquer **un rétablissement tardif des pensionnés suspendus ou déclarés décédés par erreur dans la base SICOPE**.

De même, certains pensionnés changent de poste d'assignation pour des raisons personnelles. Les agents chargés de prendre en compte ces situations, commettent fréquemment des erreurs lors de la saisie dans la base SICOPE de ces informations relatives au choix de l'assignation. De plus, les changements d'assignation se concrétisent dans un délai relativement long. On est donc en mesure de constater **la prise en compte tardive des demandes de changement d'assignation**.

En ce qui concerne, les opérations de mise en paiement des pensions étrangères, elles concernent essentiellement la mise en paiement des pensions françaises et nigériennes. Elles se traduisent par le contrôle et la remise des bulletins ou coupons de pension aux bénéficiaires en vue du paiement à la caisse, la remise des livrets de pension en instance et dont le Trésor avait la garde, la vérification des bulletins de pension des postes comptables et leur rapprochement avec les bordereaux détaillés avant leur acheminement vers les postes concernés. Il est à remarquer une application diverse par les trésors des États, des conventions régissant l'exécution de cette opération. Ceci donne lieu à de fréquents rejets desdites opérations et laisse entrevoir des difficultés de gestion des pensions étrangères.

Afin de réaliser un meilleur suivi des opérations budgétaires réalisées au profit du FNRB, la base SICOPE fournit des états statistiques renseignant sur le point des pensions émis, des précomptes opérés devant être pris en charge par le service de la comptabilité.

B- Inventaire des atouts et faiblesses

Cet exercice consiste à faire le point des atouts (forces et opportunités) et des problèmes (faiblesses et menaces) du système.

Atouts :

- 1- utilisation des applications informatiques (GESTOR ET SICOPE) ;
- 2- volonté manifeste des acteurs du FNRB et de la Division des Pensions dans la gestion efficace des pensions ;
- 3- mise en place des points focaux pour la sensibilisation du personnel en détachement ;

- 4- prise en charge rigoureuse par la RGF des livrets de pension ;
- 5- possibilité d'obtention des avances sur pension ;
- 6- bon suivi du mouvement des courriers ;
- 7- existence d'un manuel de procédures des activités de la Division des Pensions ;
- 8- suspension des pensionnés pour cause de non présentation ou de déclaration de décès.

Faiblesses :

- 1- ambigüité du statut juridique du FNRB ;
- 2- persistance d'un déficit au FNRB ;
- 3- mise en œuvre tardive des bouquets de réformes paramétriques d'ACTUARIA ;
- 4- retard dans la liquidation automatique de certains dossiers des pensionnés du FNRB ;
- 5- retard dans l'émission des ordres de recettes ;
- 6- exigüité des locaux abritant la Division des Pensions ;
- 7- inexistence d'un guichet de réception, d'accueil et de renseignement des pensionnés au Trésor ;
- 8- existence d'un seul poste de dépôt de certificat de vie ;
- 9- difficultés de recouvrement des soldes de titres de recettes dues au FNRB sur des pensions expirées ou suspendues à exécuter sur des pensions de réversion ;
- 10- difficulté de remboursement des précomptes exécutés à tort;
- 11- existence d'une forte densité de pensionnés à payer à vue à la caisse centrale de la RGF;
- 12- lenteur dans la mise en paiement des bulletins de pension retournés des postes comptables au niveau de la caisse pour défaut de présentation des titulaires ;
- 13- rétablissement tardif des pensionnés suspendus ou déclarés décédés par erreur dans la base SICOPE ;
- 14- validations erronées et prise en compte tardive des demandes de changement d'assignation ;
- 15- non fiabilité des données statistiques liées au paiement des pensions.

SECTION 2 : Expériences et constats de stage

Dans cette partie, nous évoquerons successivement les services parcourus et les travaux effectués, les constats qui ont été faits ainsi que la synthèse des connaissances pratiques acquises.

Paragraphe 1 : Expériences de stage

Au cours de la période du stage à la Direction Générale du Trésor et de la Comptabilité Publique (DGTCP) nous avons effectué un mois dans chacune de ces trois services respectivement la Dépense, la Trésorerie et la Comptabilité suivant le calendrier établie par la RGF tel que voici :

Tableau n°5 : calendrier de stage

RECETTE GENERALE DES FINANCES		
SERVICE DE LA DEPENSE	SERVICE DE LA TRESORERIE	SERVICE DE LA COMPTABILITE
Du 30 /05/2016 Au 01/07/2016	Du 04/07/2016 Au 29/07/2016	Du 01/08/2016 Au 26/08/2016

Une fois au sein du service de la dépense nous avons été envoyés d'abord à la division pension pour deux semaines ; nous sommes restés simultanément au secrétariat de la division qui fait en même temps office du secrétariat de la dépense et à la section paiement à vue. Au nombre des tâches assignées à cette section nous avons été initiés à l'accueil et l'orientation des usagers ; à la réception, au traitement et à l'enregistrement des courriers provenant du secrétariat général, de la RGF, de l'ambassade, des services internes, de la DOPA et de la DPRV. Il faut noter que l'enregistrement des courriers se fait dans divers registres selon la nature de ces derniers.

Les courriers provenant de l'extérieur qui ont pris par le secrétariat général sont enregistrés dans le registre interne ou de l'ambassade selon le cas ; ils concernent exclusivement la division pension de ce fait, la secrétaire les affecte aux différentes sections suivant leurs attributions puis les envoie vers le chef division qui paraphe pour en autoriser la transmission. Les courriers provenant de l'extérieur qui ont transité par la RGF sont enregistrés dans le registre administratif, envoyés au chef service pour être paraphé et affecté.

En d'autres termes, le chef service signe et attribue chaque courrier à la division compétente selon le contenu, après quoi il les renvoie au secrétariat qui se charge à son tour de la transmission aux chefs divisions. Ceux-ci vérifient le courrier puis émargent, notifient leurs identités et la date de réception dans le registre.

Bon nombre de fois nous avons procédé à la recherche des références courriers ; remarquons ici qu'il y a un bon suivi des courriers ce qui permet de suivre la traçabilité. A chaque courrier reçu, on attribue un numéro et pour chaque courrier transmis on attribue un numéro, en résumé, un courrier est caractérisé par une référence d'entrée et de sortie, une date de réception et de transmission, l'adresse de l'expéditeur et du récepteur. Ainsi les questions suivantes sont facilement résolubles : D'où vient le courrier ? A quelle date et sous quelle référence il est reçu ? Où et quand a-t-il été transmis et sous quelle référence ?

Dans la section paiement à vue il a été question pour nous du traitement des cas de non présentation, de l'arriérage dû au décès, des courriers liés au changement d'assignation et des suspensions et déclaration de décès. Nous avons aussi appris à faire la vérification des bulletins édités par poste comptable avant leur convoyage ; la vérification dépouillement et le classement par millésime des bulletins édictés assignés à la DGTCP ; L'intégration dans MATKOSS des bulletins après génération dans SYCOPE par poste comptable et de la DGTCP ; de l'archivage des bulletins retournés pour cause de non présentation et de décès ; suspension des pensions pour non présentation sur un trimestre et pour cause de décès.

La troisième semaine de notre stage a commencé dans la division règlement, nous avons parcouru en son sein, la section comptabilité auxiliaire et la section du compte de gestion. Dans la première, nous avons appris à enregistrer les mandats et les ordres de paiement dans le logiciel ASTER, ceci constitue l'assignation principale de cette section. Au niveau du compte de gestion, le travail était quasiment nul vu que l'activité de cette section est périodique ; il s'agit là de l'établissement du compte de gestion annuel de l'état sur la base de toutes les pièces comptables traitées et envoyées par la section mise en règlement.

Ce repos technique pour ainsi dire s'est prolongé jusqu'à la cinquième semaine débutée dans la division visa mais cette fois ci, dû aux mouvements de grèves observés au sein de la DGTCP. C'est ainsi que s'est achevé notre stage dans le service de la dépense.

Nous avons ensuite été accueillis par le service de la trésorerie durant quatre semaines réparties également entre la division caisse et la division des opérations financières. Les deux premières semaines effectuées à la caisse ne nous ont pas tellement profité et ce en raison des

mouvements de grève qui n'ont pas cessé. Néanmoins pendant les quelques heures faites par semaine, nous avons continué avec l'enregistrement des pièces comptables expédiées par les différents guichets et approuvées par le chef caisse ; après enregistrement, on procède à l'apurement des pièces qui consiste à vérifier la correspondance de l'identité du bénéficiaire, du montant et du numéro de compte figurant sur les pièces comptables avec ceux du bordereau d'envoi. Tous ces détails réglés, on assure la transmission des pièces à chaque division concernée. Les deux semaines se sont vite écoulées et nous avons rejoint la division des opérations financières. L'enregistrement des pièces dans ASTER, le dépouillement des ordres de virement, le classement des chèques par banque et la sommation des montants sont les différentes tâches que nous avons effectuées.

Et pour finir le service de la comptabilité subdivisé en deux : la division des études, synthèses et statistiques et la division comptabilité. Dans cette dernière nous faisons l'enregistrement des décades (points des pièces par dizaine de jours) envoyés des postes comptables : on enregistre par poste comptable et par décades (1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème}) le numéro du compte et le montant total. Ces décades sont remis à la division des études où nous procédons au dépouillement, au classement des pièces par compte et par mois pour faciliter les recherches éventuelles. Nous tenons à signaler que dans ce service nous avons travaillé dans les limites qui nous étaient techniquement imposées.

Paragraphe 2 : Constats de stage

Il nous revient dans cette partie de faire ressortir les forces, les faiblesses identifier lors de notre stage et les difficultés rencontrées tout au long.

En ce qui concerne les forces, nous avons pu identifier quelques atouts au nombre desquels la spécificité du plan comptable de l'Etat à l'usage des comptables ; l'existence d'un extrait de la nomenclature des comptes de l'Etat ; la subdivision des classes de compte jusqu'au niveau élémentaire possible facilitant l'utilisation de ces comptes et une bonne lisibilité des opérations ; l'arrêt des opérations des RP et RF tous les dix (10) jours. Par ailleurs nous avons conclu que l'introduction du logiciel ASTER dans le système informatique du trésor permet aujourd'hui l'enregistrement des opérations au fur et à mesure de leur réalisation, cela permet également la production de situations comptable et extra comptable fiable, de même, la reddition des comptes de l'Etat peut se faire aisément. D'autres atouts comme l'informatisation des livres journaux des receveurs des finances grâce à ASTER et l'arrêt quotidien des écritures des services centraux de la RGF ; nous avons noté au sein de

la division comptabilité un effort considérable et une détermination des agents dans le respect du temps de traitement des comptabilités ; un suivi rigoureux de la procédure de paiement des dépenses publiques et pour finir une manifestation de l'autorité administration.

Quant aux faiblesses, nous remarquons en premier lieu la persistance d'un léger retard dans le traitement et la transmission des comptabilités décadaires, la non informatisation de la comptabilité des Recettes Perceptions ; l'impossibilité de rectifier les écritures comptables clôturées dans le logiciel ASTER ainsi que la défaillance de ce dernier. En second lieu le constat le plus évident est le manque de personnel et d'infrastructures dans la plupart des services ce qui a pour conséquence directe le prolongement des délais d'exécution des tâches puisqu'elles reposent sur une minorité d'agent. Malgré l'effort de recrutement fait par le gouvernement ces dernières années ce problème semble avoir atteint un seuil alarmant. Nous avons noté par ailleurs la maîtrise insuffisante des procédures de comptabilisation des opérations et ce malgré les efforts de la DGTCP dans le recyclage et la formation des agents ; bon nombre d'agents ne maîtrisent pas la comptabilité de l'Etat et d'autres disciplines inhérentes à une meilleure exécution des tâches.

Pour ce qui est des difficultés rencontrées elles sont légion, entre autre l'indisponibilité de certains responsables à cause des obligations professionnelles ; la rétention de l'information à cause du secret professionnel ; le manque de documentation à la bibliothèque du trésor public ; les difficultés liées à la collecte des informations nécessaires à la rédaction du présent mémoire.

Paragraphe 3 : Compétences acquises

Tout au long de notre stage à la DGTCP, nous avons été imprégnés du respect de la hiérarchie. Nous avons donc réalisé la hiérarchisation de notre administration dont dépendent les prises de décision pour l'exécution des tâches. De plus, la responsabilité, la conscience, la discrétion, la discipline, la rigueur et la probité sont les axes majeurs qui gouvernent les activités de cette administration. Notre stage a contribué au renforcement des connaissances théoriques que nous avons acquises durant notre formation sur les points ci-après :

- les procédures d'exécution des dépenses publiques ;
- le processus de la remontée des informations des postes comptables jusqu'à la RGF ;
- la mise en œuvre d'une politique globale d'apurement des dettes salariales par l'Etat.
- le traitement et le suivi des courriers administratif;
- l'usage du logiciel ASTER avec lequel nous avons été plus en contact.



CHAPITRE II
CADRE THEORIQUE ET
METHODOLOGIQUE DU TRAVAIL

Ce chapitre est consacré à la présentation du cadre théorique de l'étude et de la méthodologie de travail adoptée

SECTION I : Cadre théorique

Il est question ici de présenter la problématique de notre étude, les objectifs de l'étude et la revue de littérature.

Paragraphe 1 : Problématique et intérêt du sujet

I- Problématique

Dans le cadre de sa mission de garant de l'intérêt général, l'Etat utilise des ressources aussi bien matérielles qu'humaines. Ainsi à l'occasion de leur entrée à la fonction publique, les Agents Permanents de l'Etat disposent d'un certain nombre de droits parmi lesquels figurent le droit à une rémunération pour le service rendu et le droit à une pension une fois à la retraite. Le financement de ces retraites est l'un des problèmes majeurs auxquels sont confrontés bon nombre d'Etats. Depuis quelques décennies, les réflexions se multiplient sur l'adéquation des systèmes de retraite. Il en découle plusieurs exigences par rapport au financement des pensions.

Comme beaucoup d'autre pays, le système béninois est fondé sur la solidarité intergénérationnelle prônée par le mode de gestion par répartition. Cette gestion est confiée au Fonds National des Retraites du Bénin qui dispose de son propre budget et sa situation financière peut être appréciée au besoin. L'analyse de la gestion du fonds a révélé que sa situation financière n'a cessé de se dégrader au fil des années ; on assiste à des déficits budgétaires que le budget de l'Etat comble au mieux. Malheureusement, avec le faible taux de cotisation et le gel de recrutement qui se sont constatés, on ne peut que s'attendre à un miracle pour la réduction voire la suppression de ce déficit à court terme.

En effet le problème du déficit dur depuis longtemps et les réflexions à son sujet ont pour la plupart remis en cause le faible taux de cotisation et la croissance plus rapide des pensionnés par rapport aux cotisants. Encore que ce problème est loin d'être le seul que rencontre le FNRB dans l'exécution de ses fonctions ; entres autres on peut citer l'augmentation des charges du FNRB, le faible taux de réalisation des prévisions, l'impact financier des versements d'agents non affiliés, la difficulté dans le recouvrement des ordres de recettes et des cotisations, élaboration du budget du Fonds en perpétuel déséquilibre ; tant de problèmes qu'il faut le reconnaître, ne laisse pas indifférents les

dirigeants. Aussi, la DGTCP éprouve d'énormes difficultés dans le paiement des pensions. Nous notons à ce niveau, la satisfaction non optimale des pensionnés au niveau de la RGF, des erreurs relevées dans la délivrance des livrets de pensions concernant les nouvelles concessions, les reprises et les révisions de pensions : elles présentent une fréquence considérable et constituent l'une des causes de la lenteur du processus. Par ailleurs, la lourdeur du processus de virement pour les pensionnés domiciliés à la banques ou à un CCP ; nous avons noté à ce niveau que le calendrier conçu pour le dépôt des certificats de vie est trop contraignant. En outre la prise en compte tardive des demandes de changement d'assignation, les difficultés d'archivage et de traitement des bulletins non payés retournés des postes comptables.

Nous nous sommes alors demandés si les causes ne se trouveraient pas au niveau du système en place même ; le déficit budgétaire du FNRB est une évidence et son financement interpelle le gestionnaire car, à première vue, il apparaît anormal qu'une structure traîne un déficit sur une dizaine d'année. Ne serait-il pas possible de rééquilibrer le système de retraite du Fonds, de même, il serait pertinent de trouver solutions aux problèmes liés à la gestion des pensions par la DGTCP pour une meilleure satisfaction des pensionnés.

Partant de ce problème général de « la persistance des problèmes rencontrés dans la gestion des pensions de retraite », nous nous sommes posé la question centrale qui suit : « quelle est l'efficacité du système de gestion des pensions de retraite au Bénin ? ».

Conscient qu'une telle question ne peut être abordée sans apprécier la gestion FNRB, nous partirons de la résolution des trois questions spécifiques suivantes :

- Quel est le système de gestion des pensions de retraite au Bénin ?
- Quels sont les insuffisances du système ?
- Quelles sont les causes de ces insuffisances?

II- Intérêt de l'étude

L'objet de notre étude est d'abord d'évaluer le système de gestion des pensions par la **DGTCP**, de relever les insuffisances du système et les causes de ces dernières.

Ce qui résultera de notre travail doit permettre :

- Au Trésor public, principalement aux responsables chargés de la gestion des pensions, d'éclaircir les points d'ombre du dysfonctionnement du système, de pérenniser les atouts, corriger les faiblesses afin de fournir une meilleure prestation à ses clients.
- A tous les chercheurs et enseignants qui s'intéressent au sujet, de découvrir de nouveaux points d'approfondissement et de nouveaux aspects du sujet ; de prendre connaissance des progrès qui ont été fait ainsi que des problèmes qui persistent et aussi, d'avoir la possibilité d'apporter leurs différentes idées ou de proposer des approches de solutions, dans le but de contribuer à l'amélioration du système.
- Un renforcement de nos connaissances intellectuelles, de celles de nos camarades étudiants, et l'accroissement de notre capacité à identifier et à faire face à une situation d'entreprise.
- A tout citoyen désireux, de s'imprégner des réalités de la procédure d'allocation des pensions au Bénin. Et enfin la réduction des désagréments causés aux bénéficiaires des pensions et l'accroissement de leurs satisfaction, pour qu'ils se sentent dans leurs plein épanouissement.

Paragraphe 2 : Objectif de l'étude

I- Objectif général

L'objectif général de notre étude est d'analyser le système de gestion des pensions de retraite.

II- Objectifs spécifiques

Nous formulerons ces objectifs spécifiques à partir des questions spécifiques ci-dessus énumérées.

OS1 : Décrire le système de gestion des pensions de retraite au Bénin.

OS2 : Identifier les insuffisances du système.

OS3 : Faire ressortir les causes de ces insuffisances.

Paragraphe 3 : Revue de littérature

Recenser des contributions antérieures permet à tout chercheur d'élargir son champ de connaissance et de mieux cerner les éléments constituant le problème à résoudre. Il nous est donc nécessaire de faire le point des connaissances en ce qui concerne la pension en général et le système de gestion efficace des pensions en particulier.

Notion de pension :

I- Clarification de concepts et définition :

A- Clarification des concepts

➤ **Fonds**

Ici « fonds » est employé comme une expression simplifiée du Fonds National des Retraites du Bénin.

➤ **Affilié**

Etre admis au bénéfice d'un régime de prévoyance ou de pensions de retraite

➤ **Cotisation**

Versement des assurés sociaux et de leurs employeurs, assis sur le revenu professionnel et destinés au financement de la sécurité sociale.

➤ **Efficacité**

L'efficacité impose aux agents publics d'atteindre les objectifs préalablement fixés dans le délai prévu avec les moyens mis à leur disposition.

➤ **Retraite**

Disponibilité résultant de l'arrêt définitif de toute activité professionnelle et assortie du paiement régulier d'une pension.

B- Définition :

La pension est une allocation pécuniaire, personnelle et viagère accordée par la loi aux Agents Permanents de l'Etat Civils ou Militaires lorsqu'ils cessent régulièrement leur fonction ou à leurs ayants cause quand ceux-ci remplissent les conditions légales pour y prétendre. Elle est versée à intervalles réguliers. Au Bénin, la pension est payée mensuellement. Notons qu'il existe différentes catégories de pension.

II- La théorie des auteurs sur les systèmes de gestion des pensions

Il existe différents régimes ou systèmes mis en place par chaque pays pour la gestion efficace des pensions notamment le système par répartition et le système par capitalisation. Les idées divergent pour la plus part quant au choix idéal à faire pour une efficacité accrue ;

Olivier DAVANE (1997), lors du conseil d'analyse économique sur le système de retraite français, en concédant au système de retraite un rôle fondamental dans l'équilibre économique et social d'un pays, estime que l'efficacité de ce dernier est d'autant plus élevée que le rapport du nombre de retraité au nombre de cotisant est faible. Mieux encore à l'en croire un système de retraite serait efficace s'il permet d'obtenir un niveau de pension considérable avec des

prélèvements modérés en activité ; s'appuyant sur les fonds de pension britannique, il préconise pour sa part un système de retraite par capitalisation compte tenu d'un rendement boursier adéquat à long terme.

Dans un article écrit par Mary O'SULLIVAN, Drucker (1979), adhère à la théorie de la retraite par la capitalisation sur les fondements de son analyse sur la situation de l'Amérique à l'époque, où les cotisations des travailleurs sont investies dans les entreprises et dont les revenus sans cesse favorisait l'économie du pays. Il affirme : « les salariés américains sont les seuls vrais propriétaires des moyens de production(...) les seuls vrais capitaliste(...) l'économie américaine se trouve donc dirigée au bénéfice des salariés... ».

Selon Bruno PALIER et Giuliano BONOLI, (2000) l'importance de la capitalisation dans un système de retraite est un fait évident mais il y a des conditions politiques pour ce régime de retraite : la fragilisation des retraites par répartition ; consensus ambigu sur un régime mixte ; premiers développement des fonds d'épargne retraite. D'après eux seul la France remplissait ces conditions. Malheureusement il est quasiment impossible de changer radicalement de régime, c'est-à-dire passé d'un système de répartition à un système de capitalisation.

Paul Pierson (1994), fut l'un des premiers à expliquer pourquoi il ne semble pas possible de transformer radicalement un système de retraite. « D'une part, toute réforme de retraite est progressive, fortement déterminée par les configurations institutionnelles spécifiques au pays et à son système de retraite ; elle préserve (voire renforce) la logique héritée du passé. D'autre part, et en conséquence, il n'est pas possible de substituer complètement un système par répartition arrivé à maturité par un système par capitalisation, dans un pays industrialisé et démocratique. Ces phénomènes de résistance au changement interviennent, même si le système de retraite par répartition paraît inadapté dans une situation de chômage importante et de baisse de la natalité d'une part (deux facteurs impliquant une baisse des rentrées de cotisations sociales), d'allongement de la durée de vie et de départ en retraite de la génération du baby-boom d'autre part (facteurs d'augmentation des dépenses de retraite). Cette substitution obligerait en effet la population active actuelle à cotiser deux fois, l'une pour payer les pensions des retraités actuels, l'autre pour épargner les fonds de sa propre retraite future. En outre, les coalitions d'intérêts associés au système par répartition semblent avoir un poids politique suffisant pour empêcher toute réforme radicale. »

Par ailleurs les organisations financières se sont également prononcées sur le sujet, il s'agit de la Banque Mondiale et du Fonds Monétaire International. Dès lors, la Banque mondiale propose un modèle de système de retraite qui doit permettre d'assurer la sécurité économique des personnes âgées, tout en garantissant la meilleure façon de financer une telle sécurité, aussi bien pour les individus que pour la croissance économique d'un pays. Cette recette semble pouvoir s'appliquer aussi bien aux pays en voie de développement qu'aux pays industrialisés.

Ce rapport préconise la mise en place de systèmes de retraites à trois piliers. Le système repose sur un premier pilier public, financé par cotisations sociales ou bien par l'impôt, qui a une fonction redistributive et prend-en charge les pensions de retraites des personnes les plus pauvres. Vient ensuite un deuxième pilier, obligatoire, individuel ou professionnel, financé par capitalisation et géré selon des critères actuariels, qui oblige tous les individus à épargner pour payer leur retraite future, mais n'opère pas de redistribution. Selon la Banque Mondiale, ce deuxième pilier obligatoire doit cependant être suffisamment limité pour permettre l'expansion d'un troisième pilier, privé et facultatif, fondé sur l'épargne volontaire, bénéficiant d'avantages fiscaux et devant permettre aux individus de choisir où et comment placer leur revenu tout au long de leur vie.

La Banque mondiale s'appuie sur l'exemple de plusieurs pays pour légitimer son modèle. La conception des trois piliers s'inspire de la Suisse qui connaît un tel système depuis les années 1970. Pour montrer qu'il est possible de passer d'un système par répartition à un système par capitalisation, la banque mondiale prend, comme modèle de transition, le Chili qui est passé au début des années quatre-vingt d'un système d'assurances vieillesse par répartition à un système fait de comptes de retraite individuels, financés en capitalisation, ainsi que l'exemple britannique de la réforme initiée en 1986 qui a privatisé la majeure partie de son système de retraite.

Nous nous arrêtons ici pour retenir de ce modèle sa structure ternaire (trois piliers), le rôle assigné à chacun de ces piliers et leurs relations réciproques (la redistribution est limitée au premier pilier, le second est fondé sur la capitalisation et est obligatoire, mais doit être suffisamment réduit pour permettre l'expansion du troisième) ainsi que la justification économique d'un tel système (censé mieux assurer la croissance économique et la sécurité des personnes retraitées que la répartition). Monika QUEISSER (2002), pense que l'importance de ces différents piliers est relative et dépend de la vision politique, la conjoncture

économique, l'état du secteur formel ainsi que de l'évolution historique de chaque pays. Toutefois cette conception de la banque mondiale n'est pas restée incontestée ; en effet selon la banque mondiale les régimes financés par répartition sont presque sous tendance politique. Des promesses financières électorales faites aux futurs retraités, gratuites dans un premier temps se retrouvent sans financement. Le Bureau International du Travail, réfute cette version, il pense pour sa part que les exemples de manipulation politique des régimes de répartition, ne sont pas synonymes que ces régimes sont inapplicables.

Voici en outre quelques propos recueillis sur la page d'information de "la retraite en clair" : ainsi François EWALD, philosophe professeur au CENAM en France, définit le système par répartition comme un système de solidarité intergénérationnel, « ...plus il y a d'actifs pour moins de retraités, moins les cotisations seront élevés ; toutes chose étant égale par ailleurs... » C'est en ces termes qu'il exprime sa conception de la retraite par répartition actuellement en vigueur en France. Hervé le BRAS, démographe et directeur d'étude à l'EHESS soutient le régime par répartition, tant il estime que la capitalisation a atteint son apogée depuis 2008 avec la crise boursière en Irlande. Au moment où les discussions se font entre répartition et capitalisation, les Royaume-Unis ont adopté un modèle totalement différent : le financement par impôt, aucun rapport entre ce que l'on a pu donner et ce que l'on recevra ; juste ce qu'il faut pour la retraite.

Pendant que le système de retraite français, résultant d'une évolution longue et complexe se révèle contributif (recevoir en fonction de ce que l'on a donné) et solidaire (recevoir peu selon d'autres critères : chômeurs, salariés en arrêt maladie, parent en congé parental, les appelés du service militaire), le régime de retraite américain « pay as you go » a su combiné le principe de répartition pour le régime de base (social security) et celui de la capitalisation pour les fonds de pensions professionnels (volontaire). Le système américain est d'autant plus complexe qu'il obéit à un régime mixte et des règles bien spécifiques.

Il ressort de cette pluie d'idée qu'en définitif le système de retraite par répartition est une base incontournable pour les pays en voie de développement, il peut en effet être renforcé par la capitalisation, qui en dépit de tout est vouée à se développer.

III- Fondement juridique

Les agents permanents de l'Etat (APE) jouent un rôle important dans la gestion de notre pays dans la mesure où ils proposent et exécutent les diverses opérations découlant des fonctions économique, sociale, éducative, culturelle et de souveraineté qui incombent à l'Etat.

Une fois engagés et nommés, les APE sont employés dans les diverses structures de l'administration publique pendant un temps donné selon les textes en vigueur, à savoir : la loi n°81-013 du 26 février 1986, portant statut général des APE (personnels civils), la loi n°81-014 du 10 octobre 1981 portant statut général du personnel des Forces Armées Populaires (personnels militaire) et les textes qui les ont modifiées et complétées.

La cessation d'activité des fonctionnaires n'est pas synonyme de rupture de tout lien social avec l'Etat, dans la mesure où ce dernier leur doit souvent une pension de retraite. C'est la loi n°86-014 du 26 septembre 1986, portant code des pensions civiles et militaires de retraite et les textes qui l'ont modifiée ou complétée qui sont actuellement en vigueur en matière de régime de pension en république du Bénin.

Mais le FNRB n'est pas une innovation de la loi n°86-014 du 26 septembre 1986, il a été institué par l'ordonnance n°63/PR du 29 décembre 1966 portant code des pensions civiles et militaires de retraites. Cette ordonnance s'est elle-même inspirée de la loi n°61-12 du 08 juin 1961, fixant le régime de la caisse de retraite du Dahomey.

La gestion du FNRB est confiée au ministre chargé des finances. En effet, l'article 75 de la loi n°86-014 du 26 septembre 1986 en l'aliéna 1, dispose : « dans le domaine financier et comptable, le Ministre des Finances est chargé de contrôler les opérations de recettes et de dépenses constatées au compte du FNRB ». Justement depuis quelques années, notamment dès la fin des années 80, la situation financière du FNRB n'a cessé de se dégrader et ceux d'année en année. Ce déficit est certainement une manifestation de la non maîtrise des dépenses par rapport aux recettes.

IV- Travaux antérieurs effectués sur la liquidation des pensions au Bénin

HOUNVENON & SOKENOU, les cotisations sociales encaissées ne permettent pas de faire face au pensions de retraite, eu égard aux charges de fonctionnement des structures. Que ce soit dans le système de répartition ou de capitalisation le problème de financement des dépenses risque d'être viable sur le moyen terme et cela pour les raisons sus citées.

ACTUARIAT, dans son « Audit Actuariel du Fonds National des Retraites du Bénin », version définitive du 2 septembre 2009 propose que les autorités prennent différentes mesures pour réduire le déficit. Parmi ces mesures, nous avons :

- Augmentation de l'âge de la retraite ;
- Elargissement de la base salariale de calcul de la pension ;
- Suppression des bonifications ;
- Mise en place d'un taux de cotisation spécifique sur les prestations accessoires (assurance maladie et prestation familiales) ;

Un « bouquet » de réformes du régime de retraite, est simplement une combinaison des différentes réformes décrites ci-dessus.

En effet, les statistiques ont permis de démontrer que le FNRB est en déficit depuis 1991. Il a été noté qu'entre 1991 et 2008, les recettes ont été multipliées par 4,37 tandis que les dépenses étaient multipliées par 7 (c'est-à-dire, près de 1.5 fois les recettes). Cette évolution divergente des recettes et des dépenses du FNRB a conduit à un déficit qui a plus que triplé en 17 ans (le déficit a été multiplié par 3,22 sur 17 ans).

Selon les résultats de cet audit, cela est dû au fait que chaque année, le nombre de bénéficiaires en paiement augmente alors que le nombre de fonctionnaires recrutés est presque stationnaire et limité. Aussi, entre autre causes, il a été identifié :

- le faible taux de cotisation ;
- la nature de la base salariale sur laquelle se calcule la pension ;
- l'âge d'admission à la retraite.

Ainsi, pour réduire le déficit du FNRB qui est évalué en 2008 à près de quinze milliards (15 000 000 000) de francs CFA, le rapport préconise trois réformes qui proposent d'agir entre autre sur :

- le taux de cotisation en le portant à 35% ;
- la base salariale en utilisant non pas le dernier salaire mais la moyenne des salaires des dix dernières années antérieures à la date de départ en retraite des APE ;
- l'âge d'admission à la retraite.

Pour ce faire l'équipe ACTUARIA a proposé un bouquet de réformes paramétriques avec leurs impacts financiers, tout en laissant la latitude au gouvernement de les appliquer avec les ajustements nécessaires veillant sur l'équité sociale. Les résultats des réformes préconisées se présentent comme suit :

- le bouquet de réforme n°1 permet de réduire le déficit du FNRB jusqu'à cinq cent millions (500 000 000) de francs CFA en 2058 ;
- le bouquet de réforme n°2 permet de réduire le déficit du FNRB jusqu'à cinq cent millions (500 000 000) de francs CFA en 2058 avec une stabilisation autour de cinq milliards (5 000 000 000) de francs CFA à partir de 2048 ;
- le bouquet de réforme n°3 permet de réduire le déficit du FNRB jusqu'à cinq cent millions (500 000 000) de francs CFA en 2058 avec une stabilisation autour de cinq milliards (5 000 000 000) de francs CFA à partir de 2048. Il permet un quasi retour à l'équilibre à l'horizon 2035-2040 grâce à une moindre revalorisation.

Malgré l'urgence des actions à entreprendre et l'univers du FNRB peu reluisant, force est de constater que depuis septembre 2009 (7 ans), aucune action pragmatique ne semble être entreprise. **La mise en œuvre tardive des bouquets de réformes paramétriques d'ACTUARIA** constitue un frein à la levée des perspectives de déficits alarmants du Fonds.

De plus, si l'un des bouquets de mesure se révèle applicable, il faudrait l'appliquer dans un bref délai afin de limiter le plus tôt possible le déficit du budget du FNRB.

D'après le régime de répartition, les pensionnés actuels sont assurés au moyen des cotisations pour pension des affiliés encore en activité. Ainsi le régime de pension du FNRB est essentiellement, financé par les cotisations de l'ensemble des agents en activité. Le régime par répartition, si on y prend garde, conduit souvent à un déficit dès lors que le nombre des cotisants baisse ou évolue moins vite que celui des pensionnés.

Au regard du nombre des cotisants du FNRB estimé à 28896 à fin juin 2001 contre 26500 à la même date pour le nombre de pensionnés, le ratio cotisants/pensionnés du régime de pension du FNRB est de 1,1 au lieu de 2,5 généralement retenu comme la norme en la matière. Le niveau actuel de ce ratio dans le cas du Fonds demeure faible pour assurer son équilibre financier. Par ailleurs, il est en régression : DOSSOU (2001) ;

De même pour HOUNDJI (2005), la persistance du déficit est due au faible niveau des taux de cotisation par rapport aux dépenses de pension et à l'excessive générosité de certains paramètres de la répartition ; le relèvement progressif des taux de cotisation constitue un palliatif. De ce fait, le relèvement de la valeur du point indiciaire des salaires est indispensable pour que l'augmentation des taux de pension n'ait pas d'incidence sur le niveau de vie des fonctionnaires. Il propose aussi l'élargissement de l'assiette des cotisations par des recrutements rationnels des APE, de façon que le ratio cotisants/pensionnés donne 2,5. EDALO (2010) suggère :

- La mise en place d'un taux de cotisation spécifique sur les prestations accessoires ;
- L'augmentation des taux de cotisation ;
- L'élargissement de l'âge de la retraite ;
- La mise en place d'une contribution sur les pensions est obligatoire pour la réduction des charges du FNRB.

L'augmentation des charges du FNRB est une situation qui aggrave le déficit du fonds. Ainsi dans la conclusion d'une recherche sur ce problème, des solutions suivantes sont proposées :

- Réduction de l'accroissement rapide du montant des pensions ;
- Fixation d'un âge raisonnable pour le paiement de la pension (25ans) ;
- Mise à jour du fichier des pensionnés à travers le recensement des pensionnés sur une base personne. C'est-à-dire présence physique ;
- Faire l'interface entre le fichier unique de référence et le SICOPE. (EGUEH, 2008).

AGUIA-DAHO (2007) préconise un relèvement du taux de cotisation par une répartition des charges entre les affiliés et les employeurs dans la proportion de 10% pour la retenue et 20% pour le reversement. Il recommande également une répartition effective des charges entre les affiliés, l'Etat et les bénéficiaires (pensionnés) du régime par l'institution d'un Impôt progressif sur pension qui frappera seulement les pensionnés ; ceci par un prélèvement à la source comme l'IPTS mais sans abattement de base. Les taux seront les suivants :

Tableau n°6 : Taux d'impôt progressif sur pension

TRANCHES MENSUELLES	TAUX
0 à 50000	0%
50000 à 70000	4%
70000 à 100000	6%
100000 et plus	8%

Il ressort de cette revue qu'un système de gestion des pensions efficace est celui qui permet d'obtenir un niveau considérable de pension avec des prélèvements modérés. Bien que la capitalisation ne semble pas correspondre à tous les pays, elle doit être associée à la répartition, puisqu'à la longue et répartition et capitalisation risque de ne plus être viable. Pour prétendre à l'efficacité, nous estimons qu'un système de retraite doit pouvoir :

- Conjuguer répartition et capitalisation pour garantir un niveau adéquat de pension ;
- Présenter un faible quotient du rapport des retraités aux cotisants (inférieure à 1) ;
- Stimuler le départ volontaire à la retraite et favoriser l'emploi ;
- Un taux de prélèvement qui serait favorable à l'augmentation des recettes sans diminuer la satisfaction des cotisants.

SECTION 2 : Méthodologie de recherche

Il est question ici de mettre en exergue la méthodologie d'investigation à adopter. Les étapes suivantes seront retenues :

- La conception des outils et techniques de la collecte de données ;
- Le ciblage de la population mère et l'échantillonnage ;
- Les outils et méthodes de traitement de données ;

Paragraphe 1 : Outils et techniques de collecte de données

Nos investigations auront pour objectif de mobiliser les données nécessaires à la résolution de nos questions de recherche. Ainsi, il s'agira pour nous de recenser les informations relatives :

- Au système de gestion des pensions au Bénin ;

- Aux insuffisances du système ;
- Aux causes de ces insuffisances.

I- Le guide d'entretien

Le guide d'entretien est un ensemble de question clé qui permet de démarrer et de mener à bien un entretien. Nous l'utiliserons pour la collecte des informations sur le système de gestion des pensions, les insuffisances du système et leurs causes. L'avantage d'un tel choix est que nous avons la possibilité de collecter les informations sur le vif ; de lire les impressions et les sentiments de notre auditoire et mieux d'avoir accès aux aspects les plus caché du système. Nous tenterons pour y arriver d'approcher les agents et cadres de la division pension de la DPRV et de la DGTCP. Nous ferons également une documentation à travers les manuels de procédure et les rapports d'activité du FNRB.

II- Le questionnaire

C'est également une série de question précise et objective adressée à une personne, dans le but de recueillir des informations ou son avis sur un sujet soit directement ou non. Contrairement au guide d'entretien il a un caractère fermé. En dépit de notre préférence pour l'entretien, nous l'utiliserons pour recueillir les informations compte tenu des difficultés à approcher toute la population cible et compte tenu de l'exigence de quelques-uns.

III- La documentation

C'est une fouille ouverte à travers des documents écrits (livres, journaux, mémoires, rapports) ou électroniques ayant trait à un thème. Elle nous permettra d'approfondir les informations reçus et d'en confirmer la ténacité. Nous allons pour y arriver utilisés les manuels de procédure, les notes circulaires, les textes régissant la branche des pensions et les travaux antérieurs effectués sur le thème.

En ce qui concerne les insuffisances du système, il sera question d'une documentation plus approfondie ; enfin pour les informations relatives aux causes des insuffisances, nous les identifierons sur la base de l'analyse du système et des données précédentes, ensuite nous allons les vérifiés par entretien et questionnaire.

Paragraphe 2 : Echantillonnage

Notre travail nous amènera à effectuer une enquête adressée aux agents et cadres de la DGTCP et du MEF notamment ceux du service de la dépense et de la DPRV dont l'effectif est de 90. Il s'agit donc d'une population mère de 90 personnes. Il est évident que la chaîne des pensions est longue mais la population ciblée est celle sur qui repose la réalité de la gestion, de plus que nous n'avons pas la possibilité d'aller plus loin ; d'où le choix de cette population.

L'échantillon de notre étude sera composé de 60 agents et cadres du service de la dépense (DGTCP) et de la DPRV(MEF) intervenant dans la gestion des pensions. Cet échantillon a été constitué compte tenu des difficultés à approcher toute la population mère.

Paragraphe 3 : Outils et techniques de traitement de données

Nous ferons un dépouillement manuel des données collectées compte tenu de la taille réduite des données à mobiliser. Les données relatives au système de gestion des pensions et aux insuffisances du système seront ordonnées et synthétisées puis présentées littérairement ; Le caractère de ces données ne permet pas une présentation graphique ou tabulaire.

Quant aux données portant sur les causes des insuffisances du système, nous regrouperons les causes identifiés et en ferons une représentation tabulaire, retraçant les effectifs et les fréquences relatives des différentes variables.



Chapitre III
CADRE EMPIRIQUE

Dans le cadre de ce chapitre, nous présenterons et analyserons les données recueillies au cours de notre recherche et qui sont susceptibles de nous aider à atteindre les objectifs sus mentionnés.

SECTION 1 : Présentation et analyse des données

Dans cette section, il sera question de présenter dans un premier temps les données recueillies dans le cadre de nos objectifs et dans un second temps, procéder à leurs analyse.

Paragraphe 1 : Présentation des données

Nous présenterons successivement les données sur le système de gestion des pensions, les insuffisances du système et sur leurs causes.

I- Système de gestion des pensions au Bénin

A- Fonctionnement du régime du FNRB

Le FNRB s'occupe de la gestion des retraites des agents permanents de l'Etat. Il est placé sous la tutelle du ministère de l'économie et des finances ; c'est un instrument de politique social de l'Etat et de ce fait ne dispose d'aucune autonomie. Le régime adopté dans le cadre de sa gestion est celui de la répartition fondé sur la solidarité intergénérationnelle : elle préconise le paiement des pensions des retraités par les cotisations des actifs affiliés au régime. Le FNRB gère deux grandes catégories de pension que sont la pension de retraite et la pension des ayants cause.

La pension de retraite comprend la pension d'ancienneté et la pension proportionnelle. La première est octroyée aux agents qui ont fait rigoureusement 30ans de service ou qui ont atteint 60ans d'âge en fonction pour les agents de la catégorie A, 58ans pour ceux de la catégorie B, 55ans pour ceux des catégories C, D, E. La deuxième concerne les APE qui ont effectués moins de 30ans de service. Pour bénéficier des dispositions du FNRB, l'APE doit cotiser 6% de son traitement que l'Etat complète de 14%. Toutes fois aucun affilié n'aurait droit à pension s'il n'a effectué rigoureusement au moins 15ans de service, sauf s'il est frappé par une maladie professionnelle ou non, ou encore d'une invalidité dument constaté par un comité compétent. Dans le cas contraire le fonds lui rembourse les cotisations qu'il a versées.

La détermination de la pension se fait sur la base de l'indice, du taux de liquidation, des annuités et de la valeur du point d'indice.

• Annuité = Durée des services effectués + Bonification.

- Taux de liquidation (T) = annuités × 2%.

Notons que le taux de liquidation ne peut excéder 80%. La pension d'agent se calcule de la façon suivante :

$$Pension\ d'agent\ (PA) = (Taux \times Indice \times Valeur\ du\ point\ d'indice) / 12$$

Quant à la pension des ayants cause ou pension de reversement, il est attribué aux veuves ou veufs et aux orphelins de l'agent après son décès. Les bénéficiaires de la pension des ayants cause sont désigné à l'avance par l'APE dès son entrée en fonction et susceptible de modification à tout moment. Les veuves perçoivent 50% de la pension du titulaire proportionnellement à leur nombre ; une fois que l'une d'elles décède sa part revient aux autres. Les 50% restants sont partagés entre les orphelins à raison de 10% par enfant s'ils sont inférieurs ou égales à cinq et proportionnellement s'ils sont plus que cinq (05).

$$Pension\ de\ veuve = \frac{Pension\ d'Agent \times 50\%}{Nombre\ de\ lits}$$

$$Pension\ de\ veuf = Pension\ d'Agent \times 50\%$$

Ont droit à la pension d'orphelin, les enfants qui ont jusqu'à 21ans ou sans condition d'âge pour ceux qui sont atteints d'une infirmité permanente au jour du décès de l'auteur. Ici on distingue 3 cas :

1^{er} cas : Si le nombre d'orphelins mineurs est inférieur ou égal à 5 ($e \leq 5$) alors chaque orphelin a droit à 10% de la pension. Ainsi la pension temporaire d'orphelin notée PTO est égale à :

$$PTO = Pension\ d'Agent \times 10\%$$

2^{em} cas : Si le nombre d'orphelins mineurs est supérieur à cinq ($e > 5$), la pension est partagée entre les orphelins mineurs à parts égales d'où :

$$PTO = \frac{Pension\ d'Agent \times 50\%}{Nombre\ d'orphelins\ mineurs} = \frac{Pension\ d'Agent \times 50\%}{e}$$

3ème cas : Lorsque la PTO est inférieure au montant total des allocations familiales, on distingue deux sous cas :

- si le nombre d'orphelins mineurs est inférieur ou égal à 6 ($e \leq 6$) alors la PTO est ramenée au montant des allocations familiales qui s'élève à deux mille cinq cent francs CFA (2.500 FCFA) par enfant d'où $PTO = 2.500$ FCFA ;
- si le nombre d'orphelins mineurs est supérieur à 6 ($e > 6$), alors la pension temporaire d'orphelin devient :

$$PTO = \frac{15.000 \text{ FCFA}}{\text{Nombre d'orphelins mineurs}} = \frac{15.000}{e}$$

La pension d'orphelin est suspendue pour les enfants mineurs à partir du jour où ils sont bénéficiaires d'une bourse entière d'entretien aux frais de l'Etat, et supprimée pour les enfants de sexe féminin à la date du mariage.

B- Procédure de liquidation des pensions

Le Fonds National des Retraites du Bénin n'est pas une structure mais un service public rendu sous la responsabilité du Ministère de l'économie et des finances. Il est représenté en son sein par la chaîne des pensions qui implique la Direction Générale du Budget (DGB), la Direction des Pensions et Rentes Viagères (DPRV), le Contrôle Financier (CF), le Cabinet du Ministre (CM) et la Direction Générale du Trésor et de la Comptabilité Publique. Leurs fonctionnements se résument en deux phases :

- La phase administrative

Le dossier de pension une fois constitué, est déposé à la DPRV pour étude. Cette étude consiste à procéder au contrôle des pièces produites et nécessaires afin de pouvoir établir l'arrêté de concession, puis le livret de pension. Nous pouvons résumer la phase administrative comme suit :

- la vérification des pièces produites ;
- le remplissage des fiches de décompte (la liquidation) ;
- la saisie du projet de l'arrêté de concession ;
- la vérification des paraphes des différents chefs tels que : le Chef de Division, le Chef de Service, le DPRV et enfin le Directeur Général du Budget (DGB) pour signature.
- envoi au Contrôle Financier pour vérification et visa ;

- l'envoi au cabinet du MEF pour signature de l'arrêté de concession ;
- le retour au secrétariat de la DPRV puis à la Section Confection ;
- la réception des livrets de pension signés par le Chef de Division, le Chef de Service puis le DPRV ;
- l'envoi des livrets à la DGTCP sous bordereau d'émission ;

- **La phase comptable**

La DGTCP assure la phase comptable à travers principalement le Service de la Dépense. En effet, **le Service de la dépense** à travers la division des pensions, procède à la réception des livrets de pension aux divers contrôles à savoir :

-un contrôle de la légalité au vu de l'arrêté de concession de la pension qui consiste, à voir si l'intéressé a effectivement droit à la pension, à vérifier la date d'admission à la retraite se trouvant sur l'arrêté de concession et celle se trouvant sur le certificat de cessation de paiement ;

-un contrôle de régularité et de l'exactitude de la liquidation qui consiste à contrôler au vu de l'arrêté de concession les noms, prénoms, corps, grade, différents cachets et signatures et à vérifier l'exactitude des calculs de la pension se trouvant sur la fiche de décompte.

Après ces contrôles, le comptable exécute les oppositions, s'il y a lieu, puis appose le cachet "*Vu Bon à payer*".

C- Procédure de paiement des pensions

Le paiement des pensions est le rôle principal du trésor au sein de la chaîne ; il le remplit à travers les services dépense, recette et trésorerie de la RGF. Cette procédure concerne les pensions assignées à la DGTCP, dans les postes comptables et dans les Banques de la place.

La Direction des Pensions et des Rentes Viagères, Ordonnateur du FNRB génère les pensions par le logiciel SICOPE. La division des pensions reçoit l'autorisation d'éditer les bulletins de pensions. Après l'édition des bulletins par les informaticiens de la DGTCP, ceux-ci sont classés suivant un mode de paiement. Il s'agit du :

- paiement à vue ;
- virement bancaire ou postal.

- Paiement a vue

Les informations sont rendues disponibles dans la base MATKOSS grâce à l'interface MATKOSS-SICOPE, en vue de permettre la traçabilité des paiements à la caisse de la RGF. Les bulletins de pensions, une fois intégrés dans MATKOSS, l'agent procède à la mise en règlement des pensions assignées à la DGTCP et les transmet électroniquement et physiquement sur présentation de bordereaux signés du Chef Service ou de son Adjoint, à la division règlement. La Division règlement transmet à son tour à la caisse qui assure le paiement matériel. Le paiement des pensions dans les postes n'est pas maîtrisé du fait de l'absence de MATKOSS.

Cependant les bulletins de pension retournés par les postes comptables pour cause de non présentation ou pour cause de décès font l'objet de retour dans MATKOSS pour permettre le paiement à la caisse de la RGF sur réclamation du pensionné vivant. Signalons que les nouvelles concessions sont payées à vue à la caisse de la RGF quel que soit l'assignation inscrite sur le livret de pension (les rappels et les toutes premières échéances de pensions). Ces nouvelles pensions sont également intégrées, mise en règlement et envoyées à la caisse à l'instar de celles assignées à la DGTCP. La particularité des nouvelles concessions est que l'édition des bulletins se fait exclusivement par le chef division pension après contrôle physiques sur pièces, contrôle des oppositions, des ordres de recettes saisies et pris en charge par les pensionnés.

Par ailleurs les pensions révisées et les reprises sont traitées, contrôlées et payées à la caisse de la RGF comme c'est le cas pour les nouvelles concessions. Les bulletins des pensions françaises en ce qui les concernent, sont transmis au Trésor par courrier en provenance de la paierie de l'Ambassade de France près le Bénin et affectés directement à la Division des pensions Section Virement qui fait le dépouillement, la saisie dans MATKOSS et transmet électroniquement les données suivies des bulletins au Chef de division chargé de les valider. Après la validation du Chef division une transmission directe est faite électroniquement en direction de la caisse pour le paiement des pensionnés.

- Virement bancaire et postal

Il consiste à intégrer dans la base MATKOSS les pensions suivant leur assignation bancaire. Les bulletins dépouillés, classés par bordereaux sont mis en règlement de façon électronique. Ces bulletins traités sont convoyés vers la division règlement suivie des bordereaux contrôlés et signés par le chef service ou son adjoint.

La mise en règlement faite, le traitement se poursuit jusqu'au Service de la Trésorerie qui opère les virements des pensionnés après l'établissement des chèques. Le fichier électronique est récupéré par les informaticiens et déposé dans les différentes banques.

II- les insuffisances du système

A- Les insuffisances liées au mode de financement du FNRB

Comme on peut le constater, le système de retraite par répartition est fortement lié à la proportion du nombre d'actifs (cotisants) et à celui des retraités. A cet effet, tout déséquilibre de ce rapport « actif / retraité » fragilise le système ; ce qui veut dire que toute crise économique affectant le niveau d'emploi dans un pays, déséquilibre les finances des caisses ; entraînant ainsi la hausse du niveau de chômage dans plusieurs pays en développement à travers les licenciements massifs et des blocages de recrutement dans les administrations. En outre, la répartition ne peut garantir aux individus leur retraite : chacun dépend du système et ne peut donc s'assurer du niveau de la retraite auquel il aspire ; car ce dernier ne dépend pas du patrimoine de l'individu comme c'est le cas de la capitalisation.

Mais nous n'allons pas aborder les insuffisances du système sans reconnaître ses mérites. Les avantages que présente ce système sont multiples. Le tout premier de ces avantages évoqués par les partisans de la répartition, c'est la solidarité qu'il établit entre les actifs, entre les retraités, entre les actifs et les retraités, et aussi entre les secteurs d'activités, les entreprises et les régions, grâce à des mécanismes de mutualisation, qui n'existent pas dans la capitalisation. Sans ce système, chaque individu ne devait que compter sur son propre épargne ; ce qui laisserait inéluctablement certaines catégories sociales dans des situations difficiles. C'est un système efficace contre les aléas conjoncturels, en ce sens qu'il permet d'éviter certains risques tels que les variations à court terme des actifs financiers : il échappe aux risques d'inflation. Enfin, la répartition automatique des recettes de cotisations aux inactifs, facilite le fonctionnement des caisses de retraites ; elle présente l'avantage de reposer sur un pacte social irréversible dans son principe.

Cependant, certaines insuffisances sont à révéler dans ce système de répartition, l'équilibre du système repose sur le rapport entre le volume des cotisations versées et celui des retraites à payer. Ce rapport n'a cessé de se dégrader ; l'efficacité du système de répartition est compromis par l'augmentation de l'espérance de vie, la diminution de la population active, le

prolongement de la durée d'étude, et surtout la baisse de du taux d'activité à partir d'un certain âge.

Pour revenir au fonctionnement du FNRB et aux insuffisances de sa gestion, nous dirons pour commencer qu'il n'est pas épargné des enjeux de son régime, que nous venons de mettre en exergue plus haut. En effet, les insuffisances relevés au niveau du Fonds National des Retraites du Bénin sont étroitement liées à sa dépendance vis-à-vis d la politique du gouvernement. Entre autres nous avons identifiés :

- non maitrise de l'évolution du ratio cotisants/pensionnés ;
- absence d'autonomie de gestion ;
- caractère trop social ;
- non respect des textes en vigueurs
- manque de réalisme et de sincérité dans l'établissement des prévisions

B- Les insuffisances de la procédure de liquidation des pensions

Nous ferons ressortir à ce niveau les différents éléments qui freinent le système de liquidation des pensions. Il s'agit essentiellement de :

- insuffisance du personnel déployé pour la cause ;
- faible niveau d'informatisation ;
- l'instabilité du système d'information;
- communication peu qualitative entre les divisions pension ;

C- Les insuffisances de la procédure de paiement des pensions

Ils concernent essentiellement la procédure mise en place par le service de la dépense et la trésorerie pour que les bénéficiaires entre en possession de leurs droits, nous avons noté comme insuffisance :

- mauvais suivi des cas de suspensions de pension ;
- existence d'un seul poste de virement des pensions ;

- la procédure très fastidieuse et contraignante du traitement manuel des dossiers de virement
- non fiabilité des réseaux informatiques et logiciels de gestion ;
- la vétusté des outils entrant dans l'édition des bulletins de pension ;
- l'insuffisance de la main d'œuvre ;
- l'absence de technologie avancée dans le système.

Il y a tellement d'insuffisances que l'on peut identifier au niveau de la gestion du Fonds, de la liquidation des pensions et du paiement des pensions ; cela dit, une liste d'insuffisance peut s'établir mais ce ne serait rien d'autre qu'une simple combinaison de celles que nous venons de relever. Reste à connaître les causes de ces insuffisances.

III- Les causes des insuffisances du système de gestion des pensions de retraite

Nous procéderons à la présentation des données recueillies sur les causes des insuffisances :

A- Liées au mode de fonctionnement du FNRB

Les informations recueillies sont consignés dans les tableaux suivants :

Tableau n°7 : cause de la non maitrise de l'évolution du ratio cotisants/pensionnés

Causes probables	Effectifs	pourcentages
Inexistence d'une politique d'arrimage du nombre de cotisants et de retraités.	17	28,33
Mauvaise politique de recrutement par l'Etat	12	20
Les deux	31	51,67
Total	60	100

Source : réalisé par nous-même sur la base des résultats de la question n° XII de l'annexe 2

A en croire les résultats de ce tableau 28,33% des enquêtés considèrent que la non maitrise de l'évolution du ratio cotisants/pensionnés est dû à l'inexistence d'une politique de régularisation du nombre de cotisants et de retraités ; pour 20% d'entre eux c'est plutôt la

conséquence d'une mauvaise politique de recrutement par l'Etat tandis que pour le reste soit 51,67% les deux causes sont incontestablement indissociables.

Tableau n°8 : cause de l'absence d'autonomie de gestion

Causes probables	Effectifs	pourcentages
Dépendance du budget du FNRB vis-à-vis de celui de l'Etat	09	15
Absence de personnalité morale et juridique	51	85
Total	60	100

Source : réalisé par nous-même sur la base des résultats de la question n° XIII de l'annexe 2

Pour les 85% des enquêtés l'absence d'autonomie de gestion ressort de l'absence de personnalité morale et juridique du FNRB ; 15% doignent la dépendance de son budget vis-à-vis de celui de l'Etat.

Tableau n°9 : cause du non respect des textes en vigueurs

Causes probables	Effectifs	Pourcentages
Ambiguïté des statues et enchevêtrement des textes;	39	65
Manque de volonté des acteurs de la gestion dans l'application des textes	21	35
Total	60	100

Source : réalisé par nous-même sur la base des résultats de la question n° XIV de l'annexe 2

Nous retenons de ce tableau que la cause du non respect des textes en vigueur est l'ambiguïté des statuts et l'enchevêtrement des textes si on s'en tient aux 65% de notre échantillon. Les 35% pensent qu'il s'agit d'un manque de volonté des acteurs de la gestion, dans l'application des textes.

B- Insuffisances de la procédure de liquidation des pensions

Tableau n°10 : cause de l'insuffisance du personnel déployé pour la cause

Causes probables	effectifs	pourcentages
Défaut de recrutement	12	20
Faible conception de la densité des prestations à fournir	48	80
Total	60	100

Source : réalisé par nous-même sur la base des résultats de la question n° XV de l'annexe 2

20% des personnes enquêtées sont persuadées que le défaut de recrutement est à la base de l'insuffisance du personnel déployé pour la cause, 80% pensent cette insuffisance est la conséquence d'une faible conception de la densité des prestations à fournir par le Fonds.

Tableau n°11 : cause du faible niveau d'informatisation

Causes probables	Effectifs	pourcentages
Manque de moyen financier	18	30
Manque de volonté des responsables pour informatiser le système	42	70
Total	60	100

Source : réalisé par nous-même sur la base des résultats de la question n° XVI de l'annexe 2

70% de ceux que nous avons interrogés estiment que le faible niveau d'informatisation trouve sa cause dans le manque de volonté des responsables pour informatiser le système, à en croire les 30% restant, ce n'est rien d'autre que le manque de moyen financier.

C- Insuffisances de la procédure de paiement des pensions

Ici nous nous sommes rendu compte que les insuffisances relèvent de plusieurs causes et mieux, ces causes ne varient pas forcément d'une cause à une autre. Nous sommes parvenus à identifier trois causes tangibles de ses insuffisances, que nous avons soumises à l'approbation des agents ; les résultats sont consignés dans le tableau qui suit :

Tableau n°112 : les causes des insuffisances de la procédure de paiement des pensions

Causes probables	Effectifs	pourcentages
Manque de personnel	60	100
Inadaptation du système informatique	44	73,33
Non prise en compte par l'Etat des suggestions faites par les agents et cadres	48	80
Total exhaustif	60	100

Source : réalisé par nous-même sur la base des résultats de la question n° XVII de l'annexe 2

100% des enquêtés reconnaissent que le manque de personnel est un handicap pour le système, 73,33% ajoutent à ce dernier l'inadaptation du système informatique et 80% la non prise en compte par l'Etat des suggestions faites par les agents et cadres.

Paragraphe 2 : Analyse des données

I- Degré de validation des causes des différentes insuffisances

Pour l'identification des causes réelles des insuffisances, il est prévu qu'il sera retenu toute cause ayant un poids supérieur ou égal à 50% pour trois causes au choix et au moins 60% pour deux causes probables. En ce qui concerne les insuffisances du système de paiement il sera retenu, toutes les causes qui auront un poids supérieur à 50% du total.

II- Diagnostic

- La non maîtrise de l'évolution du ratio cotisants/pensionnés est dû à :
 - l'inexistence d'une politique d'arrimage du nombre de cotisants et de retraités (28,33%) ;

- la mauvaise politique de recrutement par l'Etat (20%) ;
- les deux (51,67%).

Compte tenu des critères de validation, l'inexistence d'une politique d'arrimage du nombre de cotisants et de retraités et la mauvaise politique de recrutement par l'Etat sont tous deux à la base de la non maîtrise du ratio cotisant/pensionnés ;

- L'absence d'autonomie de gestion est dû à :
 - dépendance du budget du FNRB vis-à-vis de celui de l'Etat (15%) ;
 - absence de personnalité morale et juridique (85%).

Ces résultats indiquent que la véritable cause de l'absence d'autonomie de gestion est due à l'absence même de personnalité morale et juridique du Fonds.

- Le non respect des textes en vigueur induit par :
 - ambiguïté des statuts et enchevêtrement des textes (65%);
 - manque de volonté des acteurs de la gestion dans l'application des textes (35%)

L'ambiguïté des statuts et enchevêtrement des textes a réuni 65% du poids total, nous la retenons ainsi comme la cause principale du non respect des textes en vigueur.

- La cause de l'insuffisance du personnel déployé pour la cause est :
 - défaut de recrutement (20%) ;
 - faible conception de la densité des prestations à fournir (80%).

Ayant 80% du poids de notre échantillon, la faible conception de la densité des prestations à fournir sera considérée comme étant à la base de l'insuffisance du personnel déployé pour la cause.

- La cause du faible niveau d'informatisation est :
 - le manque de moyen financier (30%) ;
 - le manque de volonté des responsables pour informatiser le système (70%).

Nous retenons pour cause du faible niveau d'informatisation, le manque de volonté des responsables pour informatiser le système.

- les causes des insuffisances de la procédure de paiement des pensions sont :
 - manque de personnel (100%) ;
 - inadaptation du système informatique (73,33%) ;

- non prise en compte par l'Etat des suggestions faites par les agents et cadres (80%).

Les différentes causes proposées à ce niveau seront tous retenues comme source des insuffisances de la procédure de paiement des pensions.

III- Synthèse du diagnostic

Nous présentons dans cette partie la synthèse de notre analyse ; en d'autres termes les causes définitives des différentes insuffisances du système qui ont fait l'objet de notre enquête. Elle se présente comme suit :

- la non maîtrise de l'évolution du ratio cotisants/pensionnés est dû non seulement à l'inexistence d'une politique d'arrimage du nombre de cotisants et de retraités mais également à la mauvaise politique de recrutement par l'Etat.
- l'absence d'autonomie de gestion est due à l'absence même de personnalité morale et juridique du Fonds.
- le non respect des textes en vigueur est induit par l'ambiguïté des statuts et enchevêtrement des textes.
- l'insuffisance du personnel déployé est l'image d'une faible conception de l'Etat de la densité des prestations à fournir.
- le manque de volonté des responsables pour informatiser le système explique le faible niveau d'informatisation dudit système.
- le manque de personnel, l'inadaptation du système informatique, la non prise en compte par l'Etat des suggestions faites par les agents et cadres sont les raisons qui définissent les insuffisances de la procédure de paiement des pensions.

SECTION 2 : Recommandations et conditions de mise en œuvre

Cette section est consacrée à la proposition des approches de solutions et à l'énumération des conditions de mise en œuvre de ces dernières.

Paragraphe 1 : Recommandations

I- A l'endroit de l'Etat

- recruter du personnel qualifié et compétent pour, d'une part, ajuster le ratio cotisants/pensionnés (2,5 norme retenue en la matière) et d'autre part, renforcer la main d'œuvre dans l'administration ;

- ajouter aux affiliés du FNRB les agents contractuels de l'Etat
- accorder priorité aux besoins exprimés par les agents impliqués dans la gestion du FNRB ;
- mettre à disposition du FNRB les moyens financiers nécessaires pour la réalisation de ses objectif ;
- revoir à la hausse la masse salariale pour permettre l'augmentation du taux de cotisation ;
- accorder au Fonds la personnalité juridique et morale ainsi que son autonomie de gestion afin qu'il puisse redéfinir son système et faire face au défi de sa situation financière ;
- promouvoir le recrutement de plus d'APE entrant que sortant ;
- fusionner les divisions pensions d'une part, et créer une structure unique dans laquelle se trouveraient tous les agents intervenant dans la chaîne des pensions ; cela réduirait considérablement les vas et viens infligés aux pauvres pensionnés ;
- favoriser les régimes de retraite facultatifs.

II- A l'endroit de la DPRV

- renforcer l'effectif des agents ;
- motiver les collaborateurs ;
- rehausser le niveau d'informatisation de leur système.

III- A l'endroit de la division pension de la DGTCP

- créer une correspondance électronique avec les mairies qui se chargeront de transmettre aux échéances prévu la liste de tous les pensionnés encore en vie ;
- créer une interface entre cette correspondance électronique et la base SICOPE qui se chargera d'éditer uniquement les bulletins de pension de ceux encore vivant ; le but de cette opération est d'éviter l'édition des bulletins non utilisés qui regorgent les archives ;
- rendre automatique la suppression des dossiers des cas de suspension dans la base SICOPE ;
- renforcer le paramétrage suffisant des logiciels SICOPE, GESTOR et MATKOSS de telle sorte qu'un fonctionnement optimale rend compte de toutes les situations sur chaque pensionné ;
- renforcer la sécurité du système informatique ;
- faire usage de la nouvelle technologie en renouvelant les matériels informatique pour réduire un tant soit peu le travail manuel.

- prévoir une salle équipée pour l'archivage des dossiers (livrets, bulletins, fiche A, courriers de pensions, livrets en instance de paiement etc...);

Paragraphe 2 : conditions de mises en œuvre

La mise en œuvre des recommandations ci-dessus faites passe par :

- la réécriture des textes régissant la branche des pensions au Bénin pour les rendre plus transparent ;
- l'organisation d'un atelier de réflexion pour analyser la faisabilité de chacune des approches de solutions proposées pour rendre efficace le système de gestions des pensions ;
- la prise en compte par l'Etat des revendications formulées par les acteurs du FNRB ;
- organiser des « journées portes ouvertes » pour la sensibilisation des fonctionnaires sur la question de la retraite en général ;
- le gouvernement devra revoir le plan de recrutement dans la fonction publique de sorte à combler le vide crée par les départs massif à la retraite.
- enfin et surtout l'Etat doit garantir un bon financement.



CONCLUSION

La gestion des pensions de retraite du Bénin, confiée au Fonds National des Retraites du Bénin (FNRB) est assurée par plusieurs directions indépendantes du Ministère de l'Economie et des Finances. Ayant eu l'opportunité de faire notre stage dans l'une de ces directions, nous nous sommes intéressés à ce sujet et nos recherches ont tourné autour du thème « Analyse du système de gestion des pensions de retraite au Bénin : cas du Fonds National des Retraites du Bénin ». Le système mis en place par les acteurs du système pour faire face à leurs attributions est atteint de quelques irrégularités, lesquelles sont les sources des problèmes que trainent les différentes structures impliquées depuis quelques années. Pour régulariser ses dysfonctionnements nous avons proposé quelques approches de solutions dont essentiellement :

- l'autonomisation du Fonds qui passe par la révision de son fondement juridique ;
- le renforcement du système informatique par l'introduction de nouvelles technologies ;
- la mise en place d'une politique d'arrimage du nombre de cotisants et de retraités ;
- renforcement du personnel déployé pour la cause par le recrutement de personnes qualifiées et compétentes ;
- le fusionnement des divisions pensions de la DPRV et de la DGTCP ;
- la décentralisation des structures du FNRB.

Les conditions de mises en œuvre de ces solutions sont formulées à l'endroit de l'Etat et du FNRB. Il s'agit pour l'Etat de revoir les textes de base du FNRB, d'adopter une bonne stratégie de recrutement mais surtout de mettre à disposition du FNRB le financement nécessaire qu'induit sa refondation. Quant au FNRB, il doit dès à présent ouvrir et murir ses réflexions pour élaborer et soumettre à l'Etat un nouveau plan de fonctionnement tangible, crédible et convainquant. Par ailleurs, il serait opportun de faire une étude comparative en termes d'avantage et inconvénient, force et faiblesse, entre la gestion actuelle du Fonds et celle de la CNSS qui, elle, est un système de retraite par capitalisation.

En tout état de cause, les réformes et l'affirmation d'une volonté politique claire des dirigeants constituent les préalables nécessaires à une amélioration du système de paiement des pensions au Bénin.



BIBLIOGRAPHIE

- ✓ A. HOUNDEJI (Mémoire, cycle I, ENAM, 2005), « contribution à la dynamisation de la politique financière du FNRB »
- ✓ ACTUARIAT, « Audit Actuariel du Fonds National des Retraites du Bénin », version définitive du 2 septembre 2009
- ✓ Bruno PALIER et Giuliano BONOLI, 2000, La montée en puissance des fonds de pension
- ✓ Dictionnaire français Larousse
- ✓ François EWALD, philosophe professeur au CENAM, France
- ✓ Ghislaine EDALO (Mémoire cycle I, ENAM, 2010), « contribution à l'atténuation des facteurs du déficit budgétaire du FNRB »
- ✓ Gildas R. AGUIA-DAHO (Mémoire cycle II, ENAM, 2007), « contribution à l'amélioration du paiement des pensions pour une grande satisfaction des bénéficiaires »
- ✓ Hervé le BRAS, démographe et directeur d'étude à l'EHESS, France
- ✓ HOUNVENON & SOKENOU (Mémoire, cycle I, ENAM, 2007) « Contribution à une meilleure définition du statut juridique et financier du FNRB »
- ✓ EGUEH (Mémoire, Cycle I, ENAM 2008), « contribution pour une gestion performante du FNRB »
- ✓ L'ordonnance n°63/PR du 29 décembre 1996 portant code des pensions civiles et militaires de retraites.
- ✓ Loi n°2005-24 du 08 septembre 2005 modifiant et complétant la loi n°86-014 du 26 septembre 1986, portant code des pensions civiles et militaires de retraite
- ✓ Loi n°61-12 du 08 juin 1961, fixant le régime des pensions de la caisse de retraite du Dahomey
- ✓ Loi n°81-013 du 26 février 1986
- ✓ Loi n°81-014 du 10 octobre 1981
- ✓ Loi n°86-014 du 26 septembre 1986, portant code des pensions civiles et militaires de retraite
- ✓ Manuel de procédure pour le paiement des pensions du FNRB
- ✓ Mary O'SULLIVAN, Drucker (1979), Le socialisme des fonds de pension, ou « plus ça change... » : financement des retraites et corpo-rate governance aux États-Unis

- ✓ Monika QUEISSER (2002), La réforme des pensions de retraite et les organisations internationales : de la critique à la convergence
- ✓ Paul Pierson(1994)
- ✓ Rapports Olivier Davanne, Jean-Hervé Lorenzi, François Morin, juillet 1997, retraites et épargne
- ✓ www.google.com
- ✓ [www.laretraiteenclair](http://www.laretraiteenclair.com)
- ✓ [www.memoireonline](http://www.memoireonline.com)
- ✓ www.oecd.org
- ✓ www.wikipédia.org
- ✓ www.woldbank.org/pensions

ANNEXES 1**QUESTIONNAIRE A L'ENDROIT DES AGENTS DE LA DPRV**

Bonjour Madame/Monsieur, dans le cadre de notre étude sur l'analyse du système de gestion des pensions au Bénin, nous vous prions de bien vouloir consacrer un peu de votre temps pour répondre aux préoccupations suivantes. Merci pour votre disponibilité.

1- Quel est le régime de pension en vigueur au Bénin ?

Répartition capitalisation mixte

Ce régime est-il efficace selon vous?

Oui Non

Selon vous la retraite actuellement offerte garantit-elle un bon épanouissement ?

Oui Non Pas totalement

2- Associer répartition et capitalisation vous paraît-elle une solution convenable ?

Oui Non

Si oui, comment appréhender-vous un système mixte ?

Plus efficace Mieux adapter Autres (à préciser)

.....
Selon nos recherches, il est admis que l'efficacité d'un système de gestion de pension dépend de sa capacité à assurer une bonne retraite avec des cotisations modérées en activité ; êtes-vous d'accord ?

Oui Non

Si oui, le système de pension au Bénin est-il efficace ?

Oui Non

Si non, que proposeriez-vous comme solution ?

3- La Banque mondiale avait suggéré la mise en place de trois piliers : répartition (redistribution), capitalisation obligatoire et épargne facultative ; cela est-il possible au Bénin ?

Oui Non

Si oui, comment ?

Si non, pourquoi ?

.....

En ce qui concerne la liquidation des pensions que diriez-vous par rapport à la mise à disponibilité des livrets ?

4- Selon vous, qu'est ce qui justifie la lourdeur dans le traitement des dossiers de pension ?

- Manque de vulgarisation des informations par la DPRV

- Manque de personnel pour le traitement des dossiers

- Multiplicité de visas

5- La liquidation de la pension est- elle entièrement automatique ?

Oui

Non

Si non pourquoi ?

.....
.....

6- Vous arrive-t-il souvent de revoir la liquidation de la pension des Ayants Cause ?

Oui

Non

Si oui pourquoi ?

Simple erreurs de calcul

Non concordance des informations manuelles et celles informatisées

7- Arrivez-vous à suivre la cotisation des agents en détachement ?

Oui

Non

Si non, à quoi cela est-il du ?

Inexistence d'une cellule de suivi des agents en détachement ;

Non déclaration des agents en détachement.

Par rapport au fonctionnement du FNRB en général ;

8- Etes-vous d'avis que l'autonomisation de sa gestion est la meilleure solution pour redresser sa situation financière ?

Oui

Non

Quelles autres solutions proposez-vous ?

.....
.....

ANNEXES 2**GUIDE D'ENTRETIEN A L'ENDROIT DES AGENTS ET CADRES DE LA DPRV ET DE LA DGTC**

Bonjour Madame/Monsieur, dans le cadre de la rédaction de notre mémoire de fin de formation sur le thème : « Analyse du système de gestion des pensions au Bénin », nous vous prions de bien vouloir répondre aux préoccupations suivantes. Merci pour votre contribution.

- I- Quel est le régime de pension au Bénin? Faites nous la description.
- II- Au vu de l'évolution conjoncturelle et démographique de notre pays, ce régime restera-t-il toujours adapté ?

Oui Non

- III- Comment évolue la masse des salariés par rapport aux retraités ?

- IV- Quel est l'impact de sur ratio sur la gestion des pensions ?

- V- Que diriez-vous en termes d'efficacité du système ?

Efficace Inefficace

- VI- Quelles sont les insuffisances du système selon vous ?

.....

- VII- Pensez-vous que les fonds cotisés suffisent pour garantir une bonne retraite ?

Oui Non

Si non que suggériez-vous à l'Etat béninois à cet effet ?

.....
.....

- VIII- Selon vous capitalisation et répartition peuvent-elles faire bon ménage ?

Oui Non

IX- Est-il possible d'opter pour les trois piliers de la Banque mondiale ?

Oui Non

Si oui comment ? Si non pourquoi ?

X- Quel est l'évolution du nombre de retraité au nombre de recru par ans au Bénin ?

XI- Si l'idéal est que le nombre d'actif dépasse largement le nombre de retraité, quelle(s) solution(s) est (sont) envisageable ?

.....
.....
.....

XII- A quoi peut-on attribuer la non maîtrise de l'évolution du ratio cotisants/pensionnés ?

L'inexistence d'une politique d'arrimage du nombre de cotisants et de retraités.

La mauvaise politique de recrutement par l'Etat

Les deux

XIII- Quelle est la cause de l'absence d'autonomie de gestion ?

Dépendance du budget du FNRB vis-à-vis de celui de l'Etat

Absence de personnalité morale et juridique

XIV- Pourquoi le non respect des textes en vigueur ?

Ambiguïté des statuts et enchevêtrement des textes;

Manque de volonté des acteurs de la gestion dans l'application des textes.

XV- A quoi selon vous, pourrait-on associer l'insuffisance du personnel déployé pour la cause ?

Défaut de recrutement

Faible conception de la densité des prestations à fournir

XVI- Selon vous, pourquoi est-ce que le niveau d'informatisation est faible ?

Manque de moyen financier

Manque de volonté des responsables pour informatiser le système

XVII- Quelles sont les causes des insuffisances du système de paiement des pensions ?

Manque de personnel

Inadaptation du système informatique

Non prise en compte par l'Etat des suggestions faites par les agents et cadres

ANNEXES 3

QUESTIONNAIRE A L'ENDROIT DES RETRAITES

Bonjour Madame/Monsieur, dans le cadre de notre étude sur l'analyse du système de gestion des pensions au Bénin, nous sollicitons votre attention pour répondre aux préoccupations suivantes. Merci pour votre collaboration.

1- Les fonds de retraite que vous recevez satisfont-il les besoins que vous éprouvez ?

Oui Non

2- Quel est votre perception sur le taux de cotisation appliqué au Bénin ?

Elevé Adéquat Faible

3- Quel est votre avis sur le régime de pension utilisé au Bénin ?

Satisfaisant Insatisfaisant

4- Pensez-vous qu'une procédure d'épargne obligatoire permettrait d'améliorer les conditions de vie des retraités ?

Oui Non

Si oui cela aurait-il un impact négatif sur les conditions de vie en activité ?

Oui Non

5- Quel régime selon vous, vous aurait permis d'avoir plus de ressource pendant votre retraite ?

Répartition Capitalisation Mixte

Par rapport à votre retraite

6- Quand avez-vous constitué votre dossier de pension ?

Pendant votre activité Après votre retraite

7- Avez-vous rencontré des difficultés à rassembler les pièces ?

Oui Non

8- Pendant combien de temps avez-vous attendu avant de prendre votre livret ?

Moins d'un an Plus d'un an

9- Etes-vous satisfait des prestations qui vous sont fournis au trésor ?

Oui Non

Si non que reprochez-vous ?

Centralisation de la paie ;

Mauvaise politique de diffusion des informations ;

Autres (à préciser).

.....
.....
.....



**TABLE DES
MATIERES**

AVERTISSEMENT	i
DEDICACES	ii
REMERCIEMENTS	iv
LISTE DES SIGLES	v
LISTE DES TABLEAUX.....	vi
SOMMAIRE	vii
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I	3
Section 1 : Présentation de la structure de stage	4
Paragraphe 1 : Historique, attribution et Organisation de la DGTCP	4
I- Historique et attributions de la DGTCP	4
A- Historique de la DGTCP	4
B- Attribution de la DGTCP	4
II- Organisation de la DGTCP.....	5
A- Les services centraux	5
B- Les Directions Techniques.....	6
Paragraphe 2: État des lieux sur la procédure de paiement des pensions	10
I- Etat des lieux sur la DPRV	10
A- Régime juridique et financier du FNRB	10
B- Organisation fonctionnelle de la DPRV.....	14
C- Prestations réalisées au FNRB	17
II- Etat des lieux sur la RGF	19
A-Processus de traitement	19
B- Inventaire des atouts et faiblesses	23
Section 2 : Expériences et constats de stage	24
Paragraphe 1 : Expériences de stage	24

Paragraphe 2 : Constats de stage	27
Paragraphe 3 : Compétences acquises	28
CHAPITRE II :	29
Section 1 : Cadre théorique	30
Paragraphe 1 : Problématique et intérêt du sujet	30
I- Problématique	30
II- Intérêt de l'étude	31
Paragraphe 2 : Objectif de l'étude	32
I- Objectif général	32
II- Objectifs spécifiques	32
Paragraphe 3 : Revue de littérature	32
I- Clarification de concepts et définition :	33
A- Clarification des concepts	33
B- Définition :	33
II- La théorie des auteurs sur les systèmes de gestion des pensions	33
III- Fondement juridique	37
IV- Travaux antérieurs effectués sur la liquidation des pensions au Bénin.....	37
Section 2 : Méthodologie de recherche	41
Paragraphe 1 : Outils et techniques de collecte de données	41
I- Le guide d'entretien	42
II- Le questionnaire	42
III. La documentation	42
Paragraphe 2: Echantillonnage	43
Paragraphe 3 : Outils et techniques de traitement de données	43
CHAPITRE III :	44
Section 1 : Présentation et analyse des données	45
Paragraphe 1 : Présentation des données	45

I- Système de gestion des pensions au Bénin	45
A- Fonctionnement du régime du FNRB	45
B- Procédure de liquidation des pensions les insuffisances du système	47
C- Procédure de paiement des pensions.....	48
II- les insuffisances du système	50
A- Les insuffisances liées au mode de financement du FNRB	50
B- Les insuffisances de la procédure de liquidation des pensions	51
C- Les insuffisances de la procédure de paiement des pensions.....	51
III- Les causes des insuffisances du système de gestion des pensions de retraite.....	52
A- Liées au mode de fonctionnement du FNRB	52
B- Insuffisances de la procédure de liquidation des pensions	54
C- Insuffisances de la procédure de paiement des pensions	54
Paragraphe 2 : Analyse des données	55
I- Degré de validation des causes des différentes insuffisances	55
II- Diagnostic	55
III- Synthèse du diagnostic	57
Section 2 : Recommandations et conditions de mise en œuvre	57
Paragraphe 1 : Recommandations	57
I- A l'endroit de l'Etat	57
II- A l'endroit de la DPRV.....	58
III- A l'endroit de la division pension de la DGTCP	58
Paragraphe 2 : conditions de mises en œuvre	59
CONCLUSION	60
BIBLIOGRAPHIE	viii
ANNEXES	xi
TABLES DES MATIERES	xviii