



REPUBLIQUE DU BENIN



MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR  
ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE



UNIVERSITE D'ABOMEY- CALAVI



FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES ET DE GESTION



Mémoire présenté en vue de l'obtention des crédits associés au diplôme de

LICENCE PROFESSIONNELLE EN SCIENCE ECONOMIQUE

Option : Economie

Spécialité : Economie Appliquée

THEME :

**ANALYSE DE LA VIABILITE DU  
REGIME DES RETRAITES DU  
FONDS NATIONAL DES  
RETRAITES DU BENIN**

*Réalisé et soutenu par :*

**KPLAHOSSA A. Amour de Dieu**

**&**

**AKPOLY S.P. Alégria**

*Sous la direction de :*

**Directeur de mémoire**

**Dr Gilles TOBOSSI**

**Enseignant à la FASEG**

**Maître de stage**

**Mr Mathias KOUDJO**

**Statisticien à la DPRV**

**ANNEE ACADEMIQUE : 2014- 2015**

**Mai 2015**

**AVERTISSEMENT**

*La Faculté des Sciences Economiques et de Gestion (FASEG) n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans ce mémoire. Ces opinions doivent être considérées comme propres à son auteur.*

**DEDICACE 1**

- A vous mon cher papa, **Lucien AKPOLY**,
- A vous ma tendre mère, **Espérance Yvette AKPOLY** née **TOHOU**
- A ma tante **Denise TOHOU**,
- A mon cher oncle, **François TOHOU**,
- A mes frères et sœurs, plus particulièrement à **Happy; Ange; Aymar** et **Chancelle**,
- A Mr **Hippolyte AKADJI**,

**Alégria S. P. AKPOLY**

**DEDICACE 2**

Je dédis ce mémoire :

- A mon père Paul KPLAHOSSA;
- A ma mère Lucie KANLISSOU
- A madame Donatienne NASSARA

Recevez ce travail comme témoignages de ma reconnaissance. Trouvez à travers ce fruit de mes recherches l'amour que j'ai pour vous. Vos sacrifices n'ont pas été vains. Soyez en fiers et que Dieu vous protèges.

**Amour de Dieu A. KPLAHOSSA**

## REMERCIEMENTS

Au terme de ce travail, nous tenons à témoigner ici notre profonde gratitude à tous ceux qui d'une manière ou d'une autre ont contribué à la réalisation de ce travail. Nous remercions très sincèrement :

- Dr Gilles TOBOSSI, notre maître de mémoire d'avoir accepté de diriger ce travail ;
- Mr Mathias GOUDJO, statisticien à la DPRV d'avoir accepté d'encadrer ce travail.
- A Mr Justin EWASSADJA administrateur des finances au MEFPD pour ses conseils, renseignement et documentation qu'il nous a gracieusement fournis ;
- Mr Simplicie QUENUM chef service adjoint à la DEB pour votre disponibilité qui a contribué à l'orientation et à l'organisation de ce travail ;
- A tout le personnel du MEFPD en particulier à tous ceux de la Direction des Pensions et des Rentes Viagères (DPRV) ;
- Tous les enseignants de la Faculté des Sciences Economiques et de la Gestion (FASEG) qui par leur enseignement ont contribué efficacement à notre formation et notre succès.

Tous les membres du jury d'avoir accepté d'apprécier ce travail. Les remarques et les suggestions que vous nous porterez seront les bienvenus et contribueront à l'amélioration de notre travail.

## LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS

**APE:** Agent Permanent de l'Etat.

**CF:** Contrôle Financier.

**CNSS :** Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

**DPRV :** Direction des Pensions et des Rentes Viagères.

**DGB:** Direction Générale du Budget.

**DGTCP :** Direction Générale du Trésor et de la Comptabilité Publique.

**DOPA :** Direction de l'Organisation et du Personnel des Armées.

**FNRB :** Fonds National de Retraites du Bénin.

**MEFPD:** Ministère de l'Economie et des Finances et des Programmes de  
Dénationalisation.

**MFPTRAI :** Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative

**OCBN:** Organisation Commune Bénin-Niger des chemins de fer et des transports.

**S.I.CO.PE :** Système Intégré des Cotisations et des Pensions.

## LISTE DES TABLEAUX

<b>TABLEAUX</b>	<b>TITRES</b>	<b>PAGES</b>
Tableau n°1	Propositions de réformes paramétriques pour le rééquilibrage du régime de retraite du FNRB faites par le cabinet Actuarial International	14
Tableau n°2	Bouquets de réformes proposés par le comité technique ministériel	16
Tableau n°3	Evolution du ratio démographique du FNRB de 2005 à 2014	29
Tableau n°4	Evolution du ratio démographique et du déficit du FNRB	30
Tableau n°5	Calcul des cotisations simples et actualisées	31
Tableau n°6	Calcul des dépenses de pensions de l'agent retraité et de ses ayants causes.	32

## LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique n°1 : Evolution des recettes et des dépenses de 2000 à 2014.....33

Graphique n°2 : Courbe du déficit du FNRB de 2000 à 2014.....34

## DEFINITION DE QUELQUES MOTS

**Budget** : C'est l'ensemble des comptes qui décrivent, pour une année civile toutes les ressources et toutes les charges permanentes de l'Etat. C'est aussi l'état prévisionnel et limitatif des dépenses et recettes à réaliser au cours d'une période donnée par une unité économique.

**Budget annexe** : Compte figurant dans la loi des finances et décrivant les charges et services public de l'Etat financés par des ressources qui leurs sont affectées, correspondant aux opérations de services non dotés de la personnalité juridique et dont l'activité, en théorie du moins, tend essentiellement à fournir des biens ou services moyennant une rémunération.

**Pension** : C'est une allocation pécuniaire, personnelle et viagère versée périodiquement au fonctionnaire civil ou militaire après cessation définitive de toute activité professionnelle.

**Pensionné** : c'est une personne qui reçoit une pension

**Rente viagère** : C'est une somme d'argent versée périodiquement et pendant toute la vie à une personne.

**Titularisation** : C'est l'acte qui consacre comme Agent Permanent de l'Etat (APE) et qui permet de commencer par cotiser au FNRB pour pouvoir bénéficier plus tard d'une pension de retraite.

**Pension de réversion** : Pension versée au conjoint ou aux ayants causes d'un fonctionnaire qui a acquis de son vivant des droits à une retraite.

**Répartition** : Système consistant à utiliser, chaque année, les contributions des participants en activité pour verser des allocations aux personnes à la retraite.

## RESUME

La crise des systèmes de retraites est un problème qui n'épargne aucun pays du monde. Dans la plupart des pays, les structures chargées de gérer ces systèmes de retraites traversent une instabilité économique et financière dont les causes sont multiples et variables d'un pays à un autre. En général, c'est le système de retraites par répartition qui suscite de vives inquiétudes dues à la faillite que courent actuellement les régimes de retraites. De plus en plus, les charges s'alourdissent alors que les possibilités de financement s'amoindrissent. Le Fonds National des Retraites du Bénin (FNRB), structure chargée de gérer le régime des pensions des fonctionnaires civils et militaires en République du Bénin est en déséquilibre financier depuis quelques années. En effet, dans la loi de finances gestion 1989, le budget du FNRB est voté en déséquilibre avec un déficit prévisionnel de 800 millions au titre de la dite année. Depuis ce temps, la situation financière du fonds ne s'est plus améliorée ; les déficits s'accumulent et en 2014 le montant des charges atteint presque le triple de celui des recettes. L'effectif des cotisants décroît alors que celui des retraités augmente. De 2000 à 2014, ces effectifs sont respectivement passés de 32040 à 25492 pour les cotisants et de 16404 à 33564 pour les retraités, soit avec des taux d'accroissement global de - 20,4% et de 104,6%.

Pour analyser la viabilité du régime de retraites du FNRB nous avons utilisé deux outils d'analyse pour valider nos hypothèses ; ce sont : le ratio démographique d'équilibre et le solde financier du régime. Les résultats de nos recherches ont donné un ratio démographique d'équilibre de 2,4 alors que les ratios successifs calculés sur le FNRB de 2005 à 2014 fluctuent entre 0,76 et 1,95. En ce qui concerne le solde financier du régime, pour des raisons de simplification, nous avons considéré un agent de la catégorie B échelle 1 et procédé au déroulement de sa carrière. Les résultats donnent un total de 9.066.830 FCFA de cotisation sur les trente années de service; alors que les prestations dues aussi bien à l'agent retraité ainsi qu'à ses ayants causes donnent un total 49.517.543F. Actualisé, à un taux de 4,5% ces prestations dues donnent 15.824.070FCFA. On conclut à un déficit structurel du FNRB, qui ne peut se résoudre que grâce à une réforme profonde qui touche aux paramètres de calculs des pensions, d'âge de départ à la retraite et des cotisations.

A cet effet, nous pensons que les nouvelles dispositions de la loi modificative de la loi n°2005-24 du 08 septembre 2005 votée mais non encore promulguée permettront de réduire légèrement le déficit du FNRB. Lesdites dispositions se résument comme suit :

- le taux de cotisation passe de 20% à 25% réparties à raison de 8% pour l'employé et 17% pour l'employeur ;
- le calcul de la pension sur la moyenne des traitements des cinq dernières années ;
- la revalorisation des pensions à hauteur de 80% ;
- l'âge de départ à la retraite passe à 60 ans pour toutes les catégories sans condition de durée de service;
- la suppression des allocations familiales pour les nouvelles naissances à la retraite ;
- les agents contractuels de l'Etat sont désormais affiliés au régime de retraites du FNRB ;

Toutefois, le FNRB doit encore faire face les années à venir au paiement de l'incidence financière issue des revalorisations de 1,25 des points indiciaires des fonctionnaires de l'Etat qui affectent son solde financier.

Par ailleurs au terme de notre travail et au vu des observations que nous faites à la Direction des Pensions et des Rentes Viagères, nous suggérons une réorganisation des services pour une délivrance à bonne date des livrets de pensions de retraite.

## SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE I : CADRE THEORIQUE DE L'ETUDE .....	3
Section 1 : Problématique, objectifs et hypothèses .....	3
Section2 : Revue de littérature .....	6
CHAPITRE2 : CADRE EMPIRIQUE DE L'ETUDE.....	17
Section1 : Présentation du cadre institutionnel et méthodologie de l'étude .....	17
Section 2 : Présentation des résultats, analyses et recommandations .....	28
CONCLUSION .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
ANNEXES .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
TABLE DES MATIERES .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>

## INTRODUCTION

L'expression « sécurité sociale» aurait été utilisée pour la première fois par SIMON BOLIVAR lorsqu'il déclarait que « le système de gouvernement le plus parfait est celui qui engendre la plus grande somme de bien-être, la plus grande somme de sécurité sociale et la plus grande somme de sécurité politique ».Mais, elle fut officiellement employée pour la première fois dans le titre d'une loi des Etats-Unis, le « social Security act » du 14 août 1935 du président ROOSEVELT dans le cadre de la politique du New Deal. Selon M. Pierre LAROQUE, père fondateur de la sécurité française « La sécurité sociale est une garantie donnée à une personne qu'en toute circonstance, il disposera des moyens nécessaires pour assurer sa subsistance et celle de sa famille dans les conditions décentes ». La sécurité sociale a été définie par le Bureau International de Travail (BIT) comme étant la sécurité que la société fournit à ses membres par des organisations appropriées contre certains risques auxquels ils sont exposés. Toutefois, en tant qu'institution, nous pouvons la définir comme un système autonome ou étatique de garantie collective fondée sur la solidarité entre les individus appartenant à une communauté humaine déterminée et grâce à une série de mesures publiques, contre le dénuement économique et social qui pourrait les plonger, en raison de disparition ou de la réduction sensible de leur gain, la maladie, la maternité, les accidents du travail, les maladies professionnelles, le chômage, l'invalidité, la vieillesse, le décès et les charges de famille .Ainsi, la sécurité sociale après avoir pris pied dans bon nombre de constitutions promulguées au lendemain de dernière guerre mondiale a fait l'objet de la consécration la plus solennelle dans la déclaration universelle des droits de l'homme adoptée le 10 décembre 1948 par l'assemblée générale des Nations Unies. Cette déclaration en son article 23 fait obligation à tous les Etats d'organiser une sécurité sociale en faveur de leurs citoyens.

Dans le monde, deux régimes permettent de gérer la pension de retraite à savoir le système de la répartition et celui de la capitalisation. Le Bénin s'étant inspiré du système français, pratique le système de retraite par répartition. En République du Bénin, la gestion des pensions de retraite et des avantages accordés aux Agents Permanents d'Etat (APE) retraités est assurée par le Fonds National des Retraites du Bénin (FNRB) qui dispose d'un budget

annexe. Les pensions de retraites sont payées aux agents admis à la retraite grâce aux cotisations des fonctionnaires encore en activité. L'agent Permanent de l'Etat en activité supporte une retenue qui s'élève à 6% de son traitement indiciaire et l'Etat ou l'administration employeur contribue aux ressources du FNRB par son versement de 14% du traitement indiciaire du fonctionnaire. La viabilité financière du régime de retraites du Fonds repose fondamentalement sur le ratio de dépendance démographique qui est le rapport entre la population dépendante, celle des retraités, et la population active, celle des cotisants. Les causes profondes du déficit actuel du Fonds sont liées aux décisions politiques qui au fil des années ont créé une dégradation de ce ratio. Ce déficit, financé jusqu'à présent par le budget national, peut avoir des conséquences sur l'économie en hypothéquant les investissements dans bien d'autres secteurs de l'économie tels que l'éducation, la santé, les infrastructures. C'est d'ailleurs conscient de l'enjeu, que le gouvernement béninois, a commandité deux études, l'une en 2004 et la seconde en 2009, pour proposer des mesures d'équilibrage du régime de retraites. En choisissant de faire notre étude sur le Fonds National des Retraites du Bénin, nous avons pour objectif de participer au débat encours sur l'avenir des retraites et les perspectives de réformes. C'est dans ce but que nous avons orienté notre réflexion sur le thème intitulé « Analyse de la viabilité du régime de retraites du Fonds National des Retraites du Bénin ».

La présente étude s'articulera autour de deux chapitres. Un premier chapitre dans lequel nous présenterons le cadre théorique de l'étude et un second chapitre intitulé cadre empirique de l'étude où seront présenté le cadre institutionnel, la méthodologie de l'étude, les résultats ainsi que les recommandations.

## **CHAPITRE I : CADRE THEORIQUE DE L'ETUDE**

Dans ce chapitre seront présentés la problématique de l'étude, les objectifs et hypothèses ainsi que la revue de littérature.

### **Section 1 : Problématique, objectifs et hypothèses**

Cette section est consacrée à la problématique de l'étude, les objectifs ainsi les hypothèses formulées pour la réalisation de ces objectifs

#### **Paragraphe 1 : Problématique, et intérêt de l'étude**

Il s'agira dans cette partie du développement de présenter la problématique et l'intérêt de l'étude.

#### **Problématique**

La déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 en son article 25 proclame que « Toute personne a droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et celui de sa famille, notamment pour l'alimentation, l'habillement, le logement, les soins médicaux ainsi que les services sociaux nécessaires ; elle a droit à la sécurité en cas de chômage, de maladie, d'invalidité, de veuvage, de vieillesse ou dans les autres cas de pertes de ses moyens de subsistances par suite de circonstances indépendantes de sa volonté ». C'est pourquoi la sécurité sociale est devenue dans la plupart des pays du monde une affaire de l'Etat. La République du Bénin a hérité de la colonisation française, d'un système de retraite par répartition (loi 61-12 du 8 juin 1961 fixant le régime de pension de la Caisse de retraite du Dahomey par l'intermédiaire de la Direction Générale du Budget du Ministère des Finances). Le Fonds National des Retraites du Bénin (FNRB) créé en 1966 est chargé de la gestion du régime des retraites des Agents Permanents de l'Etat. Dans le système de retraite par répartition, ce sont les cotisations des actifs qui servent immédiatement à payer la pension aux retraités en ouvrant le droit à une pension de retraite à ces actifs cotisants. La viabilité donc du système repose fondamentalement sur le ratio de dépendance démographique qui est le rapport du nombre de cotisants au nombre de retraités. Certaines décisions politiques prises par l'Autorité politique ont eu un impact négatif sur les indicateurs de viabilité du régime de retraite du FNRB. On peut citer entre autre décision :

- Le gel du recrutement des APE de 1987 à 2003 suivi du blocage de l'effet financier des avancements des APE ;
- La prise en compte par le Fonds des ex auxiliaires de l'OCBN sans contrepartie en cotisations : En 1997, la charge financière née du paiement des pensions aux agents de l'OCBN est chiffrée à près de cinq cents (500) millions de francs. Les cotisations versées au FNRB s'élevaient à cent cinquante-huit million trois cent mille (158 300 000) de francs CFA, d'où une charge nouvelle de trois cent quarante et un millions sept cent mille (341 700 000) CFA pour le Fonds ;
- La prise en compte des ex-agents auxiliaires et des agents des ex-écoles confessionnelles ;
- L'octroi de pension proportionnelle aux agents partis volontairement de la Fonction Publique : Selon l'audit effectué par le cabinet Télémark Consultant environ mille cinq cents (1500) agents partis volontaires de la Fonction Publique ont bénéficié en 1996 de pension proportionnelle d'un montant total de quatre cent quatre-vingt (480) millions de francs dans le budget du FNRB.
- La revalorisation de 1,25 des indices de traitement de tous les agents permanents de l'Etat qui entraîne une revalorisation systématique de toutes les pensions de retraites des Agents Permanents de l'Etat ainsi que leurs ayant causes.

Ces décisions politiques, ont eu un impact négatif sur le ratio de dépendance démographique du système de retraite du Fonds, principale source de son déficit et crée des charges supplémentaires pour le fonds sans contrepartie en cotisations. En outre, d'autres facteurs sont à l'origine du déficit sans cesse croissant du fonds. Il s'agit de :

- Les diverses bonifications accordées par les textes sans contrepartie réelle en cotisations ;
- Les allocations familiales accordées aux retraités pour les enfants nés après l'admission à la retraite du titulaire de la pension ;
- La gestion du régime de maladie du fonds caractérisé par une dépense sans suivie en terme de prise en charge des pensionnés (surtout le cas des dialysés) ;

D'autres facteurs encore, cette fois ci, liés à la gestion administrative et financière du fonds ne sont pas de nature à favoriser une gestion optimale. Au nombre de ces facteurs on peut citer i) le manque d'une structure administrative à la hauteur de la mission du Fonds à l'instar de la

CNSS et ii) l'absence d'un cahier de charge assigné aux dirigeants qui fixe les résultats à atteindre ;

Ces dysfonctionnements ci-dessus cités, observés durant des années ont entretenu le déficit du fonds dont le chiffre prévisionnel pour 2015 est de 30 milliard de FCFA.

Les études réalisées ont confirmé la dégradation de la situation financière du fonds et les risques pour l'avenir. Ces études, ont été réalisées par le cabinet ACTUARIA, grâce au logiciel PROST (Pension Reform Simulation Toolkit), conçu et recommandé par la banque mondiale pour la projection et les simulations des régimes de retraite. Les résultats des simulations ont révélé en 2004, que la dégradation des ressources financières du FNRB est extrêmement rapide, car la maturité du régime est atteinte de façon brutale. Ainsi, la situation d'excédent global du système, qui a encore perduré jusqu'à la fin des années 1980, a cédé la place à un déficit annuel croissant. L'audit actuariel du FNRB, réalisée en septembre 2009 par ledit cabinet a abouti à la conclusion que si rien n'est fait, le solde financier du FNRB va se dégrader régulièrement et fortement, passant de 12 milliards en 2008 à 23 milliards en 2015, près de 30 milliards en 2020 et finalement 40 milliards en 2058.

L'ampleur du déficit est donc tel que, soulignent les consultants, si on souhaite aujourd'hui rééquilibrer le système de retraites en ne jouant que sur les paramètres du régime pris isolément, il faudrait augmenter l'âge de départ à la retraite de 26 ans, ou diminuer les pensions accordées de 65% ou encore augmenter les cotisations de 55%.

## **Paragraphe2 : Objectifs et hypothèses de l'étude**

La problématique traitée nous conduit à formuler les objectifs et hypothèses suivants :

### **Objectif général**

L'objectif général de cette étude est d'analyser la viabilité du régime de retraites Fonds National des Retraites du Bénin. Cet objectif général est décliné en objectifs spécifiques comme suit :

- Etudier le solde financier du FNRB.
- Etudier l'effet du ratio de dépendance démographique sur la survie financière du FNRB.

## **Hypothèses**

Pour aborder la problématique ci-dessus définie, nous formulons les hypothèses de recherche suivantes qui seront validées ou non par la suite de l'analyse des résultats obtenus.

Ces hypothèses sont :

- Le solde financier du FNRB est structurellement en déficit.
- Le ratio de dépendance démographique défavorable, explique le déficit.

## **Section2 : Revue de littérature**

Cette section se décompose en deux paragraphes à savoir : la revue théorique et la revue empirique.

### **Paragraphe 1 : Revue théorique**

#### **1- Point des connaissances sur la notion de budget annexe**

L'article 23 de loi organique n°86-021 du 26 septembre 1986 relative aux lois des finances définit le cadre des budgets annexes comme suit : « peuvent faire objet de budget annexe au budget de l'Etat :

- Les opérations financières des services de l'Etat qui n'ont de personnalité morale et dont l'activité tend essentiellement à produire des biens ou à rendre des services donnant lieu au paiement de prix de cotisation ou de toute autres contrepartie,
- En cas de suppression d'un établissement public à caractère industriel et commercial, les services qui le remplacent, lorsque leurs opérations ne sont pas réintégrées au budget général » Dans le même ordre d'idée, il faut préciser que :
- Le budget annexe permet de retracer les activités des services qui produisent des biens ou des services qu'ils vendent. Leur dépenses ne sont donc pas financées par l'impôt comme les autres services et leur comptes doivent s'équilibrer » (L. Phillip ;1995 )  
.Pour cet auteur donc le budget annexe ne saurait être déficitaire.

#### **2-Contributions antérieurs liées au problème de déficit du FNRB**

Pour Davanne (1997), membre du Conseil d'Analyse Economique de la France, le débat sur les retraites est dominé par les deux méthodes aujourd'hui utilisées pour financer les revenus

des inactifs : la *répartition pure*, système dans lequel les pensions sont payées, année après année, par un prélèvement sur les revenus des actifs et où actifs et retraités acquièrent des droits appelés aussi « dette implicite du système de retraite » et la *capitalisation pure*, où les inactifs vivent de l'épargne accumulée pendant leur période d'activité. Le couplage des deux systèmes encore appelé *approche à plusieurs paliers* est défendu par les économistes de la banque tels que Holzmann (1988), dans le cadre des réformes de retraite parce que c'est cette approche qui améliore le bien-être social.

Pour d'autres économistes de la banque, la plupart des réformes peuvent être effectuées dans le cadre d'une réforme du système par répartition, c'est-à-dire en modifiant les paramètres du système de retraite comme l'âge de la retraite, le taux des annuités de cotisations, la durée de la période de référence pour le calcul des pensions, l'indexation, etc.....

Dans le lexique des termes économiques, le déficit budgétaire est défini comme : « le dépassement des dépenses budgétaires définitives, sur les ressources fiscales et assimilées ». La dégradation de la situation financière de retraite basée sur la répartition suscite un large débat afin de consolider, adopter ou modifier leur financement. Certaines études notamment celles de Legros (1999) Feldestein et Samwich (1997) et Artus (1993), répondent par l'affirmation à la question lien entre crise économique et crise des systèmes de retraite. Cacheux et Jouzé en 2002 utilisent le modèle d'équilibre général calculable à génération imbriquée initié par Diamond (1965) pour analyser le déficit de financement des retraites en France. Ce modèle est utilisé par la suite dans un contexte proche de celui du Cameroun par Chekki (2010) pour appréhender le déficit dans le financement des systèmes de retraite tunisien.

### **3-Exemple d'un modèle de projection des retraites**

Le modèle que nous choisissons de développer a été mis au point par Diamond (1965). Il aboutit à la conclusion que les régimes de retraite par répartition de par leur régime de fonctionnement ne peuvent être que déficitaires.

C'est un modèle à génération imbriquée où les individus vivent deux périodes :  $L_t$  individus naissent dans chaque période  $t$ . Au temps  $t$ , il y a  $L_t$  individus qui vivent leur première période, et  $L_{t-1}$  individus qui vivent leur seconde période. La population croît au taux  $n$ . Chaque individu offre une unité de travail pendant sa période de jeunesse et répartit le revenu qu'il tire de son travail entre consommation et épargne. Pendant la seconde période, celle de

la retraite, il consomme l'épargne de la première période ainsi que les intérêts produits. Nous supposons qu'il y a un grand nombre d'entreprises, ayant la même fonction de production  $Y=F(L,K)$  et produisent un unique bien homogène dont le prix est égal à l'unité. Les marchés sont concurrentiels, le travail et capital reçoivent leur produit marginal.

Un individu né au temps  $t$ , consommera successivement  $C_t^t e - C_{t+1}^t$ , son utilité inter temporelle est notée  $U_t(C_t^t, C_{t+1}^t)$  nous prenons  $U$  de la forme

$$U_t(C_t^t, C_{t+1}^t) = \log C_t^t + \frac{1}{1+\rho} \log C_{t+1}^t \quad (1)$$

$\rho$  représente le taux de préférence pour le présent

Les contraintes budgétaires sont

$$C_t^t + e_t \leq w_t$$

$$C_{t+1}^t = e_t(1 + r_{t+1}) \quad (2)$$

Elles induisent la contrainte budgétaire inter temporelle suivante :

$$C_t^t + \frac{1}{1+r_{t+1}} C_{t+1}^t \leq w_t \quad (3)$$

Le consommateur recherche une allocation inter temporelle en maximisant son utilité sous contrainte budgétaire :

$$C_t^t; C_{t+1}^t \text{ Max } U_t(C_t^t; C_{t+1}^t)$$

$$C_t^t + \frac{1}{1+r_{t+1}} C_{t+1}^t \leq w_t$$

Le Lagrangien s'écrit :

$$L = U_t(C_t^t, C_{t+1}^t) - \lambda(C_t^t + \frac{1}{1+r_t} C_{t+1}^t - w_t)$$

$\lambda$  est le multiplicateur de Lagrange, à partir des conditions de premier ordre on obtient la relation :

$$\begin{cases} \frac{C_{t+1}^t}{C_t^t} = \frac{1+r_{t+1}}{1+\rho} \\ C_t^t + \frac{1}{1+r_{t+1}} C_{t+1}^t = W_t \end{cases} \quad (4)$$

Les consommations et l'épargne d'équilibre sont alors :

$$\begin{cases} C_t^t = \frac{1+\rho}{2+\rho} W_t \\ C_{t+1}^t = \frac{1+r_{t+1}}{2+\rho} W_t \\ e_t = \frac{1}{2+\rho} W_t \end{cases} \quad (5)$$

La production est supposée à rendement d'échelle constant. La production par tête s'écrit alors :  $Y_t=f(k_t)$ . Nous supposons aussi qu'il n'y a pas de dépréciation de capital. De plus les investissements réalisés à une période donnée ne deviennent productifs qu'à la période suivante. Il en découle que le capital productif à un instant  $t$  est égal à l'investissement réalisé dans la période précédente  $t+1$ . Dans ces conditions concurrentielles, le producteur maximise son profit :  $\pi_t = Y_t - W_t L_t - r_t k_t$  (6)

Ce qui implique les conditions de premier ordre suivantes :

$$\begin{cases} W_t = f'(k_t) \\ r_t = f''(k_t) \end{cases} \quad (7)$$

Les facteurs de production sont rémunérés à leur productivité marginale. En considérant une fonction de production Cobb-Douglas,  $y=k^\alpha$

$$\begin{cases} W_t = (1 + \alpha) k_t^\alpha \\ r_t = \alpha k_t^{\alpha-1} \end{cases} \quad (8)$$

A l'équilibre sur le marché des biens et services, l'épargne est égale à l'investissement :

$$I_t = L_t e_t \quad (9)$$

Comme l'investissement d'une période est égal au stock de capital de la période suivante :

$$I_t = k_{t+1} \quad (10)$$

D'où  $k_{t+1} = L_t e_t$  (11) or

$L_{t+1} = (1+n)L_t$

$K_t = \frac{1}{1+n} e_t$  (12)

En utilisant les conditions (5) et (8), la dynamique du stock est caractérisée par :

$k_t = \frac{1-\alpha}{(1+n)(2+\rho)} k_t^\alpha$  (13)

A l'équilibre stationnaire l'intensité capitalistique est donné par :

$\frac{1-\alpha}{(1+n)(2+\rho)} k^{*\alpha} - k^* = 0$

La résolution de cette équation donne

$k^* = \left[ \frac{1-\alpha}{(1+n)(2+\rho)} \right]^{\frac{1}{1-\alpha}}$  (14)

D'autres auteurs se sont inspirés du modèle de Diamond (1965).

En effet, s'inspirant de la méthodologie des modèles à générations imbriquées, Dupuis et El Moudden (2002) ont élaboré un modèle d'analyse qui permet d'illustrer de manière réaliste les conditions dans lesquelles se réalise l'équilibre d'un régime en répartition ; et les relations entre les variables démographiques, économiques et les retraites.

Dans un système fonctionnant selon le principe de la répartition pure où ce sont les cotisations qui financent les pensions versées au cours du même exercice, l'équilibre financier est défini par l'égalité du montant des cotisations et des pensions.

L'équation d'équilibre étant : **Pensions = Cotisations**

On a :

**p. R = c. w. S**

Avec : p : pension moyenne

w : salaire moyen

R : nombre de retraités

S : nombre de salariés

c : taux de cotisation

Au cours d'un exercice, le montant des pensions que doit verser un régime est égal au produit du nombre de retraités  $R$  du régime par le montant moyen des pensions  $p$ . Les cotisations collectées par le régime sont obtenues en appliquant le taux de cotisation  $c$  au salaire moyen  $w$  des salariés cotisants  $S$  du régime. Le salaire se définit comme le coût salarial global pour l'employeur ; il comprend le salaire brut et les cotisations de l'employeur.

Le taux de cotisation  $c$  rapporte l'ensemble des cotisations au coût salarial soit  $c = C/W$ . Pour simplifier l'équation, plusieurs dépenses sont négligées: frais financiers, transferts entre régimes et aussi du côté des recettes, les revenus des placements, frais de gestion. A partir de cette équation, la recherche de l'équilibre pour un régime diffère selon qu'il fonctionne selon la règle à prestations définies ou à cotisations définies.

Pour un régime à prestations définies, l'équilibre se fait selon le taux de cotisation tandis que c'est par la valeur du point que se fait l'équilibre dans un régime à cotisations définies. En effet, du moment où l'engagement vis-à-vis des assurés porte sur la pension future dans un régime à prestations définies, l'ajustement se fait alors par les recettes. C'est pour cela que face à une augmentation des dépenses dû par exemple à une augmentation du nombre des retraités, les responsables du régime seront obligés de relever le taux de cotisation s'ils veulent vraiment respecter leurs engagements en termes de niveau de pension. Le taux de cotisation assurant l'équilibre financier s'écrit de la manière suivante :  $c = p/w \times R/S$  où  $c$  désigne le taux de cotisation  $p/w$ , le taux de remplacement instantané, rapport du revenu des retraités à celui des salariés.

Il traduit l'engagement à l'égard des retraités en termes de niveau de vie relatif à celui des actifs et  $R/S$  : Ratio de dépendance économique qui donne le nombre de retraités à la charge des cotisants exprimant ainsi la contrainte qui s'impose au régime.

Pour différentes valeurs de remplacement instantané et du ratio de dépendance économique, on calcule le taux de cotisation qui assure l'équilibre financier pour l'exercice actuel ou futur d'un régime.

**Taux de cotisation = Taux de remplacement instantané × ratio de dépendance économique.**

En réalité, un régime à prestations définies vise l'équilibre financier non seulement par la seule modification du taux de cotisation mais également par d'autres paramètres qui

définissent les prestations (Age légal, durée de cotisation, indexation...). Mais à moyen terme, c'est surtout la variation des taux de cotisation qui permet d'assurer l'équilibre.

Dans les régimes à cotisations définies, le régime s'engage sur les conditions futures des contributions plutôt que celles des prestations. La pension s'ajuste de ce fait en fonction des changements démographiques qui affectent le coefficient de dépendance, compte tenu du taux de cotisation retenu. Une augmentation du ratio de dépendance entraîne forcément une diminution du niveau des pensions.

$$P = c \cdot w \cdot 1/(R/S)$$

Les régimes complémentaires, en adoptant le système à points suivent cette logique. Pour un exercice donné, le total des pensions doit être égal à celui des cotisations :

$$v \times V = c \times w \times S \text{ avec :}$$

- v : valeur du point
- V: le nombre de points à servir aux retraités
- w: le salaire moyen
- S : le nombre de cotisants

La valeur du point est telle qu'elle assure à chaque exercice l'ajustement des dépenses aux recettes. Une détérioration des conditions démographiques peut causer une diminution du rapport S/V puisqu'un grand nombre de points sont à la charge de moins de cotisants. La valeur du point v doit être abaissée ce qui entraîne une réduction de la pension versée et une diminution du taux de remplacement. Les évolutions économiques de leur part agissent sur les conditions d'équilibre que ce soit par l'intermédiaire du nombre des cotisants ou du fait de l'évolution des salaires. Le prix d'achat du point, ou le salaire de référence peut aussi jouer un rôle dans la recherche de l'équilibre.  $v = c \times w \times (S/V)$

Montant de la pension = taux de cotisation  $\times$  salaire  $\times$  inverse du ratio de dépendance

Généralement, pour lisser à moyen terme leur rendement, les régimes utilisent de manière combinée la valeur du point et le prix d'achat afin de parvenir à une certaine équité entre les générations. Ils peuvent aussi recourir à des ajustements au niveau des taux de cotisation ou procéder à des modifications réglementaires pour influencer sur le niveau des pensions. Afin d'honorer la pérennité du contrat entre générations, les régimes par répartition, que ce soit à prestations ou à cotisations définies cherchent à parvenir à l'équilibre financier en jouant

simultanément sur le niveau des prestations et des cotisations. Cette revue théorique présentée, il nous apparaît nécessaire pour présenter une revue de littérature plus ou moins complète, de présenter une revue de quelques travaux empiriques.

## **Paragraphe2 : Revue de quelques travaux empiriques**

La réforme des régimes de retraite est partout à l'ordre du jour depuis plus d'une décennie. On distingue de façon générale deux grands types de réformes ; les réformes paramétriques et les réformes structurelles.

### **1- Les réformes paramétriques**

La modification des paramètres constitue l'une des solutions qui permet de ramener un régime de retraite financé par la répartition à une situation d'équilibre à long terme. Sans remettre en cause la structure du système, ces réformes permettent de rapprocher les prestations des recettes et donc de consolider l'équilibre financier et ce, soit en agissant sur les cotisations pour les augmenter, soit en réduisant les prestations. Dans le cadre d'une réforme paramétrique, l'accent peut être mis sur un seul paramètre comme elle peut comporter un bouquet de mesures à mettre en œuvre. . Ainsi pour assainir les finances du FNRB le cabinet Actuariat en 2009 distingue les mesures suivantes :

- augmentation des taux de cotisation
- élargissement de l'assiette de cotisation
- augmentation de l'âge de la retraite
- mise en place d'une contribution sur les pensions
- baisse du taux d'annuité (droits futurs et/ou droits acquis)
- modification de la règle de revalorisation des pensions
- élargissement 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 Prestations familiales)
- réduction actuarielle pour anticipation

Vu la difficulté de faire reposer entièrement le rééquilibrage du système de retraite sur un seul paramètre, il opte pour des bouquets de réformes. Un bouquet de réformes est

simplement une combinaison des différentes mesures décrite ci-dessus; par exemple : augmentation de 5% des cotisations + augmentation de 02 ans de l'âge de départ en retraite + baisse de 10% des prestations.

Elle en a simulé trois pour rééquilibrer le système de retraite

- BOUQUET RÉFORME N°1 : Il s'agit d'un bouquet où l'ajustement repose majoritairement (mais pas uniquement) sur les salariés actifs.
- BOUQUET RÉFORME N°2 : Il s'agit d'un bouquet où l'ajustement repose majoritairement (mais pas uniquement) sur les pensionnés.
- BOUQUET RÉFORME N°3 : Il s'agit d'un bouquet intermédiaire où l'ajustement repose à la fois, et de façon relativement équilibrée, sur les salariés actifs et les pensionnés

**TABLEAU 1 : Propositions de réformes paramétriques pour le rééquilibrage du régime de retraite du FNRB faites par le cabinet Actuarial International**

Paramètres	Statu quo	Réforme n°1	Réforme n°2	Réforme n°3
Taux de cotisation	20%	40% en 2009, puis 35% en 2030 puis stabilisation jusqu'en 2060	35% en 2009, puis 25% en 2030 puis stabilisation jusqu'en 2060	30% en 2009 jusqu'en 2029. 25% entre 2030 et 2060
Salarié	6%	<i>non précisé</i>		
Patronal	14%	<i>non précisé</i>		
Assiette de cotisation	Traitement indiciaire	Traitement indiciaire + indemnités dès 2009		
Taux d'annuité	2% par an	1,9% par an en 2009	1,75% par an en 2009	1,5% par an en 2009
Contribution sur les pensions	0%	5% en 2009 jusqu'en 2029. 0% à partir de 2030	10% en 2009 jusqu'en 2029. 0% à partir de 2030	12% en 2009 jusqu'en 2029. 0% à partir de 2030
Base salariale	Dernier salaire	10 derniers salaires en 2009	10 derniers salaires en 2009 puis augmentation progressive de la base d'un salaire par an à partir de 2013 jusqu'aux 15 derniers salaires en 2017	15 derniers salaires en 2009

<b>Taux d'annuité minimum</b>	<b>25% du dernier salaire</b>			
<b>Taux d'annuité maximum</b>	<b>80% du dernier salaire</b>			
<b>Revalorisation des pensions</b>	Salaires nominaux	<b>90% des salaires nominaux en 2009</b>	<b>80% des salaires nominaux en 2009</b>	<b>70% des salaires nominaux en 2009</b>
<b>Pension minimum</b>	<b>25% du salaire minimum (indice 100)</b>			
<b>Pension maximum</b>	<b>80% de salaire maximum (indice 1430)</b>			
<b>Age de la retraite</b>	55 ans (C, D et E), 58 ans (B), 60 ans (A)	<b>60 ans (C, D, E), 62 ans (B), 65 ans (A) en 2009</b>		
<b>Réduction pour anticipation</b>	Néant	<b>2% par année d'anticipation avec un maximum de 10% en 2009</b>		
<b>Taux de réversion (veuve/veuf)</b>	<b>50%</b>			
<b>Taux de réversion (orphelins)</b>	<b>10% par orphelin (max 50% si le nombre d'orphelins&gt;5)</b>			
<b>Prestations accessoires</b>	Cotisation maladie et Prestations familiales nulles	<b>Mise en place de cotisations spécifiques pour les prestations accessoires</b>		

Source : DPRV, rapport actuariel de septembre 2009

Les simulations de la réforme n°1 indiquent un retour à l'équilibre à partir de 2013 avec un excédent d'environ 12 milliards puis 9,54 milliards en 2035 et 0,96 milliard en 2058 ;

Les simulations de la réforme n°2 indiquent un retour à l'équilibre à partir de 2013 avec un excédent de 12,30 milliards puis 15 milliards en 2030 et une rechute en 2050 avec un déficit de 0,52 milliard ;

Les simulations de la réforme n°3 indiquent un retour à l'équilibre à partir de 2013 avec un excédent de près de 9 milliards puis 7,02 milliards en 2040 et 1,93 milliard en 2058.

Un comité technique du ministère a analysé les propositions du cabinet, et a abouti à d'autres propositions dans le but de rendre plus souple et socialement soutenable les propositions du cabinet. Ces autres propositions sont consignés dans le tableau ci-après

Tableau n°2 : Bouquets de réformes proposés par le comité technique ministériel

Paramètres	Statuquo	Réforme n°1	Réforme n°2	Réforme n°3
Taux de cotisation	20%	<b>35%</b>	<b>35%</b>	<b>35%</b>
Salarié	6%	<i>Non affecté</i>	<i>Non affecté</i>	<i>Non affecté</i>
Patronal	14%	<i>Non affecté</i>	<i>Non affecté</i>	<i>Non affecté</i>
Assiette de cotisation	Traitement indiciaire	<b>Traitement indiciaire</b>	<b>Traitement indiciaire</b>	<b>Traitement indiciaire</b>
Taux d'annuité	2%par an	<b>2%par an</b>	<b>2%par an</b>	<b>2%par an</b>
Contribution sur les pensions	0%	<b>4%</b>	<b>2%</b>	<b>0%</b>
Base salariale	Dernier salaire	<b>Salaire des dix dernières années antérieures à la date de départ en retraite des APE à compter de 2011</b>		
Taux d'annuité minimum	<b>25%du dernier salaire</b>			
Taux d'annuité maximum	<b>80%du dernier salaire</b>			
Revalorisation des pensions	Salaires nominaux	<b>100%des salaires nominaux</b>	<b>80%des salaires nominaux</b>	<b>80%des salaires nominaux</b>
Pension minimum	<b>25%du salaire minimum (indice 100)</b>			
Pension maximum	<b>80%de salaire maximum (indice 1430)</b>			
Age de la retraite	55ans(C,D et E),57 ans (B), 60ans (A)	<b>60 ans pour toutes les catégories</b>	<b>55 ans(CDE), 58 ans (B), 60 ans (A)</b>	<b>60 ans pour toutes les catégories</b>
Réduction pour anticipation	Néant	<b>2%par année d'anticipation avec un max de10% en2011</b>		
Taux de réversion (veuve/veuf)	<b>50%</b>			
Taux de réversion (orphelins)	<b>10%par orphelin (max50%si nombre d'orphelins &gt;5)</b>			
Prestations accessoires	Cotisation maladie et Prestations familiales nulles	<b>Pas de cotisations spécifiques à mettre en place</b> <b><u>Suppression des prestations familiales pour les enfants nés après le départ en retraite du titulaire de la pension de retraite</u></b>		

Source : DPRV

## 2- Réformes structurelles ou systémiques

Il peut arriver que le système par répartition souffre de maux qui dépassent le seul problème des paramètres. La réforme systémique consistera alors par exemple à passer de régimes à prestations définies à des régimes à cotisations définies ou à établir des piliers par capitalisation obligatoires

## **CHAPITRE2 : CADRE EMPIRIQUE DE L'ETUDE**

Dans ce chapitre, seront présentés dans la première section le cadre institutionnel et la méthodologie de l'étude et dans la deuxième section seront présentées l'analyse des résultats ainsi que les recommandations.

### **Section1 : Présentation du cadre institutionnel et méthodologie de l'étude**

#### **Paragraphe 1 : Présentation du lieu de stage**

Nous présenterons d'abord la Direction Générale du Budget, ensuite la Direction des Pensions et des Rentes Viagères en particulier.

#### **1-Présentation de la Direction Générale du Budget (DGB).**

La Direction Générale du Budget est une des directions techniques du Ministère de l'Economie et des Finances et des Programmes de dénationalisation. Ses missions et son organisation sont prescrites par l'arrêté n°133/MEFPD/DC/SGM/DGB du 16 janvier 2015 portant attribution, organisation et fonctionnement de la Direction Générale du Budget.

#### **1.1 Missions**

Selon l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté cité ci-dessus la DGB est chargée :

- d'élaborer les lois de finances initiales et rectificatives ;
- d'exécuter les dépenses réparties de personnel et les dépenses non réparties du budget général de l'Etat ;
- de suivre l'exécution des dépenses du budget général de l'Etat et des budgets programmes à travers le système intégré de gestion des finances publiques ;
- d'intégrer au budget général de l'Etat les projets ou programmes inscrits au Programme d'Investissement Publics en collaboration avec les ministères sectoriels ;
- de concevoir, de mettre en œuvre, de suivre et d'évaluer les réformes budgétaires ;
- d'appuyer et d'assister techniquement les ministères et institutions de l'Etat dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi-évaluation des budgets programmes ;
- d'appliquer le code des pensions de retraites ;

- de former et de recycler le personnel appartenant au corps d'administration centrale des finances ;
- d'élaborer le compte administratif du budget général de l'Etat en dépenses
- d'assurer le traitement informatique des données relatives au budget

## **1.2 Organisation**

Pour accomplir ses missions, la DGB s'appuie sur cinq (06) directions opérationnelles et un centre de formation professionnelle qui sont :

- la Direction de la Préparation du Budget (DPB) ;
- la Direction de l'Exécution du Budget (DEB) ;
- la Direction des Dépenses en Capital (DDC)
- la Direction des Pensions et des Rentes Viagères (DPRV) ;
- la Direction de la Gestion des Ressources (DGR) ;
- la Direction de l'Informatique (DI)
- le Centre de Formation Professionnelle de l'Administration Centrale des Finances (CFPACF)

## **2- Présentation de la Direction des Pensions et des Rentes Viagères (DPRV)**

Compte tenu du thème de notre étude, notre stage s'est déroulé principalement à la Direction des Pensions et des Rentes Viagères

### **2.1 Missions**

La DPRV est l'une des six directions de la DGB du Ministère de l'Economie et des Finances et des Programmes de Dénationalisation. Selon l'article 33 de l'arrêté n°0133/MEFPD/DC/SGM/DGB du 16 janvier 2015 la DPRV est chargée de :

- élaborer et d'exécuter le budget du FNRB ;
- étudier les droits à pensions et aux rentes viagères ;
- liquider et de d'ordonnancer les pensions et les rentes viagères ;
- valider les services stagiaires, auxiliaires et assimilés ainsi que le rachat des parts contributives ;
- étudier toutes les questions et tous les projets de texte relatifs aux pensions et aux rentes viagères ;
- tenir le fichier des pensionnés ;

- suivre l'exécution du budget du Fonds National des Retraités du Bénin ;
- assurer la gestion informatisée des opérations de recettes et de dépenses du FNRB ;
- assurer la gestion et la conservation du fonds d'archives du FNRB ;
- élaborer le compte administratif du budget du FNRB en recettes et en dépenses ;
- étudier les dossiers relatifs aux frais de soins et d'hospitalisation des pensionnés du FNRB ;
- régulariser les pensions payées sans ordonnancement

## **2.2 Organisation et Fonctionnement**

La DPRV est organisée en services et annexes au niveau desquels les requêtes des usagers sont traitées suivant leurs spécificités. Les différents services de la DPRV sont :

- Le Secrétariat Administratif et des Archives
- La cellule Informatique
- Le Service de l'Exécution du Budget du FNRB
- Le Service des Etudes et du Contentieux
- Les Services Annexes de Natitingou, de Parakou et d'Abomey.

### **2.2.1 Organisation des services**

La Direction des Pensions et des Rentes Viagères est subdivisée en divisions et en section.

Ainsi, le Secrétariat comprend trois sections :

- la section courrier-arrivée ;
- la section courrier-départ ;
- la section des archives.

La Cellule Informatique compte deux sections :

- la section exploitation ;
- section développement ;

Le Service de l'Exécution du Budget (SEB) est organisé en divisions et en sections. Il compte quatre (04) divisions :

- la division des recettes ;
- la division Agent ;
- la division ayants-cause
- la division de la comptabilité.

Chaque division comporte des sections.

Le Service des Etudes et du Contentieux (SEC) compte deux divisions :

- la division Etudes et Statistiques ;
- la division du Contentieux

Chaque Service Annexe comprend un (01) secrétariat et deux divisions :

- la division des Etudes ;
- la division du contentieux et de la finition.

Dans la pratique, ces structures opérationnelles accomplissent les différentes tâches qui concourent à la fourniture des prestations aux usagers de la Direction des Pensions et des Rentes Viagères et ce, sur la base du Codes des Pensions et des autres textes qui régissent le départ à la retraite des fonctionnaires et leurs divers droits, des notes de service, instructions et autres modalités à valeur de procédures.

### **2.2.2. Attribution et fonctionnement des services**

#### **a) Secrétariat Administratif et des archives**

Le Secrétariat Administratif et des Archives de la DPRV est chargé de l'accueil des usagers, de la gestion du courrier-arrivée et du courrier-départ ainsi que de l'agenda du DPRV. Il assure la délivrance des bulletins de visite médicale aux pensionnés et participe à la ventilation du courrier au plan interne et externe. Il gère les archives de la DPRV et assure la saisie des documents. S'agissant des archives, un local est mis à disposition au niveau de la DGTCP.

#### **b) La Cellule Informatique**

La Cellule Informatique participe au même titre que les autres structures à l'exécution des tâches assignées à la DPRV. Dans ce cadre, elle est chargée notamment de :

- participer aux études relatives aux nouveaux systèmes d'information afin de répondre au besoin d'informatisation des acteurs de la chaîne des pensions ;
- participer à la mise en place de nouveaux systèmes et à la maintenance des applications existantes ;
- veiller à la bonne exploitation des bases de données et applications informatiques ;

Concrètement, elle réalise des développements d'applications informatiques (conception, validation, élaboration de manuel d'utilisateur, etc.) ; organise des suivis et exploitations de

logiciels ou de réseaux informatiques (formation à l'utilisation de logiciel et recyclage et manuel d'utilisateur).

La Cellule Informatique prend aussi une part active à la validation des dossiers de pension traités et assiste les acteurs de la chaîne des pensions. A côté de ces deux structures directement rattachées au Directeur, le Service de l'Exécution du Budget du FNRB, le Service des Etudes et du Contentieux et les Service Annexes de Natitingou et de Parakou constituent les unités opérationnelles de la DPRV.

### **c) Service de l'Exécution du Budget du FNRB**

Les tâches exécutées au niveau de ce service concourent à fournir les prestations ci-après aux usagers :

- La délivrance des carnets de pension aux retraités, aux veuves, veufs et orphelins mineurs;
- Le changement de tuteur ;
- La révision des pensions pour retraités, veuves, veufs et orphelins mineurs;
- La reprise de liquidation de pension pour retraités, veuves, veufs et orphelins mineurs ;
- La validation des divers services (stagiaires, auxiliaires et assimilés) ;
- La régularisation du temps de service en détachement ;
- Le remboursement des cotisations ;
- Les avis sur les projets de décision d'évacuation sanitaire ;
- Les mises à disposition de fonds pour évacuation sanitaire ;
- La liquidation des frais de séjour pour évacuation sanitaire ;
- Le remboursement des frais engagés par les évacués ;
- Les commandes de biens et service en vue de l'équipement de la direction ;
- La conservation et la remise des livrets de pension ;

### **d) Service des Etudes du Contentieux et des Archives**

Le Service des Etudes et du Contentieux est chargé des activités et tâches relatives à :

- l'élaboration du budget annexe du Fonds National des Retraites du Bénin ;
- l'étude de toutes les questions et projets de textes relatifs aux pensions et aux rentes viagères ;

- l'étude de toutes les questions contentieuses portant notamment sur l'application de la législation et des règlements en vigueur en matière de pension et de rente viagère

### **e) Les Services Annexes**

Dans le souci de rapprocher les services de la DPRV de leurs bénéficiaires (pensionnés, agents en activité et autres usagers), les Services Annexes assurent au niveau des zones où ils sont installés une fonction régionale. Ils ont pour rôle de :

- recevoir le courrier et les dossiers de pension des usagers de leur région respective ;
- procéder à toutes les opérations relevant de la direction mère pour lesquelles une délégation leur est donnée ;
- transmettre le courrier à la direction-mère ;
- procéder à l'étude des dossiers et réclamer, au besoin, des pièces complémentaires ;
- procéder à la remise des livrets de pension assignés dans les postes comptables de la région ;
- délivrer les bulletins de visite médicale aux pensionnés du Fonds National des Retraites du Bénin résidant dans leur région;
- régler les contentieux qui ne dépassent pas leur compétence ;
- préparer les statistiques de leur ressort respectif en collaboration avec les recettes des Finances de la Région et les communiquer à la Direction des Pensions et des Rentes Viagères ;
- préparer et transmettre le rapport mensuel d'activités à l'attention du Directeur des Pensions et des Rentes Viagères.

## **3- La chaîne des pensions**

En dehors de la DPRV, beaucoup d'autres directions de l'administration publique sont impliquées dans le processus de traitement des dossiers.

Au niveau du Ministère de l'Economie, des Finances et des Programmes de Dénationalisations : nous avons les directions et structures ci-après:

- Le Contrôle Financier : elle procède au contrôle du dossier traité et appose son visa le cas échéant ;
- Le cabinet : Le Secrétariat Général valide le visa du Contrôle Financier en signant l'arrêté de concession de pension

- La Direction Générale du Trésor et de la Comptabilité Publique : Effectue le contrôle du comptable et est chargé du paiement.

Au Ministère du Travail et de la Fonction Publique et de celui de la Défense Nationale : nous avons respectivement :

- La Direction de la Règlementation et du Suivi des Carrières (DRSC) qui est chargée de l'établissement de l'Etat des Services et de l'envoi des dossiers de pension à la DPRV ;

La Direction de l'Organisation du Personnel des Armées (DOPA): elle gère en relation avec la DPRV les dossiers du personnel militaires, des sapeurs-pompiers, des forces nationales, de la police et de la gendarmerie.

#### **4- Les prestations fournies par la DPRV**

Les prestations fournies par la DPRV se résument à travers 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.

##### **4.1 La pension de retraite**

Elles constituent des allocations pécuniaires versées mensuellement et à vie aux Agents Permanents de l'Etat (visés 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 supprimées.

#### **4.2. La pension de réversion**

Elles désignent les allocations versées aux ayants cause de l'agent décédé (en activité ou à la retraite). Il s'agit des pensions de veuves, de veufs et des Pensions Temporaires d'Orphelins mineurs (PTO).

##### **La pension de veuve/ veuf**

L'épouse légitime, si elle est visée sur la liste prévue à l'article 31 de l'ordonnance 063 du 29 décembre 1966 portant code des pensions civiles et militaires de retraite, ou si la preuve du mariage est faite, a droit à la pension de réversion égale à 50% de la pension d'ancienneté ou proportionnelle obtenue par le mari ou qu'il aurait obtenu le jour de son décès et augmentée le cas échéant de la moitié de la rente d'invalidité dont il bénéficiait ou aurait pu bénéficier.

##### **La Pension Temporaire d'Orphelin (PTO)**

Les orphelins mineurs quel que soit leur nombre ont droit, jusqu'à l'âge de 21 ans et sans condition d'âge, à une pension égale à 50% de la pension de la rente d'invalidité dont bénéficiait ou aurait pu bénéficier leur géniteur. Si le nombre des enfants mineurs est inférieur ou égal à cinq, chaque orphelin mineur a droit à 10% de la pension d'ancienneté ou proportionnelle augmentée le cas échéant de 10% de la rente d'invalidité de leur géniteur. Si le nombre des enfants mineurs est supérieur à cinq (5) la pension et la rente leur revenant sont partagées entre eux à parts égales.

#### **4.3. La pension d'invalidité**

Elles constituent les pensions de retraites auxquelles s'ajoute la rente d'invalidité. La rente d'invalidité est une allocation mensuelle et viagère accordée à l'APE étant dans l'impossibilité définitive ou absolue de continuer ses fonctions par suite d'une infirmité. Cette infirmité peut résulter soit de blessures ou de maladies contractées ou aggravées soit en service ou à l'occasion du service, soit en accomplissant un acte de dévouement dans un intérêt public ou en exposant ses jours pour sauver une ou plusieurs personnes. La rente est liquidée dans les

conditions prévues par les articles 22, 23 et 24 du code des pensions. En effet, une fois la réalité des infirmités établies, leur imputabilité au service, les conséquences ainsi que le taux d'invalidité appréciés par la commission de réforme, la liquidation respecte la formule suivante :

Rente d'invalidité=taux d'invalidité × salaire de base

Le FNRB étant exclusivement réservé aux agents admis à la retraite et à leurs ayants cause, la liquidation de la rente des APE incapables partiellement et encore en activité ne peut alors se faire par le Fonds. Le vide juridique existant en cette matière, rend difficile voire impossible la liquidation de ces rentes d'invalidité. Dans le même ordre d'idée, l'APE peut subir lors de l'exercice de ses fonctions, un accident ayant entraîné son décès. Dans ce cas, une pension de réversion est accordée à ses ayants cause et se calculera exclusivement sur la base du taux normal de pension, sans le bénéfice du taux de rente d'invalidité devant être accordée au défunt s'il était vivant. La DPRV dispose des applications informatiques telles que SICOPE et GESTOR. Contrairement à la DPRV, la DGTCP utilise le logiciel ASTER qui assure une prise en charge des livrets de pension envoyés par la DPRV.

#### **4.4. L'allocation familiale**

Les titulaires d'une pension allouée au titre du FNRB et ayant des enfants mineurs à charge, bénéficient des avantages familiaux servis aux agents en activité.

Les titulaires d'une pension allouée au titre du FNRB et ayant des enfants mineurs à charge, bénéficient des avantages familiaux servis aux agents en activité.

Elles viennent en complément des pensions et sont accordées conformément aux dispositions des articles 7, 8, 9 et 10 du décret 59-222 du 15 décembre 1959 portant règlement sur la rémunération, les indemnités et avantages matériels divers alloués aux fonctionnaires des Administrations et Etablissements Publics de l'Etat. En effet, des allocations familiales sont payées compte tenu de la charge familiale de l'agent à la retraite. Ainsi, le pensionné tuteur d'enfant mineur (âgé de moins de 20 ans), perçoit une allocation de 2500F par mois et par enfant, jusqu'à concurrence de six (06) enfants. Les dossiers doivent être déposés dans un délai de deux (02) ans sous peine de prescription biennale.

## 4.5 La prise en charge sanitaire des retraités et de leurs ayants causes

Les consultations, les soins médicaux et l'hospitalisation des pensionnés et de leurs familles sont partiellement prises en charge par le FNRB. En effet le FNRB supporte à hauteur de 80% les frais d'évacuation sanitaire, d'hospitalisation et les soins des pensionnés ; cela traduit le caractère social du FNRB.

### Paragraphe 2 : Méthodologie de la recherche

#### 1- Présentation des outils d'analyse

La validation des hypothèses de recherche se fera à travers deux outils essentiels

- Le ratio démographique d'équilibre
- et le solde financier

#### • **Présentation de la formule de calcul du ratio démographique d'équilibre**

Le ratio démographique simple est donné par le rapport du nombre de cotisants au nombre des retraités.

Le ratio démographique d'équilibre  $r$  est donc donné par l'équation ci-dessous:

$$tr = (ar \times r) / (1 + ar \times r).$$

où  $tr$  est le taux de cotisation retraite,  $r$  le ratio de dépendance et  $ar$ , le taux de liquidation de la pension.

En effet, la détermination du ratio démographique d'équilibre se fera à l'aide du modèle de projection des tendances proposé par Gaël Dupont et al en 2003 afin d'analyser les réformes des systèmes de retraites. Les projections de tendances sont les façons les plus simples de prendre en compte les implications des évolutions démographiques sans se préoccuper de l'hétérogénéité des situations individuelles ni du bouclage macroéconomique, notamment l'effet de l'évolution des taux de cotisation, des ratios de dépendance, du niveau des prestations sur la dynamique économique. Il s'agit d'une approche approximative qui a une

visée principalement illustrative. On fait une hypothèse de croissance dépendant de l'hypothèse de croissance de la productivité et d'évolution du chômage et de la population active. Un cadre économique général est ainsi dressé à partir d'hypothèses sur l'évolution de l'âge moyen effectif de départ à la retraite. On déduit alors l'évolution du ratio de dépendance (rapport entre le nombre de retraités et le nombre de travailleurs). Les projections de tendance permettent d'aborder une formulation simplifiée de l'équilibre des finances des régimes de retraites. Ce dernier s'écrit : **(Pension moyenne) × (ratio de dépendance) = (taux de cotisation) × (Salaire moyen)**. Le salaire moyen considéré est le coût du travail (salaire brut et cotisations patronales). Le taux de cotisation défini ici est un taux apparent. Il mesure le ratio entre les cotisations sociales versées et le coût du travail.

- **Présentation de la formule de calcul du solde financier du système**

Le solde financier du système de retraites est donné par la formule :

$$S_t = R_t - D_t$$

$$\text{Avec } R_t = \sum_{t=0}^n \frac{C_t}{(1+i)^t} \quad C_t \text{ étant la cotisation de la période } t$$

$$D_t = \sum_{t=0}^n \frac{P_t}{(1+i)^t} \quad P_t \text{ étant la pension servie à la période } t$$

Le solde financier est la différence entre les recettes actualisées  $R_t$  et les dépenses actualisées  $D_t$ . Pour une simplification du travail, les dépenses retenues sont les dépenses de pensions. Ainsi, sont exclus des calculs les autres dépenses de fonctionnement et les dépenses liées aux hospitalisations et aux évacuations sanitaires.

## **Méthode de collecte des données et hypothèses de calcul des pensions**

### **Méthode de collecte des données**

Les données sur l'évolution des recettes et des dépenses du FNRB ont été collectées à la Direction des Pensions et des Rentes Viagères (DPRV). Les données sur l'espérance de vie des hommes et des femmes ont été recueillies à l'Institut Nationale de la Statistique et de l'Analyse Economique (INSAE) sur la base des résultats issus du Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH) de 2002. Le taux d'actualisation retenu est de 4,5%. Ce taux est la somme du taux d'inflation de 1% et du taux directeur de la BCEAO de 3,5%. Les données concernant l'évolution de l'effectif des APE ont été collectées à la cellule de gestion du Fichier Unique Référence (FUR) du MFPTRAI.

- Pour simplifier les calculs il a été retenu de faire les simulations de recettes et de dépenses sur un APE de la catégorie B échelle1. Les APE évoluant tous les deux ans en gagnant un échelon jusqu'à l'échelon12. En outre, nous écartons de nos hypothèses de calcul la liste d'aptitude qui aurait pu permettre à l'agent de passer à la catégorie A échelle3 après 25 ans de services. Ainsi à l'échelon 12, l'agent n'évolue plus jusqu'à son admission à la retraite.
- En vue de réussir notre analyse nous faisons les suppositions suivantes sur l'APE :
  - ✓ Nous supposons qu'il est né le 01/01/1960 et a pris service le 01/01/1980 a la catégorie B échelle1 échelon1 ;
  - ✓ Nous supposons que l'APE a effectué 30ans de services ; et que l'espérance de vie pour les hommes est de 57ans et celle des femmes est de 61ans ;
  - ✓ Nous supposons également que l'APE meurt effectivement à l'âge de 57ans laissant une veuve de 30ans et trois enfants mineurs âgés respectivement de 4ans, 5ans et 6ans.

### **Les hypothèses de calcul des pensions**

Pension annuelle = dernier traitement indiciaire x taux de liquidation

Traitement indiciaire = indice x valeur du point indiciaire

Taux de liquidation = annuités liquidables x 2%

Annuité = durée des services effectués + bonification

Salaire de base mensuel = 
$$\frac{\text{Indice} \times \text{valeur du point indiciaire}}{12}$$

- Pension de veuve= 50% de la pension du titulaire
- Pension Temporaire d'Orphelin = 10% de la pension du titulaire avec un maximum de 5 enfants.

## **Section 2 : Présentation des résultats, analyses et recommandations**

## **Paragraphe1 : Présentation et analyse des résultats**

### **Calcul du ratio démographique d'équilibre du FNRB et vérification de l'hypothèse 2.**

Nous avons établi l'équation donnant le ratio démographique d'équilibre pour un système de retraite par répartition. Cette équation est donnée par :

$$ar \times (1-tr) \times r = tr.$$

Application aux paramètres de gestion du FNRB :

Le taux de cotisations sociales au FNRB est  $tr = 20\%$

Le taux de liquidation de la pension sera calculé sur la base d'une durée des services égale à 30 ans. Soit un taux de  $30 * 2\% = 60\%$ .  $ar \times (1-tr) \times r = tr$

Soit  $R_d$  le ratio démographique d'équilibre. On a

$$R_d = ar \times (1-tr)/tr$$

$$R_d = 0,6(1-0,20)/0,20=2,4$$

Ce résultat signifie qu'il faut 2,4 cotisants par retraité pour garder l'équilibre.

En vue de valider nos hypothèses nous présentons l'évolution du ratio démographique du FNRB sur une période de dix (10) ans pour faire une comparaison avec celui d'équilibre. Les résultats de nos investigations sont consignés dans le tableau ci-dessous.

**Tableau 3:** Evolution du ratio démographique du FNRB de 2005 à 2014

<b>Année</b>	<b>Cotisants</b>	<b>Retraités</b>	<b>Ratio</b>	<b>Comparaison au ratio d'équilibre de 2,4</b>
2005	32040	16404	1,95	Inférieur
2006	32879	17476	1,89	Inférieur
2007	32879	18429	1,78	Inférieur
2008	35022	19761	1,77	Inférieur
2009	35247	21339	1,65	Inférieur
2010	35434	23304	1,52	Inférieur
2011	31247	24025	1,3	Inférieur
2012	32047	26903	1,19	Inférieur
2013	29274	29878	0,98	Inférieur
2014	25492	33564	0,76	Inférieur

Source : cellule de gestion du FUR/MTFPRAI ; DPRV

L'observation du tableau n°3 révèle une croissance des départs cumulés à la retraite et une décroissance des APE en fonction entraînant ainsi une baisse régulière du ratio démographique sur la période de 2005 à 2014. La comparaison des différents ratios démographiques du FNRB au ratio démographique d'équilibre montre que le ratio du FNRB est inférieur au ratio d'équilibre sur toute la période de 2005 à 2014. Ce ratio varie entre 0,76 et 1,95. De même, on constate une baisse du ratio, d'année en année. Le FNRB se trouve donc dans une situation de déséquilibre. On peut donc conclure que l'hypothèse 2 est validée c'est-à-dire que le déficit du FNRB est du à la dégradation progressive du ratio démographique, tel que le présente le tableau ci-dessous

Tableau n°4 : Evolution du ratio démographique et du déficit du FNRB.

Années	Déficit en FCFA	Ratio démographique
2005	14 244 187 395	1,95
2006	14 534 624 192	1,89
2007	18 244 230 718	1,78
2008	19 122 316 410	1,77
2009	17 639 231 179	1,65
2010	19 370 906 858	1,52
2011	19 846 023 494	1,3
2012	25 594 345 493	1,19
2013	27 701 944 539	0,98
2014	34 076 991 743	0,76

Source : Réalisé par les auteurs à partir des données recueillies à la DPRV

L'observation du tableau n°4 montre une croissance régulière du déficit tandis que le ratio démographique a régulièrement baissé sur toute la période 2005 à 2014. Nous pouvons conclure donc que la baisse du ratio démographique explique la hausse du déficit.

### **Calcul du solde financier du FNRB et vérification de l'hypothèse 1**

Sur la base des hypothèses de calcul présentée dans la méthodologie, nous faisons les stimulations suivantes :

Le total des cotisations de l'APE de même que les cotisations actualisées sont présentées dans le tableau ci- après.

Tableau n°5 : Calcul des cotisations simples et actualisées

Grades	Périodes	Salaires mensuelles(FCFA)	Cotisations au FNRB(FCFA)	Cotisations actualisées(FCFA)
B1-01	01/01/1980 au 30/09/1980	49 875	89 775	86 860
	01/10/1980 au 31/12/1981	55 125	165 375	151 439
B1-02	01/01/1982 au 31/12/1983	61 600	295 680	247 946
B1-03	01/01/1984 au 31/12/1985	68 075	326 760	250 918
B1-04	01/01/1986 au 31/12/1987	74 550	357 840	251 628
B1-05	01/01/1988 au 31/12/1989	90 125	432 600	278 563
B1-06	01/01/1990 au 31/12/1991	96 600	463 680	273 415
B1-07	01/01/1992 au 31/12/1993	102 900	493 920	266 703
B1-08	01/01/1994 au 31/12/1995	130 515	626 472	309 771
B1-09	01/01/1996 au 31/12/1996	137 445	329 868	156 086
	01/01/1997 au 31/12/1997	144 288	346 291	156 801
B1-10	01/01/1998 au 31/12/1999	151 765	728 472	302 056
B1-11	01/01/2000 au 31/12/2001	159 242	764 360	290 228
B1-12	01/01/2002 au 31/12/2003	175 206	840 989	292 415

Analyse de la viabilité du régime des retraites du Fonds National des Retraites du Bénin

	01/01/2004 au 31/12/2006	184 021	1 324 951	403 701
	01/01.2007 au 30/06/2007	187 706	225 247	67 137
	01/07/2007 au 31/12/2007	197 098	236 518	68 962
	01/01/2008 au 31/12/2008	206 924	496 618	138 564
	01/01/2009 au 31/12/2009	217 256	521 414	139 218
Total			9 066 830	4 132 411
Source : données calculées par les auteurs				

L’APE a cotisé pendant toute sa carrière au compte du FNRB un montant total de 9 066 830 FCFA dont la valeur actualisée est de 4 132 411FCFA.

Le tableau ci-après présente les dépenses en pension de l’agent retraité, et de ses ayants causes (veuve et orphelins mineurs)

Tableau 6:Calcul des dépenses de pensions de l’agent retraité et de ses ayants causes.

	Pension annuelle perçue par	Dépenses en pensions	Dépenses actualisées
L’APE pendant la retraite	1 564 241 FCFA	12 513 931 FCFA	2 509 490 FCFA
La veuve	782 121 FCFA	28 156 345 FCFA	9 164 259 FCFA
Enfant de 4ans	156 424 FCFA	2 659 210 FCFA	1 426 844 FCFA
Enfant de 5ans	156 424 FCFA	2 502 786 FCFA	1 384 568 FCFA
Enfant de 6ans	156 424 FCFA	2 346 362 FCFA	1 338 909 FCFA
Total		49 517 543 FCFA	15 824 070 FCFA
Source : données calculées par les auteurs			

Les données ci-dessus traduisent que l'agent a perçu pendant sa retraite une pension annuelle de 1 564 241 FCFA soit un total de 12 513 931 FCFA pendant les 8ans dont le montant actualisé est de 2 509 490FCFA. La veuve prendra une pension annuelle de 782 121FCFA soit un montant de 28 156 345. Ce montant actualisé donne une somme de 9 164 259 FCFA. Les orphelins prennent une pension orphelin annuelle d'un montant de 156 424 FCFA chacun. Le FNRB a versé aux ayant causes un montant total de 37 003 612 FCFA dont la valeur actualisée est de 11 930 012 FCFA. L'APE et ses ayant causes ont reçu au total du FNRB un montant global de 49 517 543 FCFA dont la valeur actualisé est de 15 824 070 FCFA.

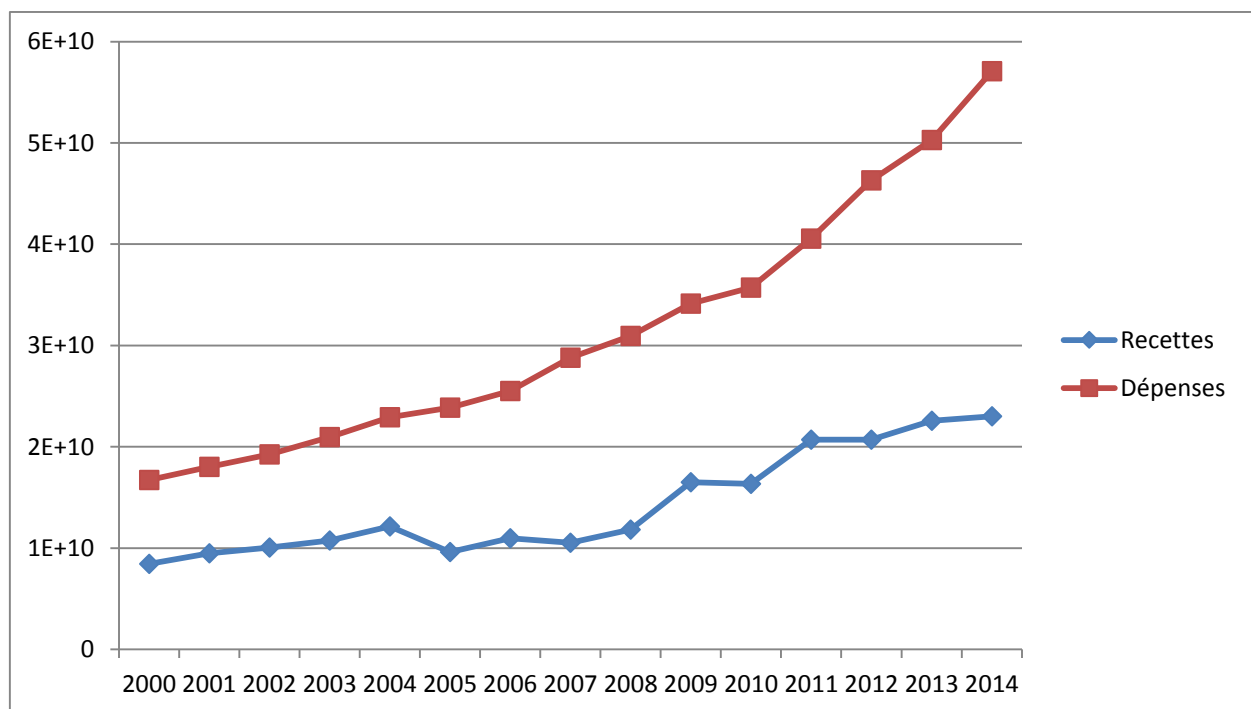
Le solde Financier est donné par :  $Sd = \text{Cotisations actualisées} - \text{dépenses actualisées}$

$$Sd = 4.132.411 - 15 824 070 = -11.691.659 \text{ F}$$

Ce résultat confirme que le système de retraite est structurellement en déficit, l'hypothèse 1est donc validée.

Le graphique ci-dessous montre l'évolution des recettes et des dépenses du FNRB.

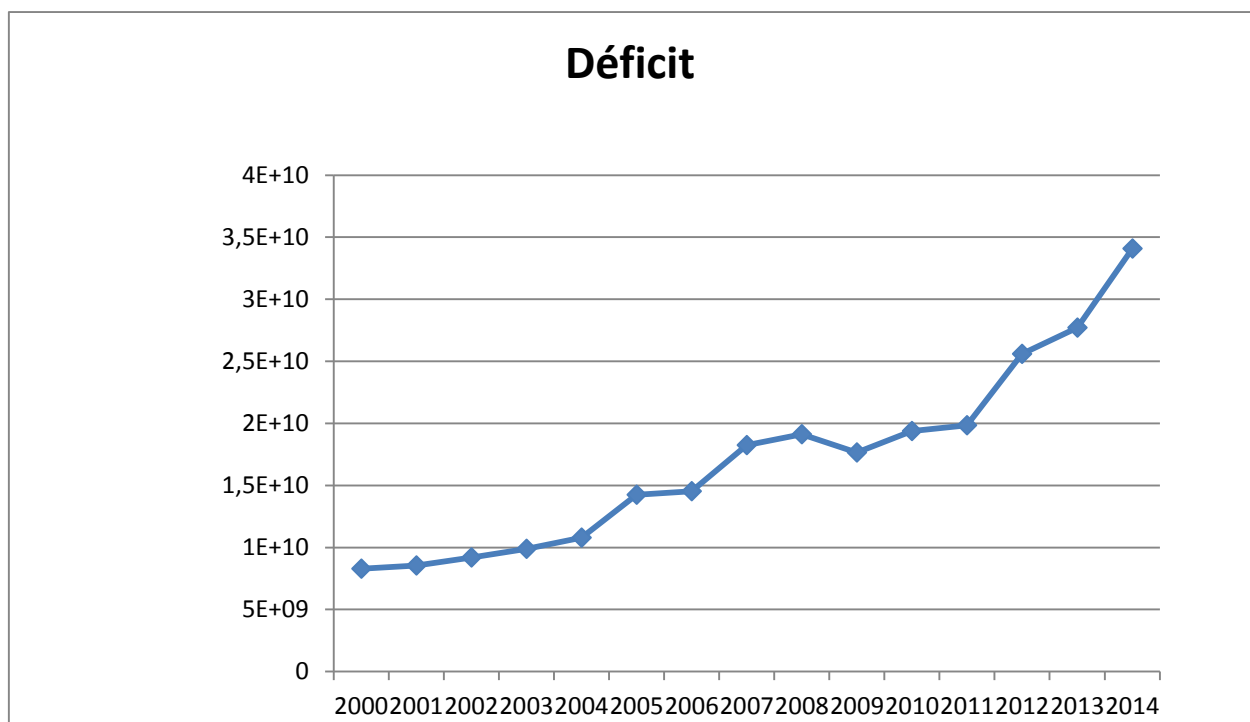
Graphique 1 : Evolution des recettes et des dépenses de 2000 à 2014.



Sources : Réalisé par les auteurs

Le graphique 1 montre une courbe des dépenses qui est au-dessus de celle des recettes sur toute la période d'observations. Sur la période de 2000 à 2014, le FNRB n'a donc pas connu d'excédent budgétaire. Les recettes ont à peine dépassé 23 milliards sur la période avec une moyenne de 14,2 milliards alors que les dépenses sont montées à plus de 57 milliards avec une moyenne de 31,4 milliards. L'écart entre la courbe des recettes et celle des dépenses est resté presque constant sur la période 2000 à 2004, mais de 2005 à 2014 on remarque que la courbe des dépenses s'écarte beaucoup plus de celle des recettes. L'écart entre les dépenses et les recettes engendre une courbe de déficit dont le graphique se présente ci-dessous :

Graphique2 : Courbe du déficit du FNRB de 2000 à 2014



Source : Réalisé par les auteurs à partir des données de l'annexe.

Le déficit du FNRB a évolué de façon croissante sur la période de 2000 à 2014. Le déficit moyen calculé pour la période de 2000 à 2014 est de 17,13 milliards. Ce déficit est passé de 8,29 milliards en 2000 à 19,12 milliards en 2008 soit le double de celui de 2000. Le niveau du déficit a ensuite chuté l'année suivante avant de connaître une évolution progressive jusqu'à atteindre 19,84 milliards en 2011. On note à la fin cette évolution une hausse considérable du déficit entre 2012 et 2014 passant de 25,59 milliards à 34,07 milliards en 2014.

## **Section2 : Recommandations**

Les résultats issus de nos recherches ainsi que les observations effectuées sur les lieux de stage nous permettent de faire les recommandations ci-après :

### **Recommandations pour l'amélioration des recettes**

- Cotisations des services auxiliaires

Il est vrai que le processus de validation des services auxiliaires après titularisation des fonctionnaires procure de nouvelles ressources aux caisses de retraites. Cependant, il serait plus avantageux à ces dernières qu'une fois admis dans la fonction, que les intéressés soient automatiquement soumis à la loi tout comme ceux qui sont déjà titularisés et qu'ils cotisent dès leur premier salaire, et que le FNRB s'engage à rembourser ces cotisations au cas où ces derniers quittent prématurément la fonction publique sans être titularisés. Cette procédure est à la fois dans l'intérêt du fonctionnaire et du FNRB.

- Cotisations des fonctionnaires en position de détachement.

Les Institutions et les Organismes nationaux ou internationaux chez lesquels les fonctionnaires sont détachés doivent impérativement honorer de leur engagement de verser leurs parts de cotisation au Fonds, car les services rendus par ces fonctionnaires sont en premier lieu au profit de ces derniers. La loi doit prévoir des sanctions ou engager des poursuites à l'encontre de tout employeur ne respectant pas les clauses de cette loi. C'est de cette façon que le FNRB peut procéder en vue d'obliger ces employeurs à verser à temps leurs parts de cotisations.

- Dynamisation des agents de recouvrement et de poursuites du Trésor

Il va falloir d'abord renforcer l'effectif des agents chargés de liquider les ordres de recettes et ensuite recruter plus de personnels pour le recouvrement et la poursuite.

- Augmentation des taux de cotisations employé et employeur

Revoir les taux de cotisations à la hausse pour augmenter les recettes du Fonds. A cet effet le taux de 25% prévu par la loi nous semble supportable aussi bien par les employés que par l'employeur même s'il est faible pour réduire sensiblement le déficit.

### **Recommandations pour la réduction des dépenses**

- Appliquer les recommandations de l'audit actuariel

Le problème du FNRB n'est pas uniquement l'insuffisance des recettes ; c'est également son extrême générosité à l'endroit des bénéficiaires. Pour l'intérêt du régime et des futurs retraités, il vaudrait mieux revoir à la baisse ; le taux d'annuité, le taux de revalorisation des pensions comme l'a suggérée les reformes du cabinet ACTUARIA. Il faudra également la suppression des allocations familiales aux enfants nés après la date d'admission à la retraite.

- Reculer l'âge d'admission à la retraite et prolonger la durée de cotisation

Le recul de l'âge de la retraite est de la compétence de l'Etat. Il doit à la fois respecter la politique d'emploi dont le but serait de réduire au minimum possible le chômage, et de stabiliser les finances du fonds. Cette mesure devait avoir comme effet, la prolongation de la durée de cotisation des fonctionnaires en activité comme l'a prescrit les bouquets de reformes du cabinet ACTUARIA.

- Le recrutement et la titularisation des fonctionnaires

Le recrutement dans la fonction publique est une nécessité non seulement pour cause des difficultés que traverse le fonds mais encore, constitue un impératif pour l'administration béninoise, parce qu'elle en a besoin pour son bon fonctionnement. Les statistiques montrent que les départs à la retraite ne sont pas comblés alors que le champ de l'administration continue par s'élargir avec la création de nouveaux ministères. Par exemple, l'effectif des fonctionnaires en activité est passé de 32040 en 2000 à 25492 en 2014.

## **Recommandations pour l'amélioration du cadre institutionnel de liquidation et de paiement des pensions**

Nous suggérons une autonomie organisationnelle du FNRB pour faciliter la prise de décision en tant réelle et éviter la lourdeur administrative. Cela permettra également la délivrance à bonne date des livrets de pension qui est un problème crucial au FNRB.

## CONCLUSION

La présente étude nous a permis de découvrir le FNRB, une institution chargée de gérer la retraite des Agents Permanent de l'Etat (APE). A travers l'état des lieux de cette institution, il apparaît que sa politique financière est véritablement désastreuse depuis 1989 à nos jours malgré les différentes études menées. En effet, son budget présente un déséquilibre régulier. Face à une telle réalité il urge de trouver des voies et moyens pour redresser cette situation financière qui s'aggrave d'année en année. Ainsi, nous avons axé notre réflexion sur les problèmes ayant trait à l'analyse de la viabilité du régime des retraites du FNRB que nous avons identifiés au cours de notre stage. Les problèmes spécifiques ci-après ont été relevés :

- déficit sans cesse croissant du FNRB ;
- décroissance du ratio de dépendance du FNRB.

A ces différents problèmes nous avons pu identifier les causes qui sont à la base de ces problèmes et avons formulé les hypothèses y afférentes. En nous inscrivant dans la résolution de ces différents problèmes, nous avons réalisé des investigations et des recherches documentaires qui nous ont permis de vérifier les différentes hypothèses émises. Ainsi, il ressort de l'analyse des données collectées que toutes les hypothèses sont vérifiées. Pour pallier ces différents problèmes, nous avons pu trouver des solutions idoines pour résoudre le problème. Cependant, les conditions de mise en œuvre des solutions proposées dépendent fortement de la volonté politique.

Enfin, nous n'avons pas la prétention d'avoir proposé tous les voies et moyens pouvant permettre une meilleure analyse de la viabilité du régime des retraites du FNRB mais nous espérons que ces approches de solutions et recommandations favoriserons la viabilité du régime.

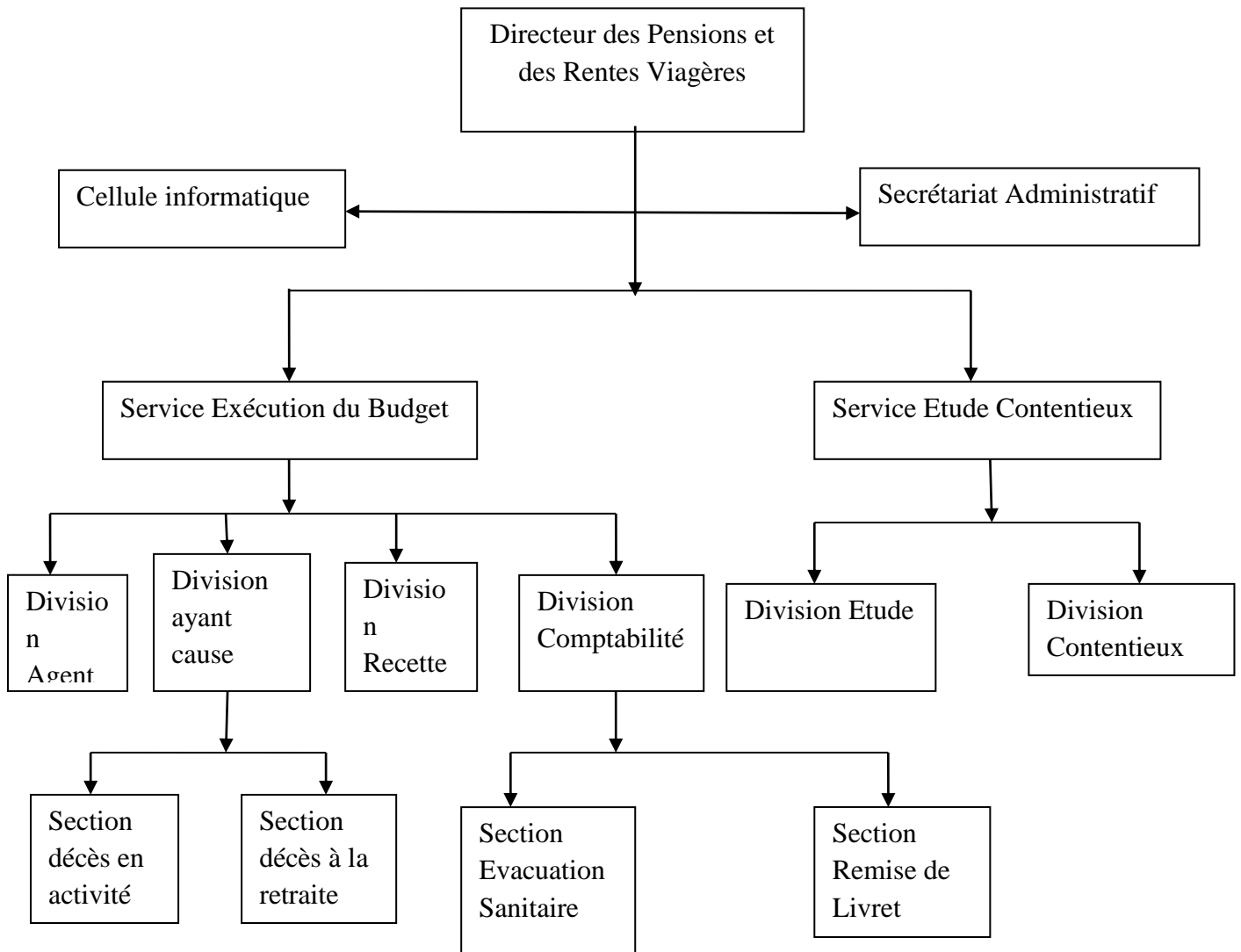
## REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- ✓ Recueil des textes fondamentaux pour la gestion du Fonds National de Retraites du Bénin (volume 1).
- ✓ Rapport ACTUARIA (2009) ; « Actualisation de la composante actuarielle de l'étude de la réforme du régime de retraite des Agents Permanents de l'Etat ».
- ✓ Gaël DUPONT, Cyrille HAGNERE et Vincent TOUZE (2003) ; « Les modèles de micro simulation dynamique dans l'analyse des réformes des systèmes de retraites: une tentative de bilan »
- ✓ LE CACHEUX, J. et TOUZE, V., (2002), « Les modèles d'équilibre général calculable à générations imbriquées: Enjeux, méthodes et résultats »
  
- ✓ Loi N°86-014 du 26 septembre 1986, portant code des pensions civiles et Militaires.
- ✓ Arrêté n°0133/MEFPD/DC/SGM/DGB, du 16 janvier 2015 portant attribution, organisation et fonctionnement de la Direction Générale du Budget.
- ✓ Loi N° 61-12 du 8 juin 1961 fixant le régime de pension de la Caisse de retraite du Dahomey par l'intermédiaire de la Direction Générale du Budget du Ministère des Finances.
- ✓ Loi n° 86-013 du 26 Février 1986, portant statut général des Agents Permanents de l'Etat.
- ✓ Loi 86-021 du 26 septembre 1986 relative aux lois de finances.

- ✓ Kossi A. ANATA (2007) ; «Analyse des conditions d'équilibre financier d'un système de retraite par répartition: cas du régime de la caisse de retraites du Togo » Université de Lomé Togo - DESS en sciences économiques
- ✓ CHEKKI, H., (2010), Réformes du Financement des Systèmes de Retraite : analyse théorique et application au cas tunisien, Thèse de doctorat en sciences économiques, FSEG Tunis
- ✓ Ghislaine EDALO (2007) « Contribution à l'atténuation des facteurs du déficit budgétaire du FNRB » AFT, cycle I, ENAM/ UAC
- ✓ Narcisse M. CHANHOUN (2010) «Contribution à l'amélioration des conditions de jouissance des pensions des ayants cause du FNRB» AFT, cycle I, ENAM, UAC (mémoire de fin de formation, cycle 1)
- ✓ Christophe N. DOSSA et Samson S.KPADE (2010) «Etude du système de paiement des pensions au Bénin: cas de la CNSS» cycle I, FASEG/ UAC
- ✓ Mathias KOUDJO et Ernest BEHANZIN (2010) « Modélisation du déficit du Fonds National des Retraites du Bénin et approches de solutions» Stat-Eco, cycle I, FASEG/UAC

# ANNEXES

Annexe 1



**Organigramme de la DPRV**

**Annexe n°2**

TABLEAU DE L'EVOLUTION DES POINTS D'INDICE

<b>Période</b>	<b>Point d'indice</b>	<b>Décrets/Lois</b>
Du 1 <sup>er</sup> janvier 1960 au 31 aout 1965	<b>1900</b>	Décret n°59-223 du 15 décembre 1959 portant fixation de la valeur du point d'indice
Du 1 <sup>er</sup> septembre 1965 Au 31 juillet 1970	<b>1425</b>	Décret n°297 PC/MFAEP portant fixation d'un nouveau montant des traitements soumis à retenue pour pension du 26 Aout 1965
Du 1 <sup>er</sup> aout 1970 au 30 septembre 1980	<b>1900</b>	
Du 1 <sup>er</sup> octobre 1980 au 30 décembre1993	<b>2100</b>	Décret n°80-35du 11 Février 1980 portant Revalorisation du point d'indice pour compter du 1 <sup>er</sup> octobre 1980
Du 1 <sup>er</sup> janvier 1994 au 30 décembre 1996	<b>2310</b>	Décret n°94-242 du 03 aout 1994 portant Modalités d'application des mesures sociales Prises en faveur des APE
Du 1 <sup>er</sup> janvier 1997 au 30 décembre2003	<b>2425</b>	Décret n°97-653 du 31 décembre 1997 portant revalorisation du point d'indice pour compter du 1 <sup>er</sup> janvier 1997
Du 1 <sup>er</sup> janvier 2004 au 30 décembre 2006	<b>2547</b>	Décret n°2004-24 du 29 janvier 2004 portant revalorisation du point d'indice pour compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2004

Analyse de la viabilité du régime des retraites du Fonds National des Retraites du Bénin

Du 1 <sup>er</sup> janvier 2007 au 30 juin 2007	<b>2598</b>	Loi 2006-24 du 28 décembre 2006 portant loi des Finances pour la gestion 2007
Du 1 <sup>er</sup> juillet 2007 au 30 décembre 2007	<b>2728</b>	
Du 1 <sup>er</sup> janvier 2008 au 30 décembre 2008	<b>2864</b>	Loi 2007-33 du 2 janvier 2008 portant loi des Finances pour la gestion 2008
Du 1 <sup>er</sup> janvier 2009 à ce jour	<b>3007</b>	Loi 2006-09 du 2 janvier 2009 portant loi des Finances pour la gestion 2009

Source : DPRV, Mars 2015

**Echelonnement indiciaire des corps des personnels des administrations et établissements publics de l'Etat**

		CATEGORIE OU CADRE "A"				CATEGORIE OU CADRE "B"			CATEGORIE OU CADRE "C"			CATEGORI E OU CADRE "D"			CATEGORI E OU CADRE "E"	
		Agents de conception				Agents d'application			Agents d'encadrement			Agents d'exécution				
		AC	A1	A2	A3	B1	B2	B3	C1	C2	C3	D1	D2	D3		E1
		Coeff	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3		1
Grade initial	1	539	447	394	357	315	294	263	231	210	189	168	147	126	105	
	2	615	515	447	399	352	326	284	252	226	210	179	158	137	111	
	3	688	583	499	441	389	357	305	273	242	226	189	168	147	116	
	4	762	651	552	483	426	389	326	294	258	242	200	179	158	126	
Grade intermédiaire	5	893	767	657	546	515	441	378	336	294	263	221	200	179	147	
	6	987	856	709	588	552	473	399	357	310	279	231	210	189	158	
	7	1056	924	762	630	588	504	420	378	326	294	242	221	200	168	
Grade terminal	8	1213	1071	983	709	678	557	483	420	363	326	268	242	221	189	
	9	1287	1145	945	762	714	588	504	441	384	242	279	252	231	200	
	10	1360	1224	998	814	751	620	525	462	399	357	289	263	242	210	
	11	1444	1313	1050	893	788	672	546	483	420	378	315	279	258	221	
Hors classe	12	1502	1365	1155	972	867	763	620	536	473	420	357	315	289	248	

Annexe3 : Evolution des recettes et des dépenses de 2000 à 2014

Années	Recettes en FCFA	Dépenses en FCFA	Déficit en FCFA
2000	8.439.992.277	16.735.534.278	-8.295.542.001
2001	9 478935 501	18 021 069 687	-8 542 134 186
2002	10 065 219 238	19 259 439 066	-9 194 219 828
2003	10 748 803 993	20 945 301 869	-9 878 179 170
2004	12 140 785 501	22 931 442 898	-10 790 657 397
2005	9 626 655 383	23 870 842 778	-14 244 187 395
2006	10 969 117227	25 503 741 419	-14 534 624 192
2007	10 546 339 093	28790 569 811	-18 244 230 718
2008	11 837 210 791	30 959 527 201	-19 122 316 410
2009	16 512 131 611	34 151 362 790	-17 639 231 179
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	20 715 791 846	46 310 137 339	-25 594 345 493
2013	22 569 886 606	50 271 831 145	-27 701 944 539
2014	23 012 714 237	57 089 705 980	-34 076 991 743
Source : DPRV, Mars 2015			

## TABLE DES MATIERES

AVERTISSEMENT .....	i
DEDICACE 1 .....	ii
DEDICACE 2.....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
REMERCIEMENTS .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
LISTE DES TABLEAUX.....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
LISTE DES GRAPHIQUES .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
DEFINITION DE QUELQUES MOTS CLES .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
RESUME.....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
SOMMAIRE .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
INTRODUCTION.....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
CHAPITRE I : CADRE THEORIQUE DE L'ETUDE .....	3
Section 1 : Problématique, objectifs et hypothèses .....	3
Paragraphe 1 : Problématique, et intérêt de l'étude .....	3
Paragraphe2 : Objectifs et hypothèses de l'étude .....	5
Section2 : Revue de littérature.....	6
Paragraphe 1 : Revue théorique .....	6
1- Point des connaissances sur la notion de budget annexe.....	6
2- Contributions antérieurs liées au problème de déficit du FNRB.....	6
3-Exemple d'un modèle de projection des retraites.....	7
Paragraphe2 : Revue de quelques travaux empiriques.....	13
1- Les réformes paramétriques.....	13

2- Réformes structurelles ou systémiques.....	16
CHAPITRE2 : CADRE EMPIRIQUE DE L'ETUDE.....	17
Section1 : Présentation du cadre institutionnel et méthodologie de l'étude.....	17
Paragraphe 1 : Présentation du lieu de stage.....	17
1-Présentation de la Direction Générale du Budget (DGB).....	17
1.1 Missions .....	17
1.2 Organisation.....	18
2- Présentation de la Direction des Pensions et des Rentes Viagères (DPRV).....	18
2.1 Missions .....	18
2.2 Organisation et Fonctionnement .....	19
2.2.1 Organisation des services.....	19
2.2.2. Attribution et fonctionnement des services.....	20
a) Secrétariat Administratif et des archives .....	20
b) La Cellule Informatique.....	20
c) Service de l'Exécution du Budget du FNRB.....	21
d) Service des Etudes du Contentieux et des Archives.....	21
e) Les Services Annexes .....	22
3- La chaîne des pensions .....	22
4- Les prestations fournies par la DPRV .....	23
4.1 La pension de retraite.....	23
4.2. La pension de réversion .....	24
La pension de veuve/ veuf .....	24
La Pension Temporaire d'Orphelin (PTO) .....	24
4.3. La pension d'invalidité .....	24
4.4. L'allocation familiale.....	25
4.5 La prise en charge sanitaire des retraités et de leurs ayants causes .....	26

Paragraphe 2 : Méthodologie de la recherche .....	26
1- Présentation des outils d'analyse .....	26
2- Méthode de collecte des données et hypothèses de calcul des pensions .....	27
Section 2 : Présentation des résultats, analyses et recommandations .....	28
Paragraphe1 : Présentation et analyse des résultats .....	29
Calcul du ratio démographique d'équilibre du FNRB et vérification de l'hypothèse 2. ..	29
Calcul du solde financier du FNRB .....	30
Paragraphe2 : Recommandations .....	35
CONCLUSION .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
TABLE DES MATIERES .....	47