

République du Congo

Rapport au gouvernement

**Evaluation actuarielle du régime géré
par la Caisse de retraite des fonctionnaires
au 31 décembre 2011**

**Service du financement public, des services actuariels
et des statistiques
Département de la protection sociale
Bureau international du Travail – Genève**

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Données de catalogage avant publication du BIT

Evaluation actuarielle du régime géré par la Caisse de retraite des fonctionnaires au 31 décembre 2011 : République du Congo: rapport au gouvernement / Bureau international du Travail, Département de la protection sociale ; Service du financement public, des services actuariels et des statistiques. - Genève: BIT, 2015

International Labour Office Social Protection Dept.; Congo

administration de la sécurité sociale / évaluation actuarielle / retraite / fonctionnaire / régime de pension / Congo

02.14.1

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des plates-formes de distribution numérique. On peut aussi se les procurer directement en passant commande auprès de ilo@turpin-distribution.com. Pour plus d'information, consultez notre site Web www.ilo.org/publns ou écrivez à l'adresse ilopubs@ilo.org.

Préface

Suite à la requête du gouvernement de la République du Congo adressée au BIT en juillet 2010, un accord a été conclu en novembre 2011 sur l'exécution du projet intitulé «Appui actuariel et renforcement des capacités de la Caisse nationale de sécurité sociale et de la Caisse de retraite des fonctionnaires de la République du Congo». L'un des objectifs du projet est de procéder à une évaluation actuarielle du régime de sécurité sociale géré par la CRF à la date du 31 décembre 2011. Il s'agit d'une première évaluation actuarielle du régime dont les résultats sont présentés dans ce rapport.

Dans le cadre de ce projet, une équipe technique composée de spécialistes financiers et statisticiens de la CNSS et de la CRF a été mise sur pied. M^{me} Doan-Trang Phan (ASA, ACIA) est l'actuaire mandatée par le BIT pour effectuer les projections actuarielles et préparer le projet de rapport actuariel. Elle est appuyée par les spécialistes du Service du financement public, des services actuariels et des statistiques du Département de la protection sociale (SOC/PFACTS), du Bureau sous-régional de l'OIT à Yaoundé et du Bureau de l'OIT à Kinshasa.

Dans le cadre du projet, l'actuaire a accompli trois missions auprès de la CNSS. La première mission, du 26 mai au 9 juin 2012, a été réalisée avec la participation de M^{me} Raïssa-Sarah Bigendako, experte mandatée par le BIT, pour recueillir les données et discuter des bases de projection avec les autorités de la CNSS. Une deuxième mission a eu lieu du 12 au 17 novembre 2012, avec pour objectif de compléter la collecte des données et d'offrir une formation sur le processus d'évaluation actuarielle à l'équipe technique. La troisième mission, du 27 au 29 juin 2013, a été effectuée en compagnie de M. Theopiste Butare, spécialiste technique principal en sécurité sociale, BIT/Yaoundé et de M. Constantin Yebe, Chargé de programme, point focal des activités du BIT au Congo, BIT/Kinshasa afin de réaliser le suivi du projet de rapport actuariel remis au gouvernement en mars 2013.

Le présent rapport a été élaboré sous la direction du Département de la Protection sociale du BIT qui assume l'entière responsabilité de son contenu. A cet égard, le rapport a été approuvé par coordonnateur des normes et de la législation du Département de la protection sociale du BIT. Le Directeur général du BIT souhaite exprimer sa reconnaissance envers le Général de division Florent Ntsiba, ministre d'Etat, ministre du Travail et de la Sécurité sociale, pour la confiance qu'il a accordée au BIT pour la réalisation de ce projet.

Le Directeur général remercie également l'équipe technique pour son travail en étroite collaboration avec l'équipe d'actuaire et de spécialistes du BIT. Il tient à remercier M. Antoine Gambou, Directeur du Cabinet et M. Jean-Marie Chrysostome Loubassou, conseiller à la sécurité sociale (Cabinet) et coordonnateur de l'équipe technique, pour tout le soutien apporté.

Table des matières

	<i>Page</i>
Préface.....	iii
Liste des sigles et acronymes	ix
Devise et taux de change.....	ix
Vue d'ensemble.....	1
1. Revue de l'expérience.....	9
2. Cadre démographique et économique général	12
2.1. Population du Congo	12
2.2. Cadre macroéconomique	14
3. Projections démographiques et financières de la CRF.....	19
3.1. Définition du «scénario de base».....	19
3.2. Projections démographiques.....	19
3.3. Projections financières.....	21
3.4. Passif actuariel.....	25
3.5. Analyse de sensibilité	26
4. Autres sujets.....	29
4.1. Conception et coût	29
4.2. Couverture du régime de la CRF dans le contexte d'une réforme de la sécurité sociale au Congo.....	30
4.3. Scénario alternatif.....	33
4.4. Cadre financier et administratif	36
Conclusion.....	37

Annexes

1. Aperçu des dispositions du régime géré par la CRF	39
A1.1. Cadre législatif et réglementaire	39
A1.2. Risques couverts	40
A1.3. Personnes couvertes.....	40
A1.4. Financement.....	40
A1.5. Dispositions de prestations	40

	<i>Page</i>
2. Méthodologie de l'évaluation actuarielle	45
A2.1. Modélisation de l'évolution démographique et économique	45
A2.2. Projection des revenus et des dépenses de la CRF.....	46
3. Base de données et hypothèses propres à la CRF	48
A3.1. Données et hypothèses sur les personnes assurées	48
A3.2. Hypothèses démographiques spécifiques au régime.....	52
A3.3. Autres hypothèses	55
A3.4. Pensions en paiement en décembre 2011.....	55

Tableaux

1.1. Situation financière de la CRF, 2009-2011	9
1.2. Composants de prestations de la CRF, 2006-2010	10
2.1. Hypothèses démographiques.....	13
2.2. Projection de la population du Congo, 2011-2111.....	14
2.3. Projection des principales variables économiques, 2012-2111.....	15
2.4. Bilan du marché du travail, 2011-2111	17
3.1. Effectifs de cotisants et de pensionnés, 2012-2111.....	20
3.2. Ratio de remplacement du système, 2012-2111.....	21
3.3. Projections des dépenses de la CRF, 2012-2111.....	22
3.4. Passif actuariel des pensions en paiement à la date de l'évaluation.....	25
3.5. Passif actuariel selon l'approche de groupe fermé.....	25
3.6. Passif actuariel: scénario théorique de cessation du régime à la date de l'évaluation.....	26
3.7. Test de sensibilité sur l'augmentation réelle des salaires.....	26
3.8. Test de sensibilité des taux de mortalité (impact en pourcentage des salaires assurables)	27
3.9. Test de sensibilité du taux de revalorisation des pensions (impact en pourcentage des salaires assurables)	27
3.10. Test de sensibilité du taux de départ à la retraite (impact en pourcentage des salaires assurables)	28
4.1. Coûts du régime en pourcentage des salaires assurables selon le type de prestations	30
4.2. Impact de la loi n° 11-2012 sur la retraite des fonctionnaires	31
4.3. Coûts du régime en pourcentage des salaires assurables	35
A3.1. Personnes assurées actives par âge et sexe, 2011.....	49
A3.2. Taux de couverture de la CRF (en pourcentage de la population employée totale du pays) selon l'âge et le sexe.....	50
A3.3. Salaire assurable moyen mensuel des assurés actifs en 2011	51
A3.4. Durée moyenne de service passé des personnes assurées actives, 31 décembre 2011.....	51

	<i>Page</i>
A3.5. Echantillon de taux de mortalité selon l'âge et le sexe	52
A3.6. Hypothèses concernant les rentes d'invalidité selon le sexe.....	53
A3.7. Statistiques familiales	55
A3.8. Pension de retraite, décembre 2011 (en FCFA).....	56
A3.9. Pension de conjoints survivants, décembre 2011 (en FCFA)	57
A3.10. Pension temporaire d'orphelins, décembre 2011	57

Figures

1.1. Evolution du nombre de bénéficiaires de pensions et du montant total des pensions, 2006-2010.....	11
1.2. Revenus de cotisation et dépenses de prestations, 2006-2010	11
2.1. Projection de la population du Congo, 2011-2111.....	13
2.2. Taux de croissance des principaux indicateurs économiques, 2001-2011	15
2.3. Taux de participation, 2011-2111	16
2.4. Composition de la population	16
3.1. Effectifs de cotisants et de pensionnés, 2012-2111.....	21
3.2. Coût du régime (en pourcentage des salaires assurables), 2012-2111	23
3.3. Composants du taux PAYG de la pension de vieillesse, 2012-2111	24
3.4. Taux PAYG de la pension de vieillesse pour les nouveaux entrants, 2012-2111	24
A3.1. Personnes assurées actives par groupe d'âge, 2011	49
A3.2. Distribution des nouveaux entrants selon l'âge.....	50
A3.3. Nombre de nouvelles pensions de vieillesse, 2011-2016.....	53
A3.4. Taux de retraite selon l'âge et le sexe	54

Liste des sigles et acronymes

BAD	Banque africaine de développement
BEAC	Banque des Etats de l’Afrique centrale (Cameroun, République centrafricaine, République du Congo, Gabon, Guinée équatoriale et Tchad)
BIT	Bureau international du Travail
CEMAC	Communauté économique et monétaire de l’Afrique centrale
CIPRES	Conférence interafricaine de la prévoyance sociale
CNSEE	Centre national de la statistique et des études économiques
CNSS	Caisse nationale de sécurité sociale
CRF	Caisse de retraite des fonctionnaires
FCFA	Franc de la coopération financière d’Afrique centrale
FMI	Fonds monétaire international
IPC	Indice des prix à la consommation
MTSS	Ministère du Travail et de la Sécurité sociale
MdF	Ministère des Finances
ONU	Organisation des Nations Unies
PAYG	Taux de répartition ou <i>pay-as-you-go</i>
PIB	Produit intérieur brut
PF	Prestations familiales
PMG	Prime moyenne générale
RGPH	Recensement général de la population et de l’habitat

Devise et taux de change

L’unité monétaire est le franc de la coopération financière d’Afrique centrale (franc CFA). Le franc CFA est à parité fixe avec l’euro, dont la valeur est garantie par le Trésor public français dans le cadre du Traité de Maastricht. Depuis le 1^{er} janvier 1999, le taux de change est le suivant:

– 1 € = 655,957 FCFA

Vue d'ensemble

La date d'effet de l'évaluation actuarielle est le 31 décembre 2011. Cette évaluation actuarielle est la première de la Caisse de retraite des fonctionnaires. Elle présente une projection de la situation financière de la CRF pour les 100 prochaines années. Elle vise à déterminer si le financement du régime de la CRF peut assurer sa viabilité financière, et non à faire des prévisions numériques précises. En raison de la dimension à long terme des hypothèses et des limites observées quant aux données disponibles, les valeurs nominales projetées contiennent un degré important d'incertitude. Par conséquent, les résultats de la présente évaluation devraient être interprétés avec prudence. En outre, des études actuarielles devraient être réalisées régulièrement afin de valider les hypothèses à la lumière de l'expérience et de l'amélioration des bases de données.

Expérience de la CRF

L'analyse des tendances récentes des revenus et des dépenses du régime au cours de la période 2006-2010 est principalement fondée sur les données statistiques et financières tirées du document «Journées nationales de réflexion sur la retraite au Congo» produit par le ministère du Travail et de la Sécurité sociale en mars 2011.

Voici quelques constats relatifs à la période 2006-2010:

- Les actifs de la CRF pouvant générer des revenus sont négligeables.
- Les revenus de cotisation sont insuffisants pour couvrir les dépenses de prestations sur toute la période.
- L'augmentation du nombre de bénéficiaires de pensions et du montant total des pensions semble se stabiliser en 2010.
- Des changements majeurs aux dispositions de prestations ont eu lieu durant la période, notamment la revalorisation des faibles pensions et l'augmentation de l'âge de la retraite.

Tendances démographiques et macroéconomiques

Pression démographique

La population du Congo va plus que doubler au cours des 100 prochaines années, passant de 4 089 709 en 2011 à 9 968 814 en 2111. Le nombre de personnes de 60 ans et plus augmentera beaucoup plus vite que la population totale, passant de 182 262 en 2011 à 2 503 231 en 2111, tandis que la population âgée de 15 à 59 ans passera de 2 290 677 à 5 572 146. Le ratio de personnes âgées de 15 à 59 ans par personne âgée de 60 ans et plus va donc fortement chuter et passer de 12,6 à 2,2 au cours des 100 prochaines années.

Croissance économique

L'économie congolaise reste dominée par la production pétrolière. Les secteurs de l'exploitation minière, de l'industrie du bois, de l'agro-industrie et de la sylviculture devraient prendre le relais de la production pétrolière à l'horizon 2017. Les perspectives de développement de l'économie nationale entre 2012 et 2016 pourraient se caractériser par:

- l'expansion du secteur secondaire;
- le développement du secteur tertiaire;
- l'accroissement de la production agricole, de l'élevage et de la pêche;
- l'entrée en exploitation des ressources minières autres que le pétrole avec des niveaux de production élevés;
- un contexte international marqué par une situation financière apaisée et une crise économique de plus en plus maîtrisée ¹.

Les hypothèses macroéconomiques suivantes sont retenues dans le scénario de base de l'évaluation actuarielle:

- un taux de croissance de la productivité de 2,1 pour cent basé sur la croissance du PIB à court terme ²;
- des taux d'activité et de chômage stables aux niveaux indiqués par l'ECOM2011, à savoir 63,2 pour cent et 6,9 pour cent respectivement. En raison du vieillissement de la population, le taux d'augmentation de la population occupée baissera graduellement de 2,6 pour cent à 0 pour cent sur la période de projection;
- un taux d'inflation de 2,7 pour cent à long terme;
- un taux d'intérêt réel à long terme égal au taux de croissance de la productivité (2,1 pour cent).

Projections démographiques et financières de la CRF

Le nombre de bénéficiaires de pensions devrait augmenter considérablement au cours des prochaines décennies, passant de 24 758 en 2011 à 94 086 en 2031 et à 315 347 en 2111. Le nombre de cotisants devrait aussi augmenter, mais moins vite, passant de 104 167 en 2011, à 166 820 en 2031 et à 295 301 en 2111. Le ratio de cotisants par bénéficiaire de pension va donc diminuer et passer de 4,2 en 2011 à 0,9 en 2111.

En absence de données comptables suffisantes, les dépenses administratives et les actifs de la CRF à la date d'évaluation n'ont pas été pris en compte dans l'analyse financière du régime. Le fait d'inclure des dépenses administratives aurait exacerbé la situation financière difficile du régime, tandis que l'inclusion des revenus de placement sur les actifs plutôt modestes à la date d'évaluation ne l'aurait pas améliorée de manière significative.

¹ Perspectives d'évolution du cadre macroéconomique de 2012 à 2016, Défis démo-économiques et enjeux de sécurité sociale, ministère du Travail et de la sécurité sociale.

² *Growth, Employment, and Poverty Reduction Strategy Paper (2012-2016 DSCERP)*, Ministry of Economy, Planning, Land Reform, and Integration.

Les projections financières indiquent un déficit technique sur toute la période de projection. Si les prestations demeurent inchangées, le taux PAYG (total des prestations en pourcentage de la masse salariale assurable) devrait passer de son niveau de 20,9 pour cent en 2012 à 51,1 pour cent en 2111. La prime moyenne générale, soit le taux de cotisation constant sur 100 ans nécessaire pour couvrir la totalité des prestations versées au cours de cette période est de 36,9 pour cent et elle dépasse largement le taux de cotisation actuel de 15,0 pour cent. Ce niveau de coût est considéré comme étant élevé et préoccupant pour la viabilité du régime. Pour le ramener à des niveaux raisonnables, le gouvernement n'aura pas d'autre choix que de procéder à une réduction des prestations du régime.

Le coût du régime actuel, en termes de PMG et de taux PAYG exprimés en pourcentage de la masse salariale, peut être décomposé selon le type de prestation comme suit:

	PMG	PAYG				
	2012-2111	2012	2021	2031	2071	2111
Pensions d'agent	28,0	16,6	25,6	23,3	27,4	38,9
Pensions de réversion	5,0	2,3	4,2	5,0	4,2	7,3
Remboursements et capital décès	1,2	1,2	1,4	1,2	1,0	1,5
Rentes d'invalidité	0,2	0,0	0,1	0,1	0,2	0,3
Majoration pour famille nombreuse	2,5	0,4	3,0	3,1	2,2	3,2
Allocations familiales	0,1	0,4	0,3	0,1	0,0	0,0
Total des prestations	36,9	20,9	34,5	33,0	35,1	51,1

Le coût du régime est donc principalement attribuable aux pensions de vieillesse et de décès, tandis que le coût de la majoration pour famille nombreuse représente aussi une part non négligeable. Notons quelques éléments aggravants de la situation financière du régime:

- Le traitement au moment du départ à la retraite retenu comme salaire de référence dans le calcul de la pension représente un élément coûteux du design du régime.
- L'amélioration de la formule de pension en 1984 et l'ajout de la pension minimale en 2006 n'ont pas été accompagnés d'une hausse du taux de cotisation.
- La majoration pour famille nombreuse et les allocations familiales ont été introduites sans financement approprié.

Couverture du régime de la CRF dans le contexte d'une réforme de la sécurité sociale au Congo

La loi n° 11-2012 du 4 juillet 2012 abroge la majoration pour famille nombreuse. Les allocations familiales seront désormais payables par le régime de la famille et de l'enfance en difficulté (loi n° 10-2012 du 4 juillet 2012).

La loi n° 11-2012 du 4 juillet 2012 prévoit la création d'un nouveau régime de pension pour les agents de l'Etat. Elle est silencieuse sur plusieurs sujets, notamment sur les mesures de transition, les conditions de retraite des agents de la force publique, et la revalorisation des pensions et des paramètres fixes du régime.

Les répercussions de la loi n° 11-2012 sur les principales conditions de retraite des fonctionnaires se résument de la façon suivante.

a) Conditions minimales d'octroi d'une pension

	Régime actuel de la CRF		Nouveau régime des agents	
	Age	Service	Age	Service
Catégorie III	57	15	57	17
Catégories I et II	60	15	60	20
Hors catégorie	65	15	65	25

b) Formule de pension

- 2 pour cent par année de la première période de service (durée 1); et
- 1 pour cent par année de la deuxième période de service (durée 2)

	Régime actuel de la CRF			Nouveau régime des agents		
	Durée 1	Durée 2	Maximum (en %)	Durée 1	Durée 2	Maximum (en %)
Catégorie III	20	20	60	22	36	80
Catégories I et II	20	20	60	25	30	80
Hors catégorie	20	20	60	30	20	80

c) Illustration: agents des catégories I et II ayant atteint 60 ans

Années de service	Régime actuel de la CRF	Nouveau régime des agents
	Taux de remplacement (en %)	Taux de remplacement (en %)
2015	30	Aucune pension n'est payable. Les retenues sont remboursées.
2016	32	
2017	34	
2018	36	
2019	38	
2020	40	40
2025	45	50
2030	50	55
2040	60	65

La durée minimale de service supérieure à 15 ans pour ouvrir droit à une pension est en désaccord avec la convention n° 102 qui établit qu'une personne ayant accompli un stage de 15 années de cotisation ou d'emploi doit avoir droit à une pension à l'âge normal de la retraite³.

La réduction du coût du régime qui résulterait normalement d'un resserrement des conditions d'admissibilité à la pension sera limitée dans le contexte de la fonction publique congolaise qui assure une sécurité d'emploi à ses agents.

³ Article 29, paragraphe 2 a).

L'allongement de la période d'application du taux de 2 pour cent dans la formule de pension a pour effet d'augmenter le taux de remplacement (ou taux de liquidation) dans la plupart des cas. Cette modification représente un coût additionnel pour le régime. D'ailleurs, avant cette modification, le taux de remplacement du régime pour une carrière type de 30 ans dépassait déjà le minimum de 40 pour cent préconisé par la convention n° 102⁴. Une telle modification n'est donc pas nécessaire.

Les contractuels de l'Etat assurés à la CNSS devront être assurés par le nouveau régime de pension des agents de l'Etat. Les régimes actuels de la CRF et de la CNSS sont très différents en ce qui concerne les conditions d'octroi et le calcul des pensions de retraite. La transition représente une tâche complexe dont l'impact financier devra faire l'objet d'une étude préalable.

L'analyse des prestations et de la méthode de leur financement doit prendre en compte les deux rôles du régime: soit celui d'un régime de sécurité sociale, soit celui d'un régime de pensions liées à l'emploi. La réforme actuelle de la sécurité sociale doit absolument définir une politique nationale des retraites. Elle devra englober les travailleurs de tous les secteurs de l'économie et prendre en compte le moteur démographique nécessaire à la stabilité du système de financement par répartition.

La part de la pension des employés de l'Etat qui peut être considérée comme complémentaire à une pension de vieillesse autrement fournie par le régime national de sécurité sociale fait partie des conditions de travail offertes par l'Etat-employeur à ses employés. Son coût doit être déterminé et financé de façon à préserver l'équité entre les générations et la bonne gestion des dépenses publiques.

Scénario alternatif

Dans le but d'explorer les pistes de solution au problème de déséquilibre financier du régime actuel de la CRF, un scénario alternatif est présenté dans cette sous-partie. Dans l'optique de pérenniser le régime, le scénario alternatif vise à proposer des modifications aux dispositions de prestations qui respectent la norme minimale de la convention n° 102 de l'OIT et ramènent les coûts du régime au niveau actuel des cotisations.

Les modifications sont décrites ci-dessous.

a) Prestations familiales

La majoration pour famille nombreuse est éliminée, tandis que le paiement des allocations familiales est transféré au régime de la famille et de l'enfance en difficulté.

b) Taux de cotisation

Le scénario alternatif appuie le financement des prestations de retraite et de décès sur un taux de cotisation global de 21 pour cent, dont la part salariale serait de 10 pour cent.

c) Prestations d'invalidité

Actuellement, en cas d'invalidité imputable ou non à l'exercice du service d'un agent, ce dernier continue de recevoir son salaire jusqu'à la retraite. Dès lors, une rente d'invalidité est payable en sus de la pension de retraite. Il est recommandé de réexaminer

⁴ Annexe à la partie XI.

cette pratique de façon à favoriser la réadaptation des travailleurs et leur retour au travail et à améliorer la visibilité des coûts relatifs aux lésions professionnelles ce qui aurait pour effet de sensibiliser à la prévention de leur survenance. Il y aurait lieu de considérer le modèle du régime des risques professionnels et de pensions des travailleurs du secteur privé dans l'examen de la protection des employés de l'Etat.

L'estimation approximative du coût des rentes d'invalidité en fonction des pensions à la retraite telle qu'établie dans le scénario de base est aussi utilisée dans l'établissement du coût du scénario alternatif.

d) Salaire de référence

La modification envisagée consiste à déterminer le salaire de référence en faisant la moyenne des salaires indexés de l'ensemble de la carrière. Les salaires passés seraient indexés selon l'augmentation générale des salaires. Cette modification nécessite une période de transition pour permettre de constituer des comptes individuels complets. Durant la transition, la période considérée pour la moyenne augmenterait graduellement d'une année chaque année jusqu'à ce que la totalité de la carrière des assurés puisse être prise en compte.

e) Taux d'accumulation de la pension

Le scénario alternatif considère un taux d'accumulation de la pension de 1,5 pour cent⁵, ce qui se traduit par un taux de remplacement de revenu de 45 pour cent pour une carrière type de 30 ans, ce qui dépasse le minimum de 40 pour cent préconisé par la convention n° 102⁶. Selon l'estimation de coût, le nouveau taux de 1,5 pour cent s'applique à chaque année d'assurance postérieure à la date de l'évaluation, tandis que la formule actuelle s'applique aux années antérieures. D'autres mesures transitoires pourraient être envisagées pour traiter adéquatement les premières cohortes de retraités. Dans de tels cas, les coûts présentés ci-dessous seraient sous-estimés.

f) Retraite normale

Selon le scénario alternatif, pour qu'une pension soit payable, il faudrait avoir cessé définitivement toute activité salariée, avoir atteint l'âge de 60 ans et avoir cotisé au moins 15 ans. Si la période de cotisation est inférieure à 15 ans, une allocation de retraite serait payable. On pourrait envisager de réduire cette durée minimale à 5 ans comme au régime de la CNSS.

L'âge normal de la retraite préconisé à 60 ans pour tous dans le scénario alternatif pourra être relevé graduellement dans le futur jusqu'à 65 ans. Les répercussions de l'augmentation de l'âge de la retraite sur le comportement de retraite des individus assurés (c'est-à-dire sur l'âge effectif de retraite) dépendent des modalités de retraite normale et anticipée du régime (conditions d'âge et de durée de cotisation, facteur de réduction pour anticipation) ainsi que de la possibilité de poursuivre la participation au marché du travail dans un emploi assurable. L'augmentation de l'âge de la retraite peut avoir pour effet d'augmenter ou diminuer le coût du régime dépendant de l'équilibre entre, d'une part, le gain de revenus de cotisation et l'économie de paiement de pension au cours de la période durant laquelle la retraite est retardée et, d'autre part, la pension retardée plus élevée.

⁵ Egal au taux proposé au scénario alternatif pour le régime de la CNSS.

⁶ Annexe à la partie XI.

g) Retraite anticipée

Selon le scénario alternatif, il serait possible de demander une pension anticipée dès 5 ans avant l'âge normal de la retraite si le travailleur a cessé définitivement toute activité salariée et a cotisé au moins 15 ans. Si la période de cotisation est inférieure à 15 ans, une allocation de retraite serait payable.

Un facteur de réduction de 6 pour cent par année de retraite avant l'âge normal de la retraite serait applicable.

Les modifications aux critères d'admissibilité à la retraite sont susceptibles de modifier le comportement de retraite des travailleurs de différentes manières dans le temps. Leur adaptation dépend également des conditions du marché du travail. L'estimation de coût présentée ci-dessous ne suppose aucun changement à l'hypothèse de départ à la retraite du scénario de base. La réduction de coût peut ne pas être aussi importante que celle estimée dans le cadre du scénario alternatif.

h) Pension minimum

La pension minimum serait applicable entièrement en cas de retraite normale. Elle n'est pas payable en cas de retraite anticipée. La pension minimum serait égale à 60 pour cent du salaire minimum indiciaire des agents civils de l'Etat.

i) Prestations de survivants

Si un travailleur, au moment de son décès, a cotisé pendant au moins 15 ans, le total des pensions payables à un conjoint survivant et deux orphelins devrait être au moins égal à 40 pour cent du salaire de référence⁷.

Le capital décès serait égal au remboursement des frais funéraires, qui est aujourd'hui de 200 000 FCFA, et serait indexé annuellement selon l'inflation.

Les coûts du régime en pourcentage des salaires assurables selon le scénario de base et le scénario alternatif sont les suivants:

	PMG	PAYG				
	2012-2111	2012	2021	2031	2071	2111
Scénario de base	36,9	20,9	34,5	33,0	35,1	51,1
Scénario alternatif	23,1	20,6	34,4	31,0	19,4	28,1

Bien que les modifications contenues dans le scénario alternatif représentent des changements majeurs, elles ne parviennent qu'à long terme à ramener le coût du régime (la PMG sur les 100 prochaines années) au niveau du taux de cotisation comparable à celui du régime de la CNSS. Le taux de cotisation, malgré sa hausse préconisée de 15 pour cent à 21 pour cent, reste inférieur au taux PAYG sur les 20 prochaines années, ce qui nécessite un financement provenant d'autres sources. Le rétablissement de l'équilibre financier dépendra également de la capacité du régime à générer des revenus de placement suffisants sur la réserve qui sera constituée des surplus techniques futurs nets des coûts de fonctionnement.

⁷ Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, article 62 et article 63, paragraphe 1.

En plus de leur efficacité financière, les mesures de modification et de transition doivent être conçues de telle sorte qu'elles puissent faire consensus au sein des parties prenantes du régime, notamment en ce qui concerne la répartition des efforts à fournir.

Cadre financier et administratif

Actuellement, le système comptable de la CRF est insuffisant pour fournir les outils de gestion nécessaires à une bonne gouvernance du régime. Le budget de la CRF est autorisé par la tutelle et n'utilise que deux types de comptes, à savoir le compte de gestion et le compte administratif. Il est crucial que les états financiers soient produits selon les normes généralement reconnues et que soit mis en place un système informatisé des comptes individuels, de la liquidation des prestations et de leur paiement.

1. Revue de l'expérience

Cette évaluation actuarielle est la première de la Caisse de retraite des fonctionnaires (CRF). Il n'existe pas de projections passées permettant une analyse comparative de l'expérience. La CRF ne produit pas d'états financiers selon les normes généralement reconnues et ses rapports annuels d'activités ne sont pas standardisés, ce qui limite la portée de l'analyse des tendances. Cette partie présente un aperçu des tendances récentes fondées sur les données statistiques et financières disponibles.

Le tableau 1.1 présente la situation financière de la CRF qui peut être relevée des rapports annuels d'activités des trois années financières 2009 à 2011.

Tableau 1.1. Situation financière de la CRF, 2009-2011 (en millions de FCFA)

	Réalisation au 14.12.2009	Réalisation au 31.12.2010	Réalisation au 31.05.2011
Recettes			
Cotisations sociales attendues de l'Etat			
En cours	19 894	22 781	24 915
Arriérés		2 566	7 500
Cotisations sociales des organismes assimilés	1 558	1 754	1 636
Validation des services	151	4	3
Total des cotisations	21 603	27 106	34 055
Dégel des fonds	0	12 000	16 500
Revenus de placements immobiliers	19	19	19
Total des recettes	21 622	39 125	50 574
	Réalisation au 14.12.2009	Prévision 2010	Réalisation au 31.10.2011
Dépenses			
Dépenses de prestations sociales	26 195	42 382	34 280
Dépenses de fonctionnement	1 705	1 445	5 940
Dépenses payables par annuité	3	200	0
Remboursement d'emprunts bancaires	700	1 101	0
Dépenses d'investissement	198	3 028	180
Total des dépenses	28 801	48 657	40 400
	Solde au 14.12.2009	Solde au 31.07.2010	Solde au 21.12.2011
Trésorerie			
Caisse et banques	1 329	-188	2 661

En plus du solde de trésorerie, des actifs immobiliers (terrains nus et immeubles) dont la valeur d'achat s'élève à 7 milliards de FCFA et une flotte de véhicules dont la valeur amortie s'élève à plus de 500 millions de FCFA constituent une partie des avoirs de la CRF. Les données disponibles ne permettent pas de déterminer la valeur de l'ensemble des avoirs de la CRF.

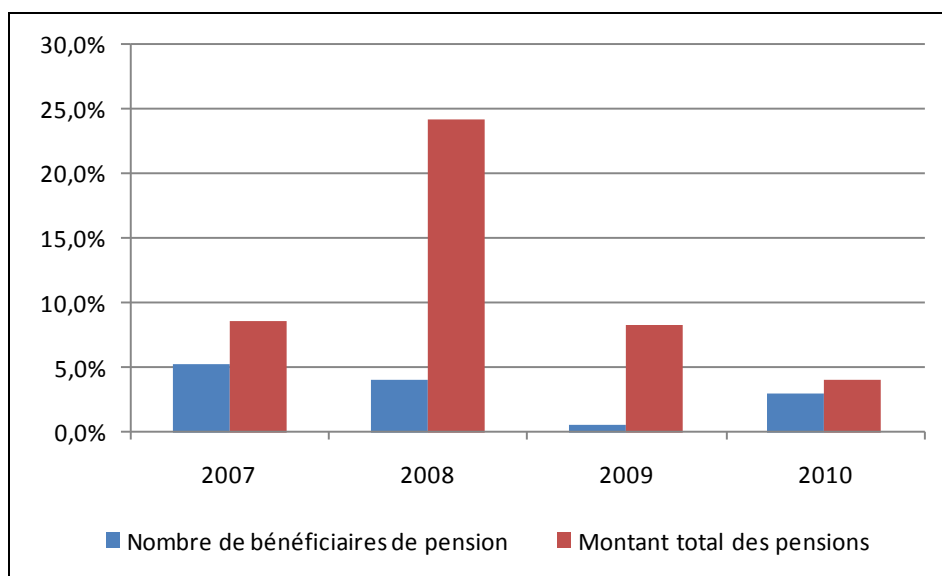
Le document «Journées nationales de réflexion sur la retraite au Congo» produit par le ministère du Travail et de la sécurité sociale en mars 2011 rapporte des statistiques démographiques et financières de la CRF pour les années 2006 à 2010, ainsi qu'une projection de ces statistiques pour les années 2011 à 2015. Le tableau 1.2 présente le montant et le nombre de bénéficiaires de prestations servies par la CRF durant les années 2006 à 2011.

Tableau 1.2. Composants de prestations de la CRF, 2006-2010

	2006	2007	2008	2009	2010
Montants de prestations (en millions de FCFA)					
Pensions d'ancienneté	17 080	18 304	22 711	24 666	25 765
Pensions proportionnelles	133	145	195	222	231
Pensions de réversion	1 520	1 777	2 561	2 869	2 986
Pensions temporaires d'orphelins	843	1 041	1 017	960	917
Rentes d'invalidité	319	349	374	368	374
Capital décès	430	281	356	777	449
Remboursement de cotisations	76	100	118	115	117
Majorations pour familles nombreuses	3 850	4 001	4 150	4 192	4 272
Allocations familiales	604	736	589	555	529
Montant total	24 856	26 734	32 070	34 723	35 640
Nombre de prestations					
Pensions d'ancienneté	12 586	13 335	14 004	14 138	14 636
Pensions proportionnelles	228	228	230	238	239
Pensions de réversion	3 029	3 139	3 227	3 241	3 394
Pensions temporaires d'orphelins	1 145	1 178	1 154	1 100	1 006
Nombre de bénéficiaires de pensions	16 988	17 880	18 615	18 717	19 275
Rentes d'invalidité	386	406	415	397	414
Capital décès	400	259	329	570	421
Remboursement de cotisations	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Majorations pour familles nombreuses	11 237	11 626	12 091	12 150	12 605
Allocations familiales	9 772	10 052	9 968	9 582	9 494

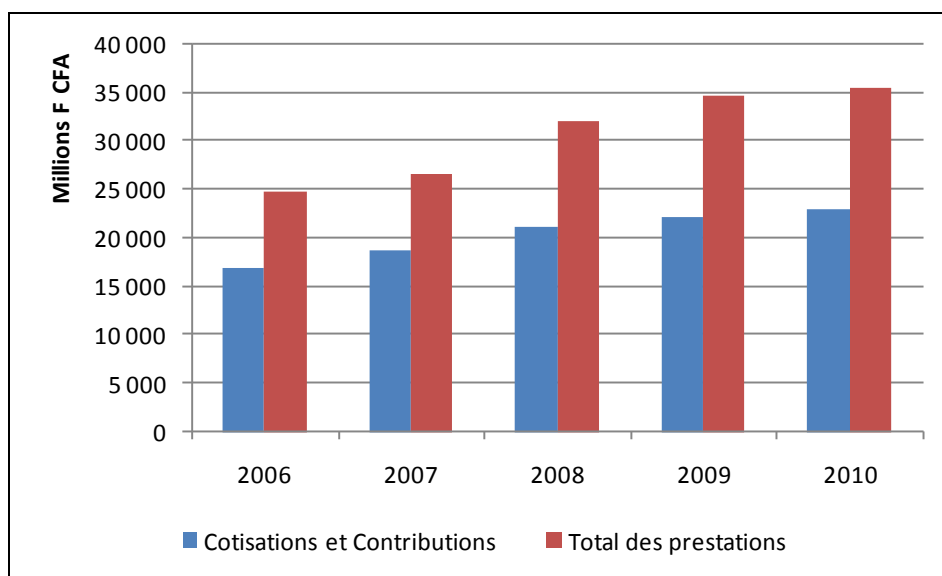
La figure 1.1 montre l'évolution du nombre de bénéficiaires de pensions et du montant total des pensions sur la période 2006-2010. L'augmentation plus importante du montant total des pensions en 2008 peut être attribuable à la revalorisation des faibles pensions à la suite du décret n° 2006-697 du 30 décembre 2006. L'augmentation beaucoup moins importante du nombre de bénéficiaires de pensions en 2009 peut être attribuable au relèvement de l'âge de la retraite des agents à la suite des lois n^{os} 14-2007 et 13-2007 du 25 juillet 2007.

Figure 1.1. Evolution du nombre de bénéficiaires de pensions et du montant total des pensions, 2006-2010



La figure 1.2 illustre le dépassement significatif et récurrent des dépenses de prestations (présentées dans le tableau 1.2) par rapport aux revenus de cotisation.

Figure 1.2. Revenus de cotisation et dépenses de prestations, 2006-2010
(en millions de FCFA)



2. Cadre démographique et économique général

En plus d'assurer le rôle de régime occupationnel dont l'Etat est l'employeur, le régime géré par la CRF fait partie du système de sécurité sociale du pays. Les revenus et dépenses futurs de la CRF sont donc étroitement liés aux futures politiques de dépenses gouvernementales qui sont à leur tour sous l'influence de l'évolution de la population générale, du marché du travail et de l'environnement économique du pays. La taille et la structure de la population influenceront le nombre potentiel de cotisants et de bénéficiaires du régime. De même, l'évolution du PIB, la productivité du travail, l'emploi, le chômage, les salaires, l'inflation et les taux d'intérêt auront des répercussions directes et indirectes sur les revenus et les dépenses projetés du régime. Ces facteurs démographiques et économiques sont intimement liés. L'évaluation du régime appuyée sur un cadre démographique et macroéconomique national garantit une meilleure cohérence des résultats. Les projections démographiques et économiques nationales représentent une étape intermédiaire aux projections spécifiques de la CRF. Les variables démographiques et macroéconomiques sont projetées sur une période de 100 ans sur la base d'une analyse des tendances récentes et une estimation plausible de l'expérience future.

2.1. Population du Congo

Le point de départ de la projection de la population du Congo est le volume global de la population et sa répartition par âge et sexe fournis par le Recensement général de la population et de l'habitat du Congo de 2007 (RGPH-07). On obtient la population projetée en appliquant diverses hypothèses de mortalité, de fécondité et de migration à la population de 2007.

Fécondité

L'indice synthétique de fécondité (ISF) représente le nombre d'enfants par femme en âge de procréer. En absence de migration, une valeur de l'ISF de 2,1 est nécessaire au renouvellement de la population. L'annuaire statistique du Congo de 2009 indique que l'ISF est passé de 5,9 enfants par femme selon le RGPH-1984 à 4,9 enfants par femme selon le RGPH-2007. La présente évaluation présume que l'ISF diminuera progressivement de 4,5 en 2011 à 2,1 enfants par femme en 2057 et restera constant par la suite.

Le ratio de masculinité à la naissance est supposé rester constant à 1,03.

Mortalité

Pour la projection de la population, les taux de mortalité ont été déterminés à l'aide de la méthodologie utilisée par l'ONU pour élaborer ses tables de mortalité types, fondée sur l'espérance de vie à la naissance. L'espérance de vie est de 50,1 ans pour les hommes et 53,3 ans pour les femmes en 2007 selon le RGPH-2007. Le modèle d'évolution lente de l'ONU est adopté pour projeter l'amélioration de l'espérance de vie. Selon l'Enquête de séroprévalence et sur les indicateurs du sida au Congo (ESISC-I) de 2009, la première de ce genre au Congo, la prévalence du VIH dans la population générale des femmes et des hommes de 15 à 49 ans est estimée à 3,2 pour cent. La mortalité due au VIH et sida est prise en compte de manière implicite dans les projections.

Migration

L'annuaire statistique du Congo de 2009 indique que des données fiables sur la migration ne sont pas disponibles. De ce fait, les projections sont élaborées sans tenir compte de la migration.

Le tableau 2.1 présente l'évolution de l'ISF et de l'espérance de vie à la naissance et à 60 ans sur la période de projection de l'évaluation.

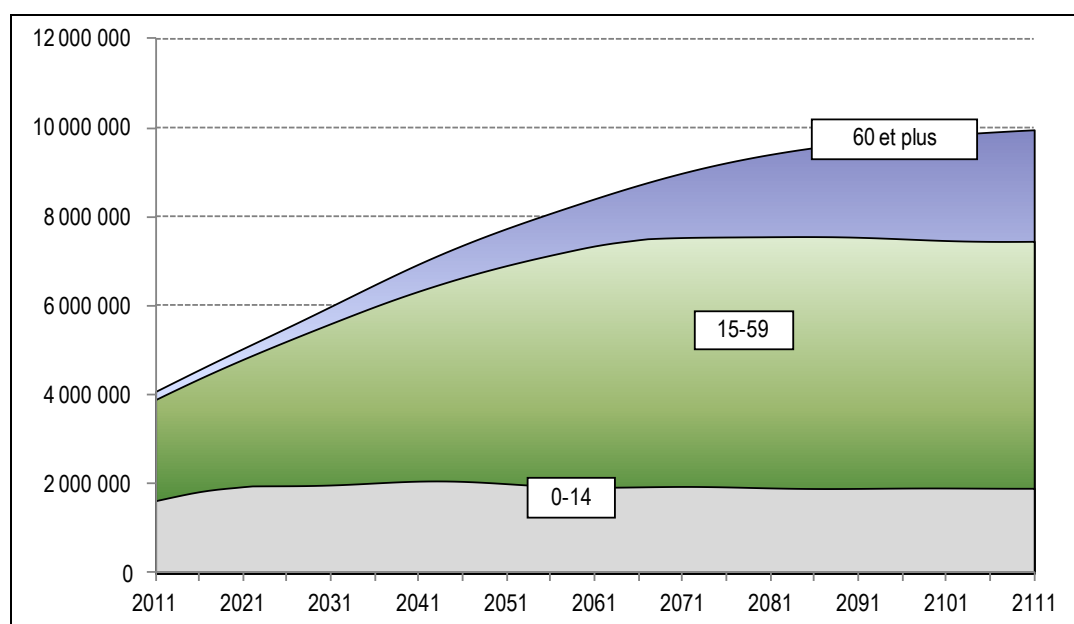
Tableau 2.1. Hypothèses démographiques

Année	Indice synthétique de fécondité	Espérance de vie à la naissance		Espérance de vie à 60 ans	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
2011	4,5	51,7	54,9	13,7	15,3
2021	3,7	55,7	58,9	14,4	16,1
2031	3,0	59,7	62,9	15,2	17,0
2041	2,4	63,2	66,7	16,0	18,0
2051	2,1	65,8	70,1	16,6	19,1
2061	2,1	67,8	72,6	17,2	19,9
2071	2,1	69,8	74,4	17,8	20,7
2081	2,1	71,4	76,2	18,4	21,1
2091	2,1	73,0	77,8	19,0	21,5
2101	2,1	74,6	79,2	19,6	22,4
2111	2,1	76,1	80,5	20,2	23,4

Population projetée

La figure 2.1 représente la projection de la population du Congo pour trois groupes d'âge (14 ans et moins, 15 à 59 ans, 60 ans et plus) et illustre la tendance au vieillissement de la population du Congo.

Figure 2.1. Projection de la population du Congo, 2011-2111



Le tableau 2.2 présente la projection de la population de façon plus détaillée. Le ratio entre les personnes en âge de travailler et une personne âgée de 60 ans et plus va passer de 12,6 en 2011 à 2,2 en 2111.

Tableau 2.2. Projection de la population du Congo, 2011-2111

Année	Total	Age			Ratio entre personnes de 15 à 59 ans et personne de 60 ans et plus
		0-14	15-59	60 et plus	
2011	4 089 709	1 616 771	2 290 677	182 262	12,6
2021	5 057 220	1 929 138	2 885 755	242 327	11,9
2031	6 005 535	1 966 459	3 652 798	386 278	9,5
2041	6 956 751	2 052 219	4 294 496	610 036	7,0
2051	7 752 471	1 994 625	4 926 953	830 893	5,9
2061	8 419 959	1 915 633	5 446 198	1 058 129	5,1
2071	8 997 837	1 933 835	5 616 328	1 447 674	3,9
2081	9 417 460	1 901 094	5 667 542	1 848 824	3,1
2091	9 687 327	1 889 923	5 666 369	2 131 034	2,7
2101	9 852 854	1 899 615	5 582 831	2 370 408	2,4
2111	9 968 814	1 893 436	5 572 146	2 503 231	2,2

2.2. Cadre macroéconomique

Croissance économique

Le PIB, en tant que somme des revenus bruts des salariés, gouvernements et entreprises, peut tirer son augmentation annuelle de l'augmentation du nombre de travailleurs et de l'augmentation de la productivité par travailleur. A long terme, l'augmentation de la productivité affecte normalement le niveau des salaires.

A court terme, la projection de la croissance du PIB se fonde sur les estimations du plan de développement du gouvernement⁸. L'économie congolaise reste dominée par la production pétrolière, en dépit de la baisse prévue entre 2012 et 2016 occasionnée par le déclin de certains gisements. L'exploitation du fer, du cuivre, de la potasse et du phosphate devrait démarrer entre 2013 et 2017 pour prendre le relais de la production pétrolière. Les secteurs porteurs de croissance incluent l'industrie du bois, l'agro-industrie et la sylviculture. Des efforts de mise en œuvre sont en cours pour renforcer le système éducatif et améliorer le système de santé. Le développement des infrastructures bénéficie d'un vaste programme destiné à assurer le désenclavement du pays et faciliter l'implantation des infrastructures socio-économiques. Les perspectives de développement de l'économie nationale entre 2012 et 2016 pourraient se caractériser par:

- l'expansion du secteur secondaire;
- le développement du secteur tertiaire;
- l'accroissement de la production agricole, de l'élevage et de la pêche;

⁸ *Growth, Employment, and Poverty Reduction Strategy Paper (2012-2016 DSCERP)*, Ministry of Economy, Planning, Land Reform, and Integration.

- l'entrée en exploitation des ressources minières autres que le pétrole avec des niveaux de production élevés;
- un contexte international marqué par une situation financière apaisée et une crise économique de plus en plus maîtrisée ⁹.

La figure 2.2 présente le taux de croissance des principaux facteurs économiques durant la décennie précédant la date de l'évaluation, tandis que le tableau 2.3 présente la projection des principales variables économiques.

Figure 2.2. Taux de croissance des principaux indicateurs économiques, 2001-2011

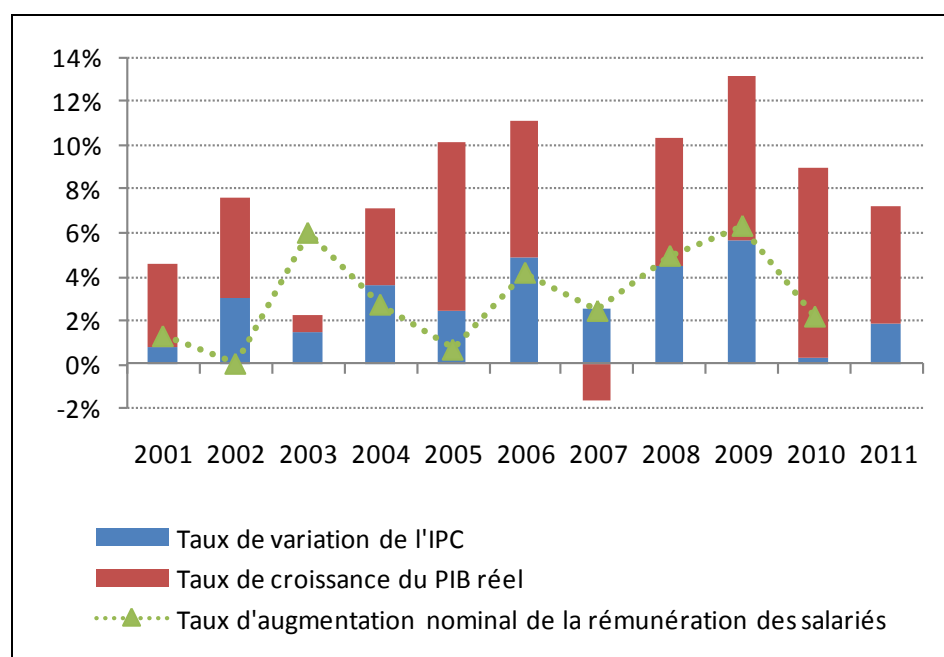


Tableau 2.3. Projection des principales variables économiques, 2012-2111 (en pourcentage)

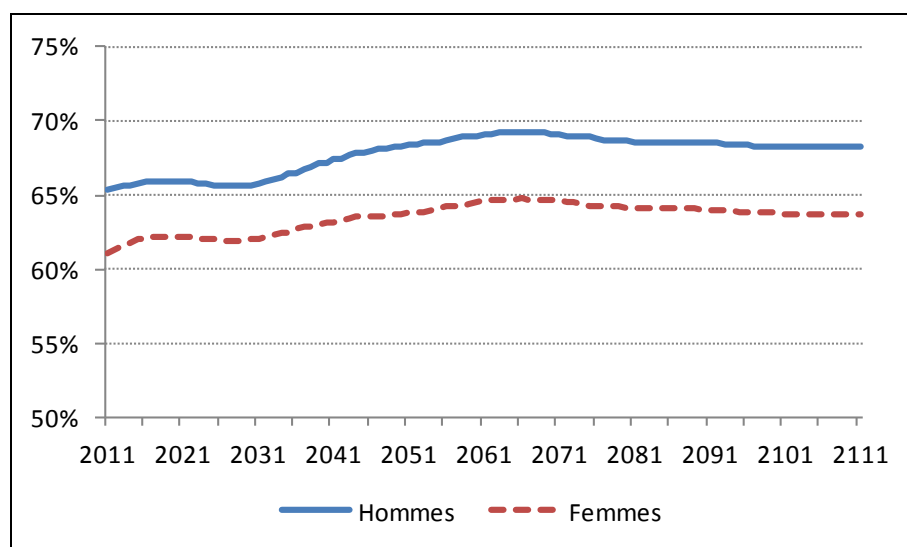
Année	Taux de variation de l'IPC	Taux réel de croissance du PIB	Taux d'augmentation du nombre de travailleurs	Taux de croissance de la productivité
2012	2,8	4,7	2,6	2,1
2013	2,7	4,7	2,6	2,1
2014	2,8	4,7	2,5	2,1
2015	2,7	4,7	2,5	2,1
2016	2,7	4,7	2,5	2,1
2021	2,7	4,6	2,5	2,1
2031	2,7	4,5	2,4	2,1
2041	2,7	4,0	1,8	2,1
2051	2,7	3,6	1,4	2,1
2061	2,7	3,2	1,0	2,1
2071	2,7	2,6	0,5	2,1
2091	2,7	2,1	0,0	2,1
2111	2,7	2,1	0,0	2,1

⁹ Perspectives d'évolution du cadre macroéconomique de 2012 à 2016, Défis démo-économiques et enjeux de sécurité sociale, ministère du Travail et de la Sécurité sociale.

Marché du travail

La deuxième Enquête congolaise auprès des ménages (ECOM 2011) indique un taux d'activité estimé à 63,2 pour cent et un taux de chômage estimé à 6,9 pour cent avec une forte concentration chez les jeunes de 15 à 29 ans (11,7 pour cent chez les hommes et 12,4 pour cent chez les femmes). Les taux d'activité de la population active par âge et par sexe risquent d'évoluer selon les niveaux de la base de données LABORSTA de l'OIT pour les années de 2011 à 2020 et de se stabiliser au niveau de 2020 par la suite. La projection de la population employée présuppose que le chômage se stabilise aux niveaux indiqués par l'enquête. Ainsi, la population employée croît selon un taux en baisse de 2,6 pour cent vers 0 pour cent sur la période de projection (1,1 pour cent en moyenne). La figure 2.3 illustre l'évolution projetée des taux d'activité.

Figure 2.3. Taux de participation, 2011-2111



La figure 2.4 présente la composition de la population sur laquelle les projections du marché du travail sont fondées. Le tableau 2.4 présente l'évolution projetée du marché du travail au cours des 100 prochaines années.

Figure 2.4. Composition de la population

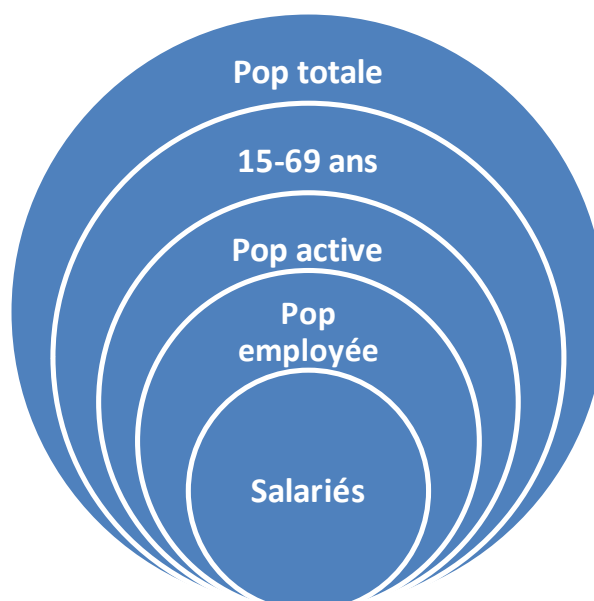


Tableau 2.4. Bilan du marché du travail, 2011-2111 (en milliers)

	2011	2021	2031	2041	2051	2061	2071	2091	2111
Population totale	4 090	5 057	6 006	6 957	7 752	8 420	8 998	9 687	9 969
Hommes	2 019	2 503	2 975	3 445	3 835	4 158	4 439	4 772	4 902
Femmes	2 071	2 555	3 031	3 512	3 918	4 262	4 558	4 915	5 067
Population 15-69	2 399	3 047	3 918	4 696	5 416	6 041	6 469	6 724	6 681
Hommes	1 178	1 499	1 930	2 313	2 677	3 001	3 214	3 351	3 338
Femmes	1 221	1 548	1 988	2 383	2 740	3 039	3 255	3 373	3 343
Population active	1 517	1 950	2 503	3 066	3 578	4 035	4 323	4 454	4 408
Hommes	771	988	1 269	1 559	1 830	2 073	2 220	2 295	2 278
Femmes	746	962	1 234	1 507	1 748	1 962	2 102	2 159	2 130
Taux de participation (en %)	63,2	64,0	63,9	65,3	66,0	66,8	66,8	66,8	66,8
Hommes	65,4	65,9	65,8	67,4	68,4	69,1	69,1	68,5	68,3
Femmes	61,1	62,2	62,1	63,2	63,8	64,6	64,6	64,0	63,7
Personnes employées	1 412	1 820	2 336	2 870	3 359	3 799	4 084	4 216	4 173
Hommes	721	925	1 187	1 462	1 721	1 954	2 098	2 172	2 156
Femmes	691	895	1 150	1 408	1 638	1 845	1 986	2 044	2 016
Travailleurs salariés	170	219	281	346	406	460	494	511	506
Hommes	123	158	202	249	294	333	358	370	368
Femmes	47	61	79	96	112	126	136	140	138
Travailleurs autonomes	1 242	1 601	2 055	2 524	2 953	3 339	3 590	3 705	3 667
Hommes	598	767	984	1 212	1 428	1 620	1 740	1 801	1 789
Femmes	644	834	1 071	1 312	1 525	1 719	1 850	1 904	1 878
Chômeurs	105	130	167	196	218	236	238	238	235
Hommes	50	63	82	97	109	119	122	123	122
Femmes	55	67	85	99	110	117	117	115	114
Taux de chômage (en %)	6,9	6,7	6,7	6,4	6,1	5,8	5,5	5,5	5,5
Hommes	6,4	6,4	6,5	6,2	5,9	5,7	5,5	5,4	5,3
Femmes	7,4	6,9	6,9	6,5	6,3	6,0	5,6	5,3	5,3

Inflation

Selon les prévisions congolaises, l'Indice harmonisé des prix à la consommation (IHPC) des deux principales villes (Brazzaville et Pointe-Noire) évolue à la baisse entre 2,9 pour cent et 2,7 pour cent pour la période 2011-2015. La présente évaluation prévoit que le taux d'inflation se stabilise à 2,7 pour cent à partir de 2015.

Salaires

Il est pressenti qu'à long terme, l'augmentation des salaires réels s'ajustera à la croissance de la productivité. La présente évaluation estime que le taux nominal d'augmentation des salaires est nul en 2012, qu'il augmentera progressivement jusqu'à 4,9 pour cent en 2021 et restera constant par la suite.

Taux d'intérêt

Actuellement, aucun fonds n'est accumulé puisque toutes les recettes sont dédiées au paiement des dépenses. Aux fins du calcul des indicateurs financiers, une hypothèse sur le taux d'intérêt doit être établie pour déterminer le facteur d'actualisation des flux monétaires. Le taux d'intérêt nominal utilisé à partir de 2017 est de 4,9 pour cent en présupposant un taux réel d'intérêt de 2,1 pour cent et un taux d'inflation de 2,7 pour cent. Le taux réel d'intérêt à long terme est présumé égal au taux de croissance de la productivité. Pour la période 2012-2016, le taux utilisé est obtenu par l'interpolation entre le taux d'intérêt sur les dépôts à la Banque des Etats de l'Afrique centrale (BEAC) de 0,6 pour cent en 2011 et le taux projeté en 2017.

3. Projections démographiques et financières de la CRF

Le but de l'évaluation actuarielle est de prévoir la situation financière du régime afin de permettre au gouvernement d'analyser sa capacité à faire face à ses obligations futures. L'approche de groupe ouvert adoptée pour cette évaluation laisse entendre que les agents de la fonction publique et de la force publique continuent à être assurés à la CRF en versant des cotisations et en accumulant des droits de prestations pour pouvoir finalement recevoir les prestations selon les dispositions légales du régime. Les cotisations et prestations futures sont projetées selon les hypothèses démographiques et économiques présentées dans la partie 2 et sur la base des données et hypothèses spécifiques au régime présentées dans l'annexe 3.

L'évaluation actuarielle vise à déterminer si le financement du régime de la CRF peut assurer sa viabilité financière, et non à faire des prévisions numériques précises. En raison de la dimension à long terme des hypothèses et des limites observées quant aux données disponibles, les valeurs nominales projetées contiennent un degré important d'incertitude. Les résultats de la présente évaluation devraient donc être interprétés avec prudence et des études actuarielles devraient être réalisées régulièrement afin de valider les hypothèses d'après l'expérience et l'amélioration des bases de données.

Les pensions sont des prestations de long terme. L'analyse de l'équilibre financier du régime doit se faire sur un long cycle au cours duquel les plus jeunes des premiers assurés deviennent pensionnés, meurent et les prestations payables à leurs survivants cessent. Un tel cycle peut s'étendre sur plus de 60 ans. La période de projection retenue pour cette évaluation actuarielle s'étend sur 100 ans. La méthodologie générale de l'évaluation actuarielle est présentée dans l'annexe 2.

3.1. Définition du «scénario de base»

Le scénario de base de cette évaluation prend en compte les dispositions du régime en vigueur à la date de l'évaluation. Un aperçu est présenté dans l'annexe 1. Bien que ces dispositions n'incluent pas une indexation périodique des pensions, les projections tiennent compte de l'intention du gouvernement consistant à protéger les retraités de la perte du pouvoir d'achat à long terme de leur pension. Par conséquent, le scénario de base inclut une indexation annuelle des pensions fondée sur la variation de l'indice des prix à la consommation. Le scénario de base ne tient pas compte des modifications découlant des lois adoptées en 2012¹⁰ qui seront évoquées à la partie 4.

3.2. Projections démographiques

La distribution par âge et sexe des assurés actifs évolue selon l'hypothèse des taux de couverture constants applicables à la distribution de la population employée. Ainsi, l'effectif des agents assurés à la CRF évolue au même rythme que la population employée du Congo qui croît à un taux en baisse de 2,6 pour cent vers 0 pour cent sur la période de

¹⁰ Trois lois concernant la protection sociale au Congo ont été adoptées en 2012:

- loi n° 10-2012 du 4 juillet 2012 sur l'institution du régime de la famille et de l'enfance en difficulté;
- loi n° 11-2012 du 4 juillet 2012 sur l'institution du régime des pensions des agents de l'Etat;
- loi n° 18-2012 du 22 août 2012 sur l'institution du régime des risques professionnels et des pensions des travailleurs du secteur privé.

projection. La projection démographique des assurés et bénéficiaires est présentée de façon plus détaillée dans l'annexe 3.

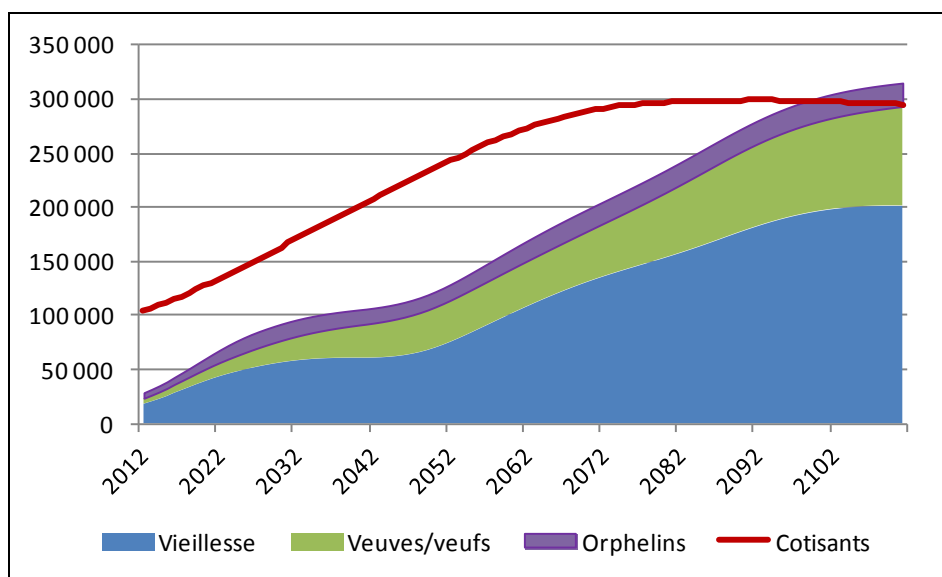
Le tableau 3.1 met en exergue le poids démographique du régime en comparant le nombre de bénéficiaires de pensions au nombre d'assurés actifs. Sur la période de projection 2012-2111, le nombre de cotisants augmente et passe de 104 151 à 295 301 (près de 3 fois supérieur), tandis que le nombre de pensionnés passe de 28 290 à 315 347 (près de 13 fois supérieur), ce qui a pour effet de réduire le ratio entre cotisants et pensionnés de 3,7 à 0,9.

Tableau 3.1. Effectifs de cotisants et de pensionnés, 2012-2111

Année	Nombre de cotisants	Nombre de pensionnés				Ratio entre cotisants et pensionnés
		Vieillesse	Veuves/veufs	Orphelins	Total	
2012	104 151	18 051	5 103	5 137	28 290	3,7
2013	106 807	20 270	5 749	5 361	31 380	3,4
2014	109 472	22 585	6 419	5 665	34 668	3,2
2015	112 200	25 156	7 112	6 043	38 311	2,9
2016	114 982	28 264	7 830	6 548	42 643	2,7
2017	117 850	30 987	8 573	7 220	46 780	2,5
2018	120 848	33 754	9 342	7 896	50 993	2,4
2019	123 994	36 527	10 136	8 710	55 374	2,2
2020	127 204	39 112	10 957	9 630	59 698	2,1
2021	130 321	41 622	11 805	10 603	64 030	2,0
2026	148 105	51 248	16 363	14 586	82 197	1,8
2031	166 820	57 553	21 262	15 271	94 086	1,8
2036	186 056	60 394	26 297	14 772	101 463	1,8
2041	204 663	60 773	31 060	13 984	105 817	1,9
2051	239 544	72 692	38 062	14 334	125 087	1,9
2061	270 647	105 174	41 627	18 170	164 972	1,6
2071	290 380	133 899	48 044	20 099	202 042	1,4
2091	299 004	180 311	75 095	21 222	276 628	1,1
2111	295 301	201 720	91 926	21 702	315 347	0,9

La figure 3.1 illustre l'évolution des effectifs de cotisants et des pensionnés du régime sur la période de projection 2012-2111.

Figure 3.1 Effectifs de cotisants et de pensionnés, 2012-2111



3.3. Projections financières

Le tableau 3.2 présente le ratio de remplacement du système selon le type de pension. Le ratio de remplacement du système est le ratio de la moyenne des pensions en paiement sur une année donnée par rapport à la moyenne des salaires assurables des assurés actifs de cette même année.

Les données du tableau 3.2 montrent que les ratios de remplacement des prestations de vieillesse diminueront graduellement en raison: 1) de la diminution relative de la majoration pour famille nombreuse (découlant de la diminution projetée de la fécondité); et 2) du fait que les pensions sont indexées en fonction des prix alors que les salaires évoluent en fonction d'un indice plus élevé.

Tableau 3.2. Ratio de remplacement du système, 2012-2111

Année	Pension de vieillesse		Pension de réversion		
	Hommes	Femmes	Veuves	Veufs	Orphelins
2012	0,90	1,10	0,33	0,39	0,09
2013	0,90	1,04	0,34	0,39	0,09
2014	0,90	1,00	0,36	0,39	0,09
2015	0,89	0,96	0,36	0,39	0,09
2016	0,90	0,93	0,37	0,38	0,09
2017	0,89	0,90	0,38	0,38	0,09
2018	0,89	0,88	0,39	0,37	0,08
2019	0,89	0,86	0,39	0,37	0,08
2020	0,88	0,84	0,39	0,36	0,08
2021	0,87	0,83	0,39	0,36	0,08
2026	0,82	0,75	0,38	0,33	0,07
2031	0,76	0,69	0,36	0,30	0,07
2036	0,71	0,66	0,33	0,29	0,06
2041	0,65	0,63	0,29	0,27	0,06

Année	Pension de vieillesse		Pension de réversion		
	Hommes	Femmes	Veuves	Veufs	Orphelins
2051	0,62	0,61	0,24	0,25	0,05
2061	0,66	0,63	0,23	0,26	0,06
2071	0,63	0,63	0,23	0,26	0,06
2091	0,62	0,60	0,22	0,25	0,06
2111	0,61	0,60	0,22	0,26	0,06

Le tableau 3.3 présente l'évolution des dépenses projetées de la CRF en montant et en pourcentage de la masse salariale assurable (le taux de répartition, aussi appelé *pay-as-you-go* (ou PAYG) et du PIB. Il est à noter que la pension de vieillesse inclut la rente d'invalidité payable à la retraite et les dépenses du régime présentées n'incluent pas le coût de fonctionnement de la Caisse. Le taux PAYG augmente rapidement, de 20,9 pour cent en 2012 à 35,4 pour cent en 2025, principalement en raison des départs à la retraite qui font presque tripler le nombre de personnes bénéficiant d'une pension de vieillesse entre 2012 et 2025.

Tableau 3.3. Projections des dépenses de la CRF, 2012-2111

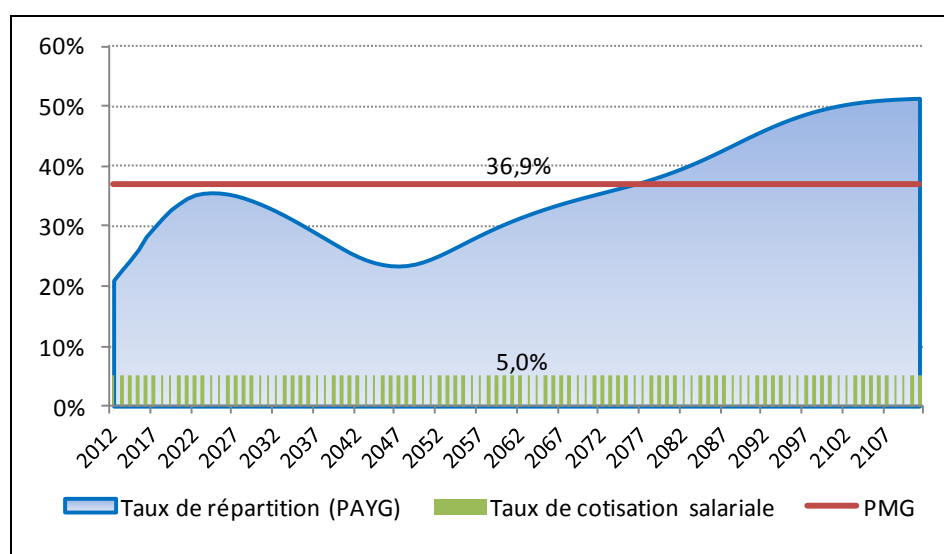
Année	Dépenses de prestations (en millions de FCFA)					Dépenses de prestations (en %)	
	Pension de vieillesse *	Pension de réversion	Paiements uniques	Allocations familiales	Total	Salaires assurables	PIB
2012	32 750	4 378	2 380	746	40 254	20,9	0,5
2013	37 255	5 062	2 531	774	45 621	22,6	0,5
2014	42 041	5 814	2 739	797	51 391	24,2	0,6
2015	47 503	6 648	2 949	818	57 917	25,9	0,6
2016	54 380	7 585	3 168	849	65 982	28,1	0,6
2017	60 674	8 635	3 371	856	73 536	29,7	0,6
2018	67 494	9 767	3 630	840	81 730	31,2	0,6
2019	74 751	11 011	3 884	819	90 465	32,6	0,6
2020	81 949	12 381	4 137	792	99 260	33,6	0,6
2021	89 460	13 869	4 423	839	108 591	34,5	0,7
2026	126 088	22 832	6 125	890	155 936	35,2	0,6
2031	163 952	34 111	8 304	848	207 214	33,0	0,6
2036	202 987	48 229	10 996	798	263 011	29,4	0,5
2041	243 116	65 380	14 367	769	323 632	25,5	0,5
2051	462 134	109 975	23 826	1 394	597 328	24,4	0,5
2061	1 126 094	184 906	41 253	2 690	1 354 943	30,8	0,6
2071	2 257 684	344 286	82 018	3 618	2 687 607	35,1	0,7
2091	7 766 165	1 310 140	271 977	8 226	9 356 508	45,3	0,9
2111	22 056 217	4 070 497	840 407	13 307	26 980 428	51,1	1,0

* Incluant la rente d'invalidité découlant d'une lésion professionnelle payable à la retraite.

La figure 3.2 présente différents indicateurs du coût du régime en pourcentage de la masse salariale assurable des agents. La retenue de 5 pour cent sur le traitement des agents est la part des dépenses de prestations à leur charge. L'excédent du taux PAYG sur ces 5 pour cent représente la part des dépenses de prestations à la charge de l'Etat. Elle est de 15,9 pour cent en 2012 et va presque doubler en 14 ans pour atteindre 30,4 pour cent en 2025 (35,4 pour cent moins 5 pour cent).

La figure 3.2 présente également la prime moyenne générale (PMG) égale à 36,9 pour cent de la masse salariale. La PMG représente ici le taux de cotisation *constant* qui serait requis pour couvrir les dépenses de prestations du régime sur la période 2012-2111. Il est donné par le ratio de la valeur présente des prestations futures des participants actifs et des bénéficiaires existants et futurs sur la valeur présente des salaires assurables futurs des participants (agents assurés à la date de l'évaluation et nouveaux entrants). Il est à noter qu'au-delà de 2111, le taux de cotisation nécessaire pour couvrir les dépenses de prestations du régime sera supérieur à 51,1 pour cent.

Figure 3.2. Coût du régime (en pourcentage des salaires assurables), 2012-2111

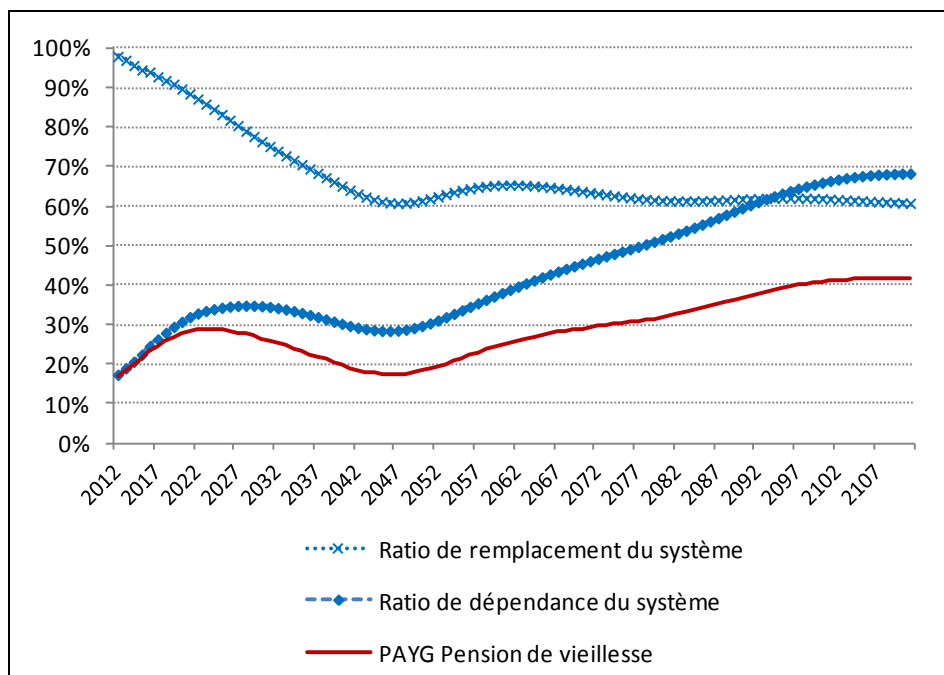


La figure 3.3 illustre l'évolution du taux PAYG en considérant seulement les pensions de vieillesse. Le taux PAYG de la pension de vieillesse peut être analysé comme le produit de deux ratios: le ratio de dépendance du régime (nombre de retraités sur le nombre de cotisants de l'année) et le ratio de remplacement du système (pension moyenne sur salaire assurable moyen de l'année).

Le ratio élevé de remplacement du système est attribuable principalement à la formule de pension du régime (pour plus de détails, voir partie 4). La majoration pour famille nombreuse est un élément non négligeable contribuant au niveau élevé de la pension de vieillesse. Elle est estimée à 17,2 pour cent des nouvelles pensions en 2012 et diminuera pour atteindre 7,9 pour cent à long terme en raison de la fécondité décroissante. La décroissance du ratio de remplacement du système résulte également de l'indexation des pensions selon l'inflation, soit un taux moins élevé que l'augmentation générale des salaires (respectivement 2,7 pour cent et 4,9 pour cent à long terme).

L'évolution du ratio de dépendance du système résulte de l'évolution des effectifs présentée dans la figure 3.1. Le ratio de dépendance mesure la pression des prestations sur le moteur démographique dans un système de financement par répartition. La figure 3.3 met en parallèle les tendances de l'évolution du taux PAYG et du ratio de dépendance.

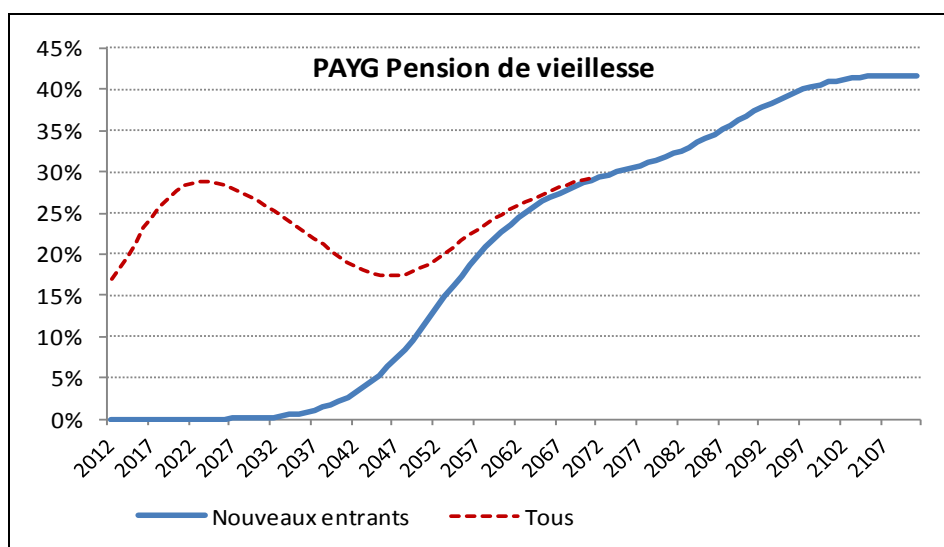
Figure 3.3. Composants du taux PAYG de la pension de vieillesse, 2012-2111



La tendance croissante puis décroissante à moyen terme du taux PAYG est attribuable au profil de la population assurée à la date de l'évaluation et à son comportement de départ à la retraite. Dans l'analyse de l'équilibre entre les dispositions de prestations et de financement du régime, il est intéressant d'examiner l'évolution du coût des prestations pour les nouveaux entrants seulement, soit les personnes dont la participation au régime débute après la date de l'évaluation. La figure 3.4 illustre l'évolution du coût des pensions de vieillesse pour les nouveaux entrants en pourcentage de leur masse salariale assurée. Après quatre décennies de maturation, leur niveau de coût atteint un niveau semblable au niveau actuel du régime qui a été introduit cinq décennies auparavant.

La figure 3.4 indique également que pour les nouveaux entrants, il faut compter environ 40 ans pour que le taux PAYG rejoigne le taux de cotisation de 15,0 pour cent. Il continue d'augmenter durant près de 50 ans avant de se stabiliser à un niveau qui deviendrait insoutenable.

Figure 3.4. Taux PAYG de la pension de vieillesse pour les nouveaux entrants, 2012-2111



3.4. Passif actuariel

Le passif actuariel fait généralement référence à la valeur actualisée à la date de l'évaluation des paiements futurs liés aux pensions en paiement et aux droits acquis par les participants actuels. Pour les systèmes de sécurité sociale qui sont financés par répartition ou partiellement capitalisés, les indicateurs financiers fondés sur le concept de passif actuariel ne sont pas habituellement utilisés comme un outil pour définir une politique de financement. Cependant, ils offrent un aperçu utile et peuvent aider à illustrer la situation financière sous un angle particulier.

Le tableau 3.4 présente le passif actuariel relatif aux pensions en paiement à la date de l'évaluation, en terme nominal et en multiple des dépenses de prestations de 2011. Ce multiple de 16,5 relativement élevé correspond au taux net d'actualisation de 2,1 pour cent ($1,049/1,027-1$) qui résulte du taux d'actualisation brut de 4,9 pour cent et du taux d'indexation des pensions fondée sur un taux d'inflation de 2,7 pour cent. A un taux d'actualisation net moins élevé correspondrait un multiple encore plus élevé.

Tableau 3.4. Passif actuariel des pensions en paiement à la date de l'évaluation
(en millions de FCFA)

A. Passif actuariel des pensions en paiement	536 338
B. Dépenses de prestations de l'année 2011	32 598
Ratio (A/B)	16,5

En plus du passif actuariel relatif aux pensions en paiement à la date d'évaluation, le passif actuariel inclut la valeur des droits des participants actifs actuels. Dans l'approche de groupe fermé, ce dernier fait référence à la valeur actualisée des prestations des participants actuels, celles qu'ils ont acquises à la date d'évaluation et celles qu'ils acquerront après la date d'évaluation. Dans un système de financement pleinement capitalisé, le total des fonds accumulés et la valeur actualisée des cotisations à verser durant la carrière des participants doit être égal à la valeur actualisée des engagements.

Tableau 3.5. Passif actuariel selon l'approche de groupe fermé
(en millions de FCFA)

A. Passif actuariel des pensions en paiement	536 338
B. Passif actuariel des participants actuels	2 771 257
C. Valeur actuarielle des cotisations et contributions des participants actuels	409 542
Valeur actualisée nette du passif (A + B - C)	2 898 053

Le tableau 3.5 montre une valeur actualisée nette du passif de 2 898 milliards de FCFA représentant 41 pour cent du PIB de 2011. Dans un système pleinement capitalisé, les fonds investis devraient être à la hauteur de cette valeur pour que le régime soit considéré comme solvable. En l'absence de fonds investis, ce montant représente ce que le gouvernement doit payer pour financer le système pour les participants actuels dans le scénario théorique où le régime continuera d'exister pour les participants actuels.

Le régime de la CRF peut également être considéré comme un régime occupationnel de retraite dont l'Etat est l'employeur, ce qui amène à considérer un autre indicateur financier généralement utilisé pour analyser la solvabilité des régimes occupationnels de retraite. Il s'agit du passif actuariel relatif aux pensions constituées dans un scénario théorique d'une cessation du régime à la date d'évaluation. Le passif actuariel des pensions constituées présenté au tableau 3.6 est déterminé en admettant qu'une pension différée à l'âge de retraite serait payable quelle que soit la période accumulée à la cessation du

régime et en tenant compte de la projection des salaires jusqu'à la retraite (l'allocation de vieillesse et la pension minimum ne sont pas applicables). Cette valeur peut servir de jalon pour estimer le coût de certaines mesures de transition en cas de modification aux dispositions du régime.

Tableau 3.6. Passif actuariel: scénario théorique de cessation du régime à la date de l'évaluation
(en millions de FCFA)

A. Passif actuariel des pensions et rentes en paiement	536 338
B. Passif actuariel des pensions constituées	1 821 042
Passif total (A + B)	2 357 380

3.5. Analyse de sensibilité

Les projections qu'implique l'évaluation actuarielle font appel à un vaste ensemble d'hypothèses démographiques, économiques et spécifiques au régime. Les résultats qui se développeront au fil du temps seront inéluctablement différents des projections. De plus, la base de données incomplète sème l'incertitude quant à la détermination de certaines hypothèses clés. Il est donc essentiel d'effectuer des tests afin d'évaluer la sensibilité des résultats lorsque certaines hypothèses clés s'écartent des estimations retenues dans le scénario de base. Cette partie analyse la sensibilité des hypothèses en ce qui concerne: 1) l'augmentation des salaires réels; 2) le taux de mortalité; 3) le taux de revalorisation des pensions; et 4) le taux de départ à la retraite. L'impact des différents scénarios sur la PMG et sur le taux PAYG ultime est présenté.

Sensibilité à l'augmentation réelle des salaires

Les résultats de l'évaluation sont très sensibles à la différence entre l'augmentation supposée des salaires futurs moyenne et le taux d'inflation (la hausse des salaires réels). Selon le scénario de base, l'augmentation des salaires réels à long terme est de 2,1 pour cent. Le test de sensibilité suppose que ce taux commencera à diminuer de 0,22 pour cent en 2017 et se stabilisera à 1 pour cent à partir de 2022. Dans ce test de sensibilité, la prime moyenne générale (PMG) augmente, passant de 36,9 pour cent à 42,3 pour cent. De son côté, le taux PAYG passe de 51,1 pour cent à 59,8 pour cent en 2111.

Tableau 3.7. Test de sensibilité sur l'augmentation réelle des salaires
(impact en pourcentage des salaires assurables)

Scénario	PMG	PAYG en 2111
Scénario de base (2,1 %)	36,9	51,1
Test de sensibilité (diminuant à 1 % en 2022 et constant ensuite)	42,3	59,8

Sensibilité aux taux de mortalité

Le nombre de cas de retraités décédés durant les dernières années indiquant un niveau de mortalité significativement moins élevé que celui de la population générale, les tables de mortalité utilisées pour le scénario de base ont été calibrées pour reproduire le même niveau de mortalité. Cela revient à devancer de 40 ans l'amélioration de l'espérance de vie des assurés à la CRF par rapport à celle de la population générale (pour plus de détails, voir annexe 3). Pour les assurés de la CRF, le test de sensibilité utilise les tables de mortalité de la population générale sans calibrage. Dans ce test de sensibilité, la prime

moyenne générale (PMG) diminue, passant de 39,6 pour cent à 33,9 pour cent. Le taux PAYG passe de 51,1 pour cent à 48,3 pour cent en 2111.

Tableau 3.8. Test de sensibilité des taux de mortalité
(impact en pourcentage des salaires assurables)

Scénario	PMG	PAYG en 2111
Scénario de base (espérance de vie à 60 ans en 2011: hommes 16,6 ans et femmes 19,1 ans)	36,9	51,1
Test de sensibilité (espérance de vie à 60 ans en 2011: hommes 13,7 ans et femmes 15,3 ans)	33,9	48,3

Sensibilité au taux de revalorisation des pensions

Les dispositions légales du régime ne prévoient pas de revalorisation périodique des pensions en paiement¹¹. Dans le scénario de base, les coûts sont estimés en considérant que les pensions en paiement sont revalorisées annuellement selon l'inflation. Le test de sensibilité considère une revalorisation périodique qui suit l'augmentation générale des salaires. Dans ce test de sensibilité, la prime moyenne générale (PMG) augmente et passe de 36,9 à 47,1 pour cent. Le taux PAYG passe de 51,1 pour cent à 68,6 pour cent en 2111.

Tableau 3.9. Test de sensibilité du taux de revalorisation des pensions
(impact en pourcentage des salaires assurables)

Scénario	PMG	PAYG en 2111
Scénario de base (revalorisation selon l'indexation, 2,7 % à long terme)	36,9	51,1
Test de sensibilité (revalorisation selon l'augmentation de salaire, 4,9 % à long terme)	47,1	68,6

Sensibilité aux taux de départ à la retraite

Selon les dispositions légales du régime, les conditions d'âge et de service permettant le départ à la retraite dépendent de la catégorie d'emploi à laquelle appartient l'agent civil ou du grade de l'agent de la force publique. En l'absence de données détaillées, l'hypothèse retenue dans le scénario de base présume un taux de départ à la retraite qui dépend seulement de l'âge et du sexe de l'individu et vise à reproduire le comportement de retraite de l'ensemble des agents de la fonction publique et de la force publique. Dans le scénario de base, l'hypothèse suggère que les départs à la retraite ont lieu à partir de l'âge de 45 ans avec la majorité des départs à partir de 60 ans (voir figure A3.4). Le test de sensibilité estime que les départs à la retraite ont lieu seulement à partir de 57 ans. Dans ce test de sensibilité, la prime moyenne générale (PMG) diminue légèrement, passant de 36,9 pour cent à 36,6 pour cent. Le taux PAYG passe de 51,1 pour cent à 50,9 pour cent en 2111.

¹¹ Depuis la création de la CRF en 1960, les pensions en paiement ont été révisées à deux occasions, lors de l'entrée en vigueur du décret n° 84/877 du 28 septembre 1984 bonifiant la formule de pension et lors de l'entrée en vigueur du décret n° 2006-697 du 30 décembre 2006 introduisant la pension minimale.

Tableau 3.10. Test de sensibilité du taux de départ à la retraite
(impact en pourcentage des salaires assurables)

Scénario	PMG	PAYG en 2111
Scénario de base (départs à partir de 45 ans)	36,9	51,1
Test de sensibilité (aucun départ avant 57 ans)	36,6	50,9

Il est à noter que ce test est conçu pour mesurer le degré de sensibilité du coût du régime (exprimé en termes de PMG et de PAYG) en variant l'hypothèse des taux de départ à la retraite. La variance examinée met à zéro les taux de départ à la retraite avant l'âge de 57 ans dans l'hypothèse du scénario de base. Ce test à lui seul est insuffisant et inadéquat pour mesurer l'impact d'un changement de législation qui éliminerait la possibilité de prendre la retraite avant l'âge de 57 ans.

L'impact de l'augmentation de l'âge de la retraite sur le comportement de retraite des individus assurés (c'est-à-dire sur l'âge effectif de la retraite) dépend des modalités de retraite normale et anticipée du régime (conditions d'âge et de durée de cotisation, facteur de réduction pour anticipation) ainsi que de la possibilité de poursuivre la participation au marché du travail dans un emploi assurable. Le changement de comportement de retraite des individus peut modifier les flux financiers du régime. L'augmentation de l'âge de la retraite risque d'augmenter ou diminuer le coût du régime. La variation de ce dernier dépend de l'équilibre entre d'une part, le gain de revenus de cotisation et l'économie de paiement de pension durant la période où la retraite est retardée et, d'autre part, la pension retardée plus élevée. Une plus longue période de cotisation, un salaire de référence plus élevé et un facteur de réduction pour anticipation moindre sont des éléments qui peuvent contribuer à augmenter la pension prise plus tard.

4. Autres sujets

Cette partie présente la perspective du BIT sur les prestations et les coûts du système, les arrangements financiers et les scénarios souhaitables concernant l'évolution future du régime administré par la CRF.

4.1. Conception et coût

L'analyse de la situation financière d'un régime de prestations inclut généralement les quatre composantes suivantes:

- revenus des cotisations;
- dépenses de prestations;
- revenus des placements;
- dépenses administratives.

Les résultats de la projection présentés dans les parties précédentes ont mis l'accent sur les deux premiers éléments.

En date de l'évaluation, les actifs de la CRF pouvant générer des revenus sont négligeables (voir partie 1) et cette situation devait vraisemblablement perdurer vu la situation déficitaire du régime. La montée en charge d'un régime de pension est prévisible au fur et à mesure que le nombre de retraités augmente. Cependant, dans le cas de la CRF, aucune réserve n'a pu être mise en place pour faire face à l'augmentation future des dépenses du régime.

Les opérations du régime de la CRF sont effectuées par différentes instances dont le recensement des ressources humaines et matérielles n'a pas pu être analysé. L'absence d'outils et de statistiques fiables pour une saine gestion n'aide pas à la mise en place d'une planification financière viable. Les données comptables actuellement disponibles ne permettent pas d'analyser les dépenses selon leurs types. Bien que les dépenses administratives soient exclues de l'analyse des coûts du régime, il est attendu que leur prise en compte ne fera qu'exacerber la situation financière difficile du régime.

Les revenus de cotisations attendus sont de 15 pour cent des salaires assurables, composé de 5 pour cent de la part de l'agent et 10 pour cent de la part de l'Etat-employeur. Les résultats des projections indiquent que le taux de cotisation actuel de 15 pour cent est déjà insuffisant pour couvrir les dépenses de prestations qui représentent 21 pour cent des salaires assurables en 2012 (voir figure 3.1). A moyen et à long termes, le taux de cotisation nécessaire pour couvrir les dépenses de prestations (taux PAYG) dépassera 35 pour cent. Un taux constant de 36,9 pour cent appliqué sur les 100 prochaines années (la PMG) serait nécessaire pour couvrir les prestations versées au cours de cette période. Sans réduction de prestations, des hausses significatives du taux de cotisation seront nécessaires pour éviter un défaut de paiement. En d'autres termes, le niveau du taux de cotisation n'est pas en équilibre avec le niveau des prestations servies par le régime.

Le tableau 4.1 présente la décomposition des coûts du régime en termes de PMG et de taux PAYG selon le type de prestation. Le coût du régime est principalement attribuable aux pensions de vieillesse et de décès, bien que le coût de la majoration pour famille nombreuse ne soit pas négligeable.

Tableau 4.1. Coûts du régime en pourcentage des salaires assurables selon le type de prestations

	PMG	PAYG				
	2012-2111	2012	2021	2031	2071	2111
Pensions de vieillesse	28,0	16,6	25,6	23,3	27,4	38,9
Pensions de survivants	5,0	2,3	4,2	5,0	4,2	7,3
Remboursements et capital décès	1,2	1,2	1,4	1,2	1,0	1,5
Rentes d'invalidité	0,2	0,0	0,1	0,1	0,2	0,3
Majoration pour famille nombreuse	2,5	0,4	3,0	3,1	2,2	3,2
Allocations familiales	0,1	0,4	0,3	0,1	0,0	0,0
Total des prestations	36,9	20,9	34,5	33,0	35,1	51,1

Le taux de cotisation de 15 pour cent est insuffisant pour couvrir les prestations du régime depuis plusieurs années (voir partie 1) et le déficit technique s'accroît avec le temps. Selon les projections, le scénario du statu quo nécessitera une contribution de l'Etat qui atteindra 29,5 pour cent de la masse salariale en 2021 (34,5 pour cent moins 5,0 pour cent de la part des agents). Ce niveau de coût est considéré comme étant élevé et préoccupant pour la viabilité du régime. Pour ramener le coût du régime à des niveaux raisonnables, le gouvernement n'aura pas d'autre choix que de procéder à une réduction des prestations du régime. La prochaine sous-partie examine les lois récemment adoptées en matière de sécurité sociale et les efforts de réduction des prestations qui sont envisagés.

Ci-dessous, quelques éléments aggravants de la situation financière du régime sont présentés:

- La formule de la pension de retraite est le produit d'un taux de pension et d'un salaire de référence. Le traitement au moment du départ à la retraite de l'agent est retenu comme salaire de référence, ce qui représente un élément coûteux de la conception du régime.
- Lors de l'entrée en vigueur du régime en 1960, le taux de pension était de 2 pour cent pour chacune des 20 premières années de service. En 1984, la formule de pension a été bonifiée par l'ajout de 1 pour cent pour chacune des 20 années suivantes. Cette bonification a été accordée aux nouvelles pensions et aux pensions en paiement, sans l'accompagner d'une hausse du taux de cotisation. Une augmentation substantielle du taux de cotisation aurait alors été nécessaire pour assurer l'équilibre financier du régime.
- La majoration pour famille nombreuse et les allocations familiales ont été introduites sans financement approprié.

4.2. Couverture du régime de la CRF dans le contexte d'une réforme de la sécurité sociale au Congo

Cette partie vise à identifier l'impact des lois adoptées après la date de l'évaluation sur le régime actuel de la CRF.

La loi n° 11-2012 du 4 juillet 2012 abroge la majoration pour famille nombreuse. Les allocations familiales seront désormais payables par le régime de la famille et de l'enfance en difficulté (loi n° 10-2012 du 4 juillet 2012).

La loi n° 11-2012 du 4 juillet 2012 prévoit la création d'un nouveau régime de pension pour les agents de l'Etat. La loi ne stipule pas toutes les mesures nécessaires pour la transition du régime actuel de la CRF vers le nouveau régime et plusieurs modalités d'application devront être définies par voie réglementaire, ce qui complique l'administration de la CRF et crée une certaine confusion au sein des assurés concernés.

La loi n° 11-2012 est silencieuse en ce qui concerne les agents de la force publique, ce qui amène la CRF à les administrer en fonction des textes en vigueur. Elle est également silencieuse sur la revalorisation des pensions et des paramètres fixes du régime. La convention n° 102 de l'OIT stipule que cette revalorisation doit être faite en adéquation avec l'augmentation générale des salaires et de l'indice des prix à la consommation afin de préserver le pouvoir d'achat des bénéficiaires dans le temps¹².

Le tableau 4.2 présente un aperçu de l'impact de la loi n° 11-2012 sur les principales conditions de retraite des fonctionnaires.

Tableau 4.2. Impact de la loi n° 11-2012 sur la retraite des fonctionnaires

a) Conditions minimales d'octroi d'une pension

	Régime actuel de la CRF		Nouveau régime des agents	
	Age	Service	Age	Service
Catégorie III	57	15	57	17
Catégories I et II	60	15	60	20
Hors catégorie	65	15	65	25

b) Formule de pension:

- 2 pour cent par année de la première période de service (durée 1); et
- 1 pour cent par année de la deuxième période de service (durée 2)

	Régime actuel de la CRF			Nouveau régime des agents		
	Durée 1	Durée 2	Maximum (en %)	Durée 1	Durée 2	Maximum (en %)
Catégorie III	20	20	60	22	36	80
Catégories I et II	20	20	60	25	30	80
Hors catégorie	20	20	60	30	20	80

c) Illustration: agents des catégories I et II ayant atteint 60 ans

Régime actuel de la CRF		Nouveau régime des agents
Années de service	Taux de remplacement (en %)	Taux de remplacement (en %)
15	30	Aucune pension n'est payable. Les retenues sont remboursées.
16	32	
17	34	
18	36	
19	38	

¹² Convention n° 102, article 65, paragraphe 10, et article 66, paragraphe 8.

Régime actuel de la CRF		Nouveau régime des agents	
Années de service	Taux de remplacement (en %)		Taux de remplacement (en %)
20	40		40
25	45		50
30	50		55
40	60		65

La loi n° 11-2012 requiert une période de service supérieure à 15 ans pour ouvrir droit à une pension. Ce critère est en désaccord avec la convention n° 102 qui établit qu'une personne ayant accompli un stage de 15 années de cotisation ou d'emploi doit avoir droit à une pension à l'âge normal de la retraite ¹³.

La réduction du coût du régime qui résulterait normalement d'un resserrement des conditions d'admissibilité à la pension sera limitée dans le contexte de la fonction publique congolaise qui assure une sécurité d'emploi à ses agents.

L'allongement de la période d'application du taux de 2 pour cent dans la formule de pension a pour effet d'augmenter le taux de remplacement dans la plupart des cas. Cette modification représente un coût additionnel pour le régime. D'ailleurs, avant cette modification, le taux de remplacement du régime pour une carrière type de 30 ans dépasse déjà le minimum de 40 pour cent préconisé par la convention n° 102 ¹⁴. Une telle modification n'est donc pas nécessaire.

La formule de pension étant modifiée, le relèvement du taux de remplacement maximal à 80 pour cent le rend pratiquement sans effet. En effet, il ne sera applicable que pour une carrière supérieure à 58 années pour les agents de la catégorie III, 55 ans pour les agents des catégories I et II, et 50 ans pour les agents hors catégorie.

En résumé, de telles modifications ne permettent pas de contenir le coût de prestations de retraite des fonctionnaires.

Le régime de la CRF couvre actuellement les agents titulaires de la fonction publique et de la force publique dont le nombre est estimé à plus de 104 000 personnes en décembre 2011. A cette date, on compte près de 12 400 contractuels de l'Etat assurés à la CNSS ¹⁵ qui devront être assurés par le nouveau régime de pension des agents de l'Etat. Les régimes actuels de la CRF et de la CNSS sont très différents en ce qui concerne les conditions d'octroi et le calcul des pensions de retraite. Le futur organisme chargé de l'administration du nouveau régime des pensions des agents de l'Etat aura la tâche complexe d'effectuer la transition des contractuels de l'Etat de la CNSS vers le nouveau régime. L'impact financier des mesures transitoires envisagées devra faire objet d'une étude préalable.

L'effectif des employés de l'Etat s'élève à plus de 116 400 personnes, ce qui représente une part significative de la population des salariés de l'ensemble de l'économie estimée à près de 167 000 personnes en 2010. Le régime actuel de la CRF, tout comme le nouveau régime des agents, assume deux rôles, à savoir celui d'un régime de sécurité

¹³ Article 29, paragraphe 2 a).

¹⁴ Annexe à la partie XI.

¹⁵ Il est à noter que la loi n° 18-2012 du 22 août 2012 portant sur l'institution du régime des risques professionnels et des pensions des travailleurs du secteur privé aura également un impact significatif sur le régime géré par la CNSS.

sociale et celui d'un régime de pensions liées à l'emploi. L'analyse des prestations et de la méthode de financement doit être faite en tenant compte de ces deux rôles. La réforme de la sécurité sociale que mène actuellement le gouvernement congolais ne doit pas laisser passer l'opportunité de définir une politique nationale des retraites. Elle devra considérer les travailleurs de tous les secteurs de l'économie. Le moteur démographique nécessaire à la stabilité du système de financement par répartition plaide également en faveur de l'extension de la couverture de la sécurité sociale.

La part de la pension des employés de l'Etat qui peut être considérée comme complémentaire à une pension de vieillesse autrement fournie par le régime national de sécurité sociale fait partie des conditions de travail offertes par l'Etat-employeur à ses employés. Son coût doit être déterminé et financé de façon à préserver l'équité entre les générations et la bonne gestion des dépenses publiques.

4.3. Scénario alternatif

Dans le but d'explorer les pistes de solution au problème de déséquilibre financier du régime actuel de la CRF, un scénario alternatif est présenté dans cette sous-partie. Dans l'optique de pérenniser le régime, le scénario alternatif propose des modifications aux dispositions de prestations qui respectent la norme minimale de la convention n° 102 de l'OIT et ramènent les coûts du régime au niveau actuel des cotisations.

Voici les modifications considérées.

a) Prestations familiales

La majoration pour famille nombreuse est éliminée, tandis que le paiement des allocations familiales est transféré au régime de la famille et de l'enfance en difficulté.

b) Taux de cotisation

Le scénario alternatif appuie le financement des prestations de retraite et de décès sur un taux de cotisation global de 21 pour cent, dont la part salariale serait de 10 pour cent.

c) Prestations d'invalidité

Actuellement, en cas d'invalidité imputable ou non à l'exercice du service d'un agent, ce dernier continue à recevoir son salaire jusqu'à la retraite où une rente d'invalidité est payable en sus de la pension de retraite. Il est recommandé de réexaminer cette pratique de façon à favoriser la réadaptation des travailleurs et leur retour au travail et à améliorer la visibilité des coûts relatifs aux lésions professionnelles, ce qui aurait pour effet de sensibiliser à leur prévention. Il y aurait lieu de considérer le modèle du régime des risques professionnels et de pensions des travailleurs du secteur privé dans l'examen de la protection des employés de l'Etat.

Etant donné l'insuffisance de statistiques sur l'expérience de l'invalidité des agents, seule une estimation approximative du coût des rentes d'invalidité en fonction des pensions à la retraite a été incluse dans le scénario de base. Cette même estimation est utilisée pour établir le coût du scénario alternatif.

d) Salaire de référence

Actuellement, le salaire de référence est égal au dernier traitement brut mensuel de l'agent.

La modification envisagée consiste à déterminer le salaire de référence en faisant la moyenne des salaires indexés de l'ensemble de la carrière. Les salaires passés seraient indexés selon l'augmentation générale des salaires. Cette modification nécessite une période de transition pour permettre de constituer des comptes individuels complets. Durant la transition, la période considérée pour la moyenne augmenterait graduellement d'une année chaque année jusqu'à ce que la totalité de la carrière des assurés puisse être prise en compte.

e) Taux d'accumulation de la pension

A présent, le taux de la pension est égal à 40 pour cent pour les 20 premières années de service (soit 2 pour cent par an), plus 1 pour cent pour chaque année de service au-delà de 20 ans. Le taux de remplacement pour une carrière type de 30 ans est donc de 50 pour cent du salaire de référence, ce qui est au-delà du minimum de 40 pour cent préconisé par la convention n° 102¹⁶. Il convient de rappeler les deux rôles du régime, à savoir celui d'un régime de sécurité sociale et celui d'un régime de pensions liées à l'emploi qui peuvent influencer le niveau de remplacement de revenu et la méthode de financement des prestations qui en découlent.

Le scénario alternatif prend en considération un taux d'accumulation de la pension de 1,5 pour cent¹⁷, ce qui se traduit par un taux de remplacement de revenu de 45 pour cent pour une carrière type de 30 ans. L'estimation de coût émet l'hypothèse selon laquelle le nouveau taux de 1,5 pour cent s'applique à chaque année d'assurance postérieure à la date de l'évaluation, tandis que la formule actuelle (2 pour cent pour chacune des premières 20 années de service et 1 pour cent pour chaque année de service au-delà de 20 ans) s'applique aux années antérieures. D'autres mesures transitoires pourraient être envisagées pour traiter adéquatement les premières cohortes de retraités. Dans de tels cas, les coûts présentés ci-dessous peuvent être sous-estimés.

f) Retraite normale

Selon le scénario alternatif, pour qu'une pension soit payable, il faudrait avoir cessé définitivement toute activité salariée, avoir atteint l'âge de 60 ans et avoir cotisé au moins 15 ans. Si la période de cotisation est inférieure à 15 ans, une allocation de retraite serait payable.

On pourrait envisager de réduire cette durée minimale à 5 ans comme pour le régime de la CNSS. L'âge normal de la retraite préconisé à 60 ans pour tous dans le scénario alternatif pourra être relevé graduellement dans le futur jusqu'à 65 ans.

g) Retraite anticipée

Selon le scénario alternatif, une pension anticipée pourrait être demandée dès 5 ans avant l'âge normal de la retraite si le travailleur a cessé définitivement toute activité salariée et a cotisé au moins 15 ans. Si la période de cotisation est inférieure à 15 ans, une allocation de retraite serait payable.

¹⁶ Annexe à la partie XI.

¹⁷ Egal au taux proposé au scénario alternatif pour le régime de la CNSS.

Un facteur de réduction de 6 pour cent par année de retraite avant l'âge normal de la retraite serait applicable.

Les modifications des critères d'admissibilité à la retraite sont susceptibles de modifier le comportement de retraite chez les travailleurs de différentes manières dans le temps. Leur adaptation dépend également des conditions du marché du travail. L'estimation de coût présentée ci-dessous ne suppose aucun changement à l'hypothèse de départ à la retraite du scénario de base. La réduction de coût peut ne pas être aussi importante que celle estimée dans le cadre du scénario alternatif.

h) Pension minimum

La pension minimum serait applicable entièrement en cas de retraite normale. Elle n'est pas payable en cas de retraite anticipée. La pension minimum serait égale à 60 pour cent du salaire minimum indiciaire des agents civils de l'Etat.

i) Prestations de survivants

Si un travailleur, au moment de son décès, a cotisé pendant au moins 15 ans, le total des pensions payables à un conjoint survivant et deux orphelins devrait être au moins égal à 40 pour cent du salaire de référence¹⁸.

Le capital décès serait égal au remboursement des frais funéraires, qui s'élève aujourd'hui à 200 000 FCFA, et serait indexé annuellement en fonction de l'inflation.

Le tableau 4.3 présente les coûts du régime selon le scénario de base et le scénario alternatif.

Tableau 4.3. Coûts du régime en pourcentage des salaires assurables

	PMG	PAYG				
	2012-2111	2012	2021	2031	2071	2111
Scénario de base	36,9	20,9	34,5	33,0	35,1	51,1
Scénario alternatif	23,1	20,6	34,4	31,0	19,4	28,1

Bien que les modifications contenues dans le scénario alternatif représentent des changements majeurs, elles ne parviennent qu'à long terme à ramener le coût du régime (la PMG sur les 100 prochaines années) au niveau du taux de cotisation comparable à celui du régime de la CNSS. Malgré sa hausse préconisée de 15 pour cent à 21 pour cent, le taux de cotisation demeure inférieur au taux PAYG sur les 20 prochaines années, ce qui nécessite un financement provenant d'autres sources. Le rétablissement de l'équilibre financier dépendra également de la capacité du régime à générer des revenus de placement suffisants sur la réserve qui sera constituée des surplus techniques futurs nets des coûts de fonctionnement.

En plus de leur efficacité financière, les mesures de modification et de transition doivent être conçues de telle sorte qu'elles puissent faire consensus au sein des parties prenantes au régime, notamment en ce qui concerne la répartition des efforts à fournir.

¹⁸ Convention n° 102, article 62 et article 63, paragraphe 1.

4.4. Cadre financier et administratif

Le système comptable de la CRF est actuellement insuffisant pour fournir les outils de gestion nécessaires à une bonne gouvernance du régime. Il est crucial que les états financiers soient produits selon les normes généralement reconnues et dans des délais acceptables. Les balances comptables et les rapports de gestion actuellement disponibles ne sont pas standardisés et ne présentent pas de conciliation d'un exercice financier à l'autre, ce qui les rend inexploitableaux fins d'analyse.

Une mise à jour adéquate des données comptables nécessite également la mise en place d'un système informatisé des comptes individuels, de la liquidation des prestations et de leur paiement. Le système informatisé de paiement des prestations est en voie d'être complété. Ne disposant pas de comptes individuels, la CRF ne contrôle pas la liste de ses assurés, ce qui complique et ralentit la liquidation des prestations et le suivi des recouvrements.

Conclusion

Le régime administré par la CRF a des dispositions de prestations généreuses et un taux de cotisation nettement insuffisant pour les financer. Au vu de la situation financière du régime, l'élaboration d'un plan d'action devient urgente. En effet, la montée en charge du régime exerce une pression croissante sur le budget de l'Etat. Le gouvernement en est déjà conscient du fait de la planification des départs à la retraite de ses agents sur les prochaines années et de l'adoption des lois modifiant certaines dispositions de leur retraite. Malheureusement, les mesures envisagées sont nettement insuffisantes pour remédier au problème de déséquilibre financier du régime.

Pour couvrir les dépenses de prestations du régime actuel, il serait nécessaire d'augmenter le taux de cotisation actuel de 15 pour cent à près de 37 pour cent sur les 100 prochaines années et encore davantage par la suite. Afin que le taux de cotisation nécessaire au financement du régime demeure à un niveau viable, une réduction des prestations s'impose. Le choix des mesures de modification des prestations des agents de l'Etat doit s'inscrire dans le cadre de la réforme du système global de sécurité sociale du pays.

Annexe 1. Aperçu des dispositions du régime géré par la CRF ¹

Le résumé ci-dessous présente une vue générale des principales dispositions relatives à la couverture et aux prestations en vigueur au 31 décembre 2011 du régime géré par la Caisse de retraite des fonctionnaires (CRF). La CRF est une administration publique dotée d'une autonomie de gestion et placée sous la tutelle du ministère du Travail et de la Sécurité sociale.

A1.1. Cadre législatif et réglementaire ²

Décret n° 29-60 du 4 février 1960	Instituant la caisse de retraite de la République du Congo.
Décret n° 62-126 du 7 mai 1962	Portant sur le règlement des pensions des militaires des forces armées congolaises.
Décret n° 84/877 du 28 septembre 1984	Portant sur la revalorisation des pensions des fonctionnaires civils et militaires de la Caisse de retraite de la République populaire du Congo.
Décret n° 84/878 du 28 septembre 1984	Portant sur la modification des articles 4 et 7 du décret n° 74/139 du 29 mars 1974, fixant les modalités d'attributions du capital décès.
Décret n° 84/891 du 12 octobre 1984	Portant sur l'organisation et le fonctionnement de la CRF.
Décret n° 84/892 du 12 octobre 1984	Modifiant le régime des pensions des fonctionnaires et assimilés.
Décret n° 86/983 du 27 septembre 1986	Instituant une retraite anticipée exceptionnelle.
Décret n° 87/447 du 19 août 1987	Portant sur la création, l'organisation et le fonctionnement de la CRF.
Ordonnance n° 4-2001 du 5 février 2001	Portant sur le statut général des militaires et des gendarmes.
Décret n° 2006-697 du 30 décembre 2006	Portant sur la revalorisation des faibles pensions attribuées par la CRF.
Loi n° 13-2007 du 25 juillet 2007	Modifiant certaines dispositions de l'ordonnance n° 4-2001 du 5 février 2001 portant sur le statut général des militaires et des gendarmes.
Loi n° 14-2007 du 25 juillet 2007	Modifiant et complétant les articles 91 et 177 de la loi n° 021-89 du 14 novembre 1989 portant sur la refonte du statut général de la fonction publique.

¹ Sources:

- textes législatifs et réglementaires;
- document «Droits à pension et préparation à la retraite des fonctionnaires, des militaires et des assimilés en République du Congo», Colonel Côme Badiabantou, spécialiste en sécurité sociale, édition du 1^{er} juillet 1999;
- journées nationales de réflexion sur la retraite au Congo, Coordination du pôle socioculturel, ministère du Travail et de la Sécurité sociale, Cabinet, mars 2011;
- discussions avec le personnel de la CRF lors des deux missions à Brazzaville.

² Les textes législatifs suivants auront un impact sur la protection sociale des agents de l'Etat:

- loi n° 10-2012 du 4 juillet 2012 sur l'institution du régime de la famille et de l'enfance en difficulté;
- loi n° 11-2012 du 4 juillet 2012 sur l'institution du régime des pensions des agents de l'Etat;
- loi n° 18-2012 du 22 août 2012 sur l'institution du régime des risques professionnels et des pensions des travailleurs du secteur privé.

A1.2. Risques couverts

Conformément au décret n° 84/892 du 12 octobre 1984 et au décret n° 86/983 du 27 septembre 1986, la CRF sert les types de prestations suivants:

- pension d’ancienneté, pension anticipée et pension proportionnelle;
- majoration pour famille nombreuse applicable à la pension d’ancienneté ou la pension anticipée;
- remboursement des cotisations retenues;
- rente d’invalidité reliée à l’exercice des fonctions de l’agent versée à sa retraite;
- pension de réversion aux conjoints survivants et orphelins;
- capital décès;
- allocations familiales.

A1.3. Personnes couvertes

Le régime couvre les fonctionnaires, les agents de la force publique et les agents assimilés des organismes étatiques et paraétatiques ayant conclu des conventions particulières avec la CRF.

A1.4. Financement

Les principales sources de financement des prestations payables par la CRF comprennent les retenues prélevées sur le traitement des assujettis, la contribution du budget de l’Etat et des établissements étatiques ou paraétatiques ayant le traitement à leur charge, les produits des amendes et saisies, et les revenus des placements mobiliers et immobiliers.

Personne assurée: 5 pour cent du traitement brut mensuel indiciaire.

Employeur: 10 pour cent du traitement brut mensuel indiciaire.

A1.5. Dispositions de prestations

A1.5.1. Prestations à long terme

Pension d’ancienneté

Conditions:

- *Pour les fonctionnaires et assimilés:*
 - avoir cessé son activité professionnelle;
 - être âgé de ³:
 - 60 ans pour les catégories I et II;
 - 57 ans pour la catégorie III; ou
 - 65 ans pour les hors catégories; et
 - avoir accompli au moins 20 ans de service effectif ⁴.

³ Ces conditions d’âge de retraite des agents civils découlent de la loi n° 14-2007 du 25 juillet 2007. Auparavant, l’âge de départ à la retraite a été relevé de 50 ans à 55 ans. Toutefois, les documents disponibles ne permettent pas d’en retracer l’historique détaillé.

⁴ La loi n° 11-2012 du 4 juillet 2012 augmente la période minimale de service effectif de 20 ans à 25 ans pour les catégories I et II, 22 ans pour la catégorie III et 30 ans pour les hors catégories.

-
- *Pour les militaires:*
 - avoir cessé son activité professionnelle;
 - être âgé de ⁵:
 - 65 ans pour les officiers généraux;
 - 60 ans pour les officiers supérieurs;
 - 55 ans pour les officiers subalternes;
 - 53 ans pour les sous-officiers supérieurs;
 - 50 ans pour les sous-officiers subalternes;
 - 45 ans pour les hommes de rang; et
 - avoir accompli 25 ans de service pour les officiers et 20 ans de service pour les non-officiers;
 - sans condition d'âge, avoir accompli:
 - 47 ans de service pour les officiers généraux;
 - 42 ans de service pour les officiers supérieurs;
 - 37 ans de service pour les officiers subalternes;
 - 35 ans de service pour les sous-officiers supérieurs;
 - 32 ans de service pour les sous-officiers subalternes;
 - 27 ans de service pour les hommes de rang.

Montant de la pension: Le montant de la pension est égal au produit du taux de la pension par le dernier traitement brut mensuel.

Le taux de la pension est égal à 40 pour cent pour les 20 premières années de service (soit 2 pour cent par année), plus 1 pour cent pour chaque année de service au-delà de 20 ans ⁶.

La pension est majorée pour les titulaires ayant élevé au moins 3 enfants depuis leur naissance jusqu'à l'âge de 16 ans, de 10 pour cent de son montant pour les 3 premiers enfants et de 5 pour cent par enfant au-delà du troisième sans que le total de la pension majorée puisse excéder le traitement mensuel brut.

Pension minimale et maximale: La pension ne peut être inférieure à 80 pour cent du salaire minimum indiciaire des agents civils de l'Etat équivalant à 40 320 FCFA.

Elle ne peut être supérieure à 60 pour cent du traitement mensuel brut ayant servi au calcul de la pension (le nombre d'annuités liquidables est limité à 40).

Durée du paiement: Tout au long de la vie.

Pension anticipée

- Conditions:*
- *Pour les fonctionnaires et assimilés uniquement:*
 - avoir cessé son activité professionnelle;
 - être âgé de:
 - 55 ans pour les catégories I et II;
 - 53 ans pour la catégorie III; ou
 - 62 ans pour les hors catégories; et
 - avoir accompli au moins 20 ans de service effectif.

⁵ Ces conditions d'âge de retraite des agents de la force publique découlent de la loi n° 13-2007 du 25 juillet 2007. Elles représentent une augmentation d'âge de retraite de chaque catégorie d'emploi de 5 ans.

⁶ Selon la loi n° 11-2012 du 4 juillet 2012, le taux de pension de 2 pour cent est applicable pour chaque année de la période minimale de cotisation qui varie selon la catégorie (25 ans pour les catégories I et II, 22 ans pour la catégorie III et 30 ans pour les hors catégories). Le taux d'un pour cent est applicable pour chaque année au-delà de cette période minimale de cotisation.

<i>Montant de la pension:</i>	Le montant de la pension est égal 50 pour cent du dernier traitement mensuel brut. Le montant de la pension peut être éventuellement augmenté des allocations familiales ou de la majoration pour famille nombreuse.
<i>Pension minimale et maximale:</i>	Identique à celle de la pension d'ancienneté.
<i>Durée du paiement:</i>	Tout au long de la vie.

Pension proportionnelle

<i>Conditions:</i>	<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Pour les fonctionnaires et assimilés ⁷:</i> <ul style="list-style-type: none"> – avoir atteint la limite d'âge et avoir accompli 15 ans de service; – sans condition d'âge ni de durée si l'invalidité de l'agent est liée à l'exercice de ses fonctions; – agents féminins mariées ou mères de famille ayant accompli 15 ans de service. ■ <i>Pour les militaires:</i> <ul style="list-style-type: none"> – avoir atteint la limite d'âge de leur emploi ou être mis à la retraite pour incapacité de servir; – avoir accompli 15 ans de service.
<i>Montant de la pension:</i>	Le montant de la pension est égal au produit du taux de la pension par le dernier traitement brut mensuel. Le taux de la pension est égal à 2 pour cent pour chaque annuité liquidable. La pension est majorée, le cas échéant, par les avantages familiaux servis aux agents en activité.
<i>Pension minimale:</i>	Identique à celle de la pension d'ancienneté.
<i>Durée du paiement:</i>	Tout au long de la vie.

Remboursement des retenues

<i>Conditions:</i>	Peuvent prétendre au remboursement de retenues pour pensions, les fonctionnaires, militaires et assimilés qui viennent à quitter le service sans avoir eu droit au moins à la pension proportionnelle.
<i>Montant des remboursements:</i>	Les retenues qui ont été effectivement effectuées sur le salaire de l'intéressé au titre de la retraite.
<i>Durée du paiement:</i>	Versement unique.

Rente d'invalidité

<i>Conditions:</i>	<p>Etre retraité.</p> <p>Etre victime d'une incapacité à la suite d'un accident ou avoir contracté une maladie dont l'imputabilité au service a été prononcée par la Commission de réforme.</p> <p>Avoir le taux d'invalidité reconnu au moment de cessation des services égal ou supérieur à 30 pour cent.</p>
--------------------	---

⁷ La loi n° 11-2012 du 4 juillet 2012 augmente la période minimale de service effectif de 15 ans à 20 ans pour les catégories I et II, 17 ans pour la catégorie III et 25 ans pour les hors catégories.

<i>Montant de la rente:</i>	Le montant est égal au produit du taux d'invalidité par le dernier traitement brut mensuel. La rente d'invalidité est cumulable avec la pension proportionnelle ou la pension d'ancienneté. Le cumul ne peut excéder le montant du traitement mensuel brut.
<i>Pension minimale:</i>	Aucune
<i>Durée du paiement:</i>	Tout au long de la vie.

Pension de réversion

<i>Conditions:</i>	Au moment de son décès, l'assuré est bénéficiaire d'une pension proportionnelle ou d'ancienneté ou remplit les conditions pour une telle pension.
<i>Bénéficiaires:</i>	Le conjoint survivant: <ul style="list-style-type: none"> – si le mariage a été contracté au moins 2 ans avant la cessation de l'activité de l'assuré décédé. Ce délai n'est plus exigible si un ou plusieurs enfants sont issus du mariage antérieur à ladite cessation; – en cas d'invalidité de l'assuré, si le mariage est antérieur à l'événement qui a amené la mise à la retraite ou la mort de l'assuré; – si le mariage, postérieur à la cessation de l'activité de l'assuré, a duré au moins 4 ans. Les enfants, jusqu'à l'âge de 21 ans ou sans condition d'âge si l'enfant est atteint d'une infirmité permanente le mettant dans l'impossibilité de gagner sa vie.
<i>Montant de la pension:</i>	Le montant de la pension de réversion est un pourcentage de la pension proportionnelle ou d'ancienneté de l'assuré décédé selon la catégorie de survivant: <ul style="list-style-type: none"> – 50 pour cent pour le conjoint survivant; – 10 pour cent pour chaque orphelin ⁸. Le total du traitement alloué au conjoint survivant et aux orphelins ne doit pas excéder le montant de la pension attribuée ou qui aurait été attribuée à l'assuré. La pension de réversion est augmentée, le cas échéant, de 50 pour cent pour la veuve et 10 pour cent pour l'orphelin de la pension d'invalidité dont l'assuré décédé bénéficiait ou aurait pu bénéficier sans que le total puisse excéder le montant de la pension d'invalidité attribuée ou qui aurait été attribuée à l'assuré. A la pension de conjoint survivant correspondant à une pension d'ancienneté s'ajoute éventuellement, lorsque le conjoint survivant est la mère ou le père des enfants ouvrant droit à la majoration, la moitié de la majoration accordée à l'assuré décédé. Aux pensions d'orphelins s'ajoutent les avantages familiaux dont l'assuré bénéficiait ou aurait bénéficié. Le conjoint divorcé aux torts exclusifs du de cujus a droit à la pension de conjoint survivant. Le droit à la pension de conjoint survivant n'existe pas s'il est de notoriété publique et dûment établi que le conjoint survivant a cessé la vie conjugale plus d'un an avant le décès de son conjoint. Le conjoint survivant divorcé qui s'est remarié avant le décès de son conjoint perd son droit à la pension. En cas d'absence de conjoint survivant, la part de ce dernier est allouée au premier orphelin.
<i>Durée du paiement:</i>	Tout au long de la vie.

⁸ La loi n° 11-2012 du 4 juillet 2012 réduit la pension payable au conjoint survivant de 50 pour cent de la pension du de cujus à 15 pour cent, tandis que la pension payable aux orphelins de 10 pour cent par orphelin passe à 35 pour cent pour l'ensemble des orphelins.

Capital décès

Au décès d'un fonctionnaire actif ou d'un titulaire d'une pension, il est accordé aux ayants droit un capital décès dont le montant est égal à une année de salaire de base pour le fonctionnaire ou une année de pension pour le retraité.

En raison de tension de trésorerie, la CRF a suspendu le versement du capital décès depuis 1998.

Cependant, une avance forfaitaire sur le capital décès de 200 000 FCFA est octroyée pour les frais d'inhumation au décès d'un retraité.

Revalorisation des prestations

Par décret.

Majoration pour famille nombreuse⁹

Titulaires de pension d'ancienneté ayant élevé au moins 3 enfants depuis leur naissance jusqu'à l'âge de 16 ans:

- 10 pour cent du montant de pension pour les 3 premiers enfants plus;
- 5 pour cent par enfant au-delà du troisième sans que le total de la pension majorée n'excède le traitement mensuel brut.

A1.5.2. Allocations familiales

<i>Conditions:</i>	Retraité ayant un ou des enfants à charge au jour de son admission à la retraite. Conjoint survivant ayant la charge d'un ou des enfants d'un assuré décédé.
<i>Montant de l'allocation:</i>	2 000 FCFA par enfant et par mois.
<i>Durée du paiement:</i>	Jusqu'à l'âge de 21 ans de l'enfant ou sans condition d'âge si l'enfant est atteint d'une infirmité permanente qui le met dans l'impossibilité de gagner sa vie.

⁹ La loi n° 11-2012 du 4 juillet 2012 abroge la majoration pour famille nombreuse et les allocations familiales seront payables par le régime de la famille et de l'enfance en difficulté (loi n° 10-2012 du 4 juillet 2012).

Annexe 2. Méthodologie de l'évaluation actuarielle

La présente évaluation actuarielle utilise la méthodologie développée par le Service international du financement et de l'actuariat du BIT (ILO/FACTS) pour passer en revue la situation actuarielle et financière à long terme des régimes de pensions nationaux. Pour cette évaluation, les outils de modélisation du BIT dans leur version générique ont été adaptés à la situation du Congo et de la CRF en particulier. Ces outils de modélisation incluent un modèle démographique, un modèle économique, un modèle pour la population au travail, un modèle pour les salaires, un modèle pour les pensions et un modèle pour les prestations à court terme.

L'évaluation actuarielle commence par une projection de l'environnement démographique et économique du Congo. Elle se poursuit avec la projection des facteurs spécifiquement liés à la CRF en les associant au cadre démographique/économique.

A2.1. Modélisation de l'évolution démographique et économique

L'utilisation du modèle actuariel de projection du BIT nécessite d'élaborer des hypothèses démographiques et économiques concernant la population globale, la croissance économique, le marché du travail et la croissance, et la distribution des salaires. D'autres hypothèses économiques concernent le taux de rendement futur des placements, l'indexation des prestations et l'ajustement du plafond salarial.

Le choix des hypothèses de projection prend en considération l'expérience récente du Congo dans la mesure où cette information est disponible. Le choix des hypothèses vise à refléter les tendances à long terme plutôt qu'à donner un poids excessif à l'expérience récente.

Population globale

La projection de la population globale est fondée sur les données les plus récentes et met en application les hypothèses de mortalité, de fertilité et de migration.

Croissance économique

Le taux réel de croissance économique, la part des salaires dans le PIB et le taux d'inflation sont des données d'entrée exogènes par rapport au modèle économique. L'hypothèse de la croissance du PIB à long terme résulte des hypothèses sur l'évolution future de la population active, de la productivité du travail et de la part des salaires dans le PIB.

Population active, population occupée et population assurée

La projection de la population active, c'est-à-dire le nombre de personnes disponibles pour le travail, se fait en appliquant les taux d'activité présumés de la population active au nombre projeté de personnes composant la population globale. Le calcul du chômage se fait en appliquant des taux de chômage (une hypothèse exogène) à la population active. La population occupée est alors mesurée par la différence entre la population active et la population de chômeurs projetée. La projection peut se faire séparément pour les travailleurs salariés et les travailleurs autonomes. Le modèle intègre des hypothèses sur le mouvement des personnes entre les groupes des personnes assurées actives et inactives.

Salaires

Sur la base d'une répartition initiale du PIB entre la rémunération du capital et celle du travail, un salaire moyen est calculé en divisant la part des salaires du PIB par le nombre total de personnes employées.

L'évolution des salaires réels est comparée à la croissance de la productivité du travail. Selon les situations du marché du travail, les salaires peuvent augmenter à un rythme plus rapide ou plus lent que la productivité. Dans la perspective à long terme de la présente étude, on émet l'hypothèse selon laquelle l'augmentation des salaires réels converge graduellement vers le gain de productivité du travail. Ainsi, on s'attend à ce que les salaires s'ajustent aux niveaux d'efficacité dans le temps.

Les hypothèses de distribution des salaires sont également nécessaires pour simuler l'impact possible du régime sur la répartition des revenus, par exemple, au moyen des dispositions relatives aux pensions minimales et maximales. Il faut établir des hypothèses sur la différenciation des salaires selon l'âge et le sexe, et sur la dispersion des salaires entre les catégories de revenus.

A2.2. Projection des revenus et des dépenses de la CRF

La présente révision actuarielle englobe tous les composants des revenus et des dépenses de la CRF. Le régime géré par la CRF couvre seulement les fonctionnaires et les agents de la force publique. Les travailleurs contractuels de l'Etat sont assurés à la CNSS. La projection des pensions et des rentes se fait globalement pour tous les assurés avec comme seules distinctions l'âge et le sexe. Il serait préférable de modéliser séparément les projections concernant les agents de la force publique et celles des civils, mais le niveau de détail des données sur la population assurée ne le permet pas. La projection des prestations à court terme se fait à l'aide de méthodes de projection simples basées sur l'expérience récente.

Objectifs des projections des pensions

L'objectif du modèle pour les pensions est double. Tout d'abord, il sert à évaluer la viabilité financière des prestations à long terme, ce qui renvoie à la mesure de l'équilibre à long terme entre les revenus et les dépenses du régime. En cas de déséquilibre, des recommandations concernant la révision du taux de cotisation ou de la structure des prestations sont formulées. En second lieu, le modèle peut servir à examiner l'impact financier des différentes options de réforme, et ainsi aider les responsables politiques dans la conception des dispositions relatives aux prestations et au financement. Plus spécifiquement, le modèle pour les pensions sert à développer des projections à long terme des dépenses et des salaires assurables du régime dans les buts suivants:

- évaluer les options en vue de constituer une réserve pour imprévus ou une réserve technique;
- proposer des cédules de taux de cotisation en fonction de l'objectif de provisionnement; et
- examiner les réactions possibles du régime à l'évolution des conditions économiques et démographiques.

Données et hypothèses relatives aux pensions

La projection des pensions exige, en plus du cadre démographique et macroéconomique déjà décrit, un ensemble d'hypothèses propres à la CRF.

A la date de l'évaluation, la base de données inclut la population assurée ventilée selon le statut d'actif ou d'inactif, la distribution des salaires assurables parmi les cotisants, la distribution des crédits pour service passé et les pensions en paiement. Les données sont désagrégées par âge et par sexe.

Les hypothèses propres au régime, telles que les taux d'incidence d'invalidité et la distribution des départs à la retraite par âge sont déterminées en relation avec les dispositions du régime et sur la base des données d'expérience. En raison du peu de données d'expérience selon l'âge et le sexe, l'établissement de ces taux d'incidence comporte un haut degré d'incertitude.

Si le régime disposait d'actifs à investir, il faudrait projeter les revenus annuels de placement. La formulation d'une hypothèse sur le taux d'intérêt serait guidée par la nature des actifs du régime, du rendement passé des fonds, de la politique de placement du régime et des hypothèses sur la croissance économique et l'évolution des salaires futurs. Même en l'absence de fonds investis, l'hypothèse de taux d'intérêt sert au calcul de certains indicateurs financiers.

Approche des projections relatives aux pensions

Les projections relatives aux pensions suivent une méthodologie fondée sur les cohortes annuelles. La population existante vieillit et elle est progressivement remplacée par des cohortes successives de participants sur une base annuelle selon les hypothèses démographiques et les hypothèses de couverture. Les projections des salaires assurables et des dépenses se font alors selon les hypothèses économiques et les dispositions du régime.

Les pensions sont des prestations de long terme. Par conséquent, les engagements financiers qu'une société accepte lorsqu'elle adopte des dispositions relatives au financement et aux prestations s'inscrivent également dans le long terme: la participation à un régime de pensions s'étend sur toute la vie adulte d'un individu, comme cotisant ou bénéficiaire, c'est-à-dire jusqu'à 70 années pour quelqu'un qui adhère au régime à l'âge de 16 ans, se retire à l'âge de 65 et décède quelque 20 ans plus tard. Pendant leurs années de travail, les cotisants accumulent progressivement leurs droits à des pensions qui seront payées même après leur décès, au bénéfice de leurs survivants. Les projections relatives aux pensions ne visent pas à prévoir le développement exact des revenus et des dépenses du régime, mais à vérifier sa viabilité financière. L'évaluation du régime porte alors sur l'équilibre relatif entre les revenus et les dépenses futurs.

Annexe 3. Base de données et hypothèses propres à la CRF

En plus des hypothèses démographiques et économiques présentées dans la partie 2, pour établir la projection du développement financier futur du régime de la CRF, il faut une base de données propre au régime (contenant des informations financières, les caractéristiques des personnes assurées et les pensions en paiement) et certaines hypothèses actuarielles particulières.

Les données utilisées sont essentiellement regroupées en deux grandes catégories. La première regroupe les données historiques sur les cotisations et contributions reçues et les prestations payées qui servent de fondement pour formuler diverses hypothèses. La deuxième regroupe les données qui permettent d'identifier les participants au régime et les bénéficiaires de prestations, ainsi que leurs caractéristiques à la date de l'évaluation.

Pour l'évaluation actuelle, le système de collecte de données n'est pas suffisamment développé pour fournir un ensemble complet de données. Pour cette raison, les projections qui en résultent comportent un haut degré d'incertitude. Des mesures telles que la calibration des données initiales en fonction d'autres sources et des tests de sensibilité sont appliquées afin d'évaluer l'impact des données incomplètes.

A3.1. Données et hypothèses sur les personnes assurées

La CRF a mis en place un système de gestion de l'information pour gérer les prestations en paiement depuis 2010 (système SCANWELL), tandis que le ministère des Finances gère les dossiers des assurés en activité.

Les fichiers mensuels de février 2010 à décembre 2011 ont été tirés du système SCANWELL. Ils fournissent des données individuelles sur les pensions en paiement.

Le ministère des Finances a divulgué les fichiers de janvier, février et décembre 2011 pour les fonctionnaires et agents dont il gère la paie. Un échantillon des fonctionnaires détachés aux différents organismes étatiques et paraétatiques a été fourni sur support papier.

Les fichiers de prestations en paiement de SCANWELL distinguent les fonctionnaires civils des agents de la force publique, ce qui n'est pas le cas pour les fichiers des assurés en activité du ministère des Finances.

La CRF ne produit pas d'états financiers. Des rapports d'activités et quelques compilations de statistiques fournissent des données agrégées utiles à la validation et à la calibration des données individuelles.

Nombre de personnes assurées

Le gouvernement a lancé en juin 2012 une opération de recensement et d'identification physique des agents civils de l'Etat afin d'établir plus précisément leur effectif et leur masse salariale. La CRF estime que le nombre de fonctionnaires s'élève à 85 000 en 2011 et devrait atteindre 95 000 dans 5 ans.

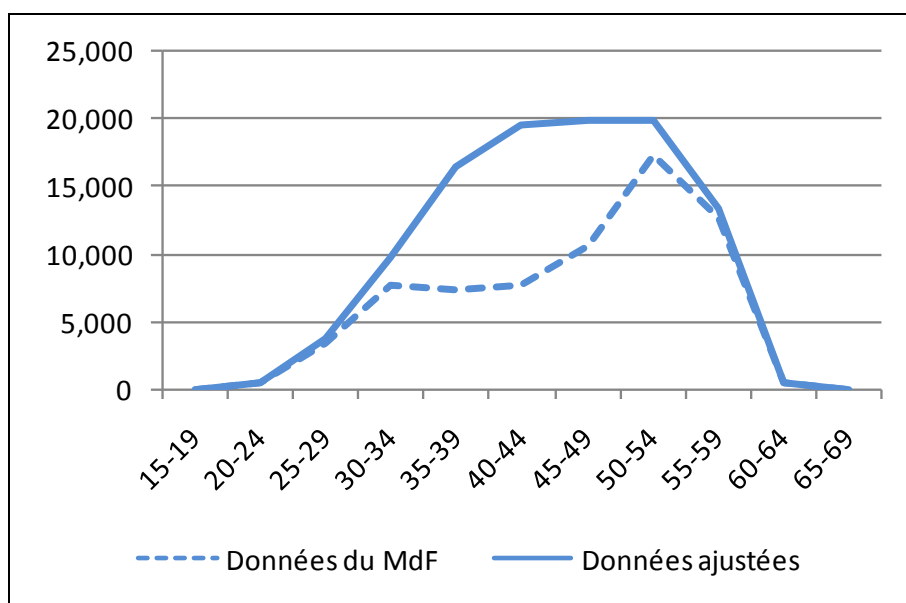
Le fichier de décembre 2011 du ministère des Finances contient une liste de 68 110 agents (civils et militaires). Une distribution des assurés par âge et sexe en est tirée. Elle est ensuite calibrée sur les données agrégées du service de recouvrement de la CRF en incluant les fonctionnaires détachés dont le nombre est estimé à 3 205. La distribution du nombre moyen de personnes assurées actives par âge et sexe en 2011 est présentée au tableau A3.1. La figure A3.1 illustre l'effet de la calibration (ajustement) du nombre de personnes assurées actives.

Le modèle de projection du BIT combine le nombre moyen de cotisants et le facteur de densité de cotisation pour déterminer le nombre de personnes ayant cotisé au moins une fois dans l'année. Dans le contexte de plein emploi des fonctionnaires et agents, le facteur de densité de cotisation est présumé égal à 1.

Tableau A3.1. Personnes assurées actives par âge et sexe, 2011

Age	Nombre de cotisants		Total
	Hommes	Femmes	
15-19	1	0	1
20-24	229	288	518
25-29	1 696	2 159	3 855
30-34	5 601	4 220	9 821
35-39	10 567	5 890	16 457
40-44	13 066	6 576	19 642
45-49	13 709	6 262	19 970
50-54	13 654	6 236	19 890
55-59	8 998	4 501	13 499
60-64	378	121	499
65-69	16	0	16
Total	67 914	36 253	104 167

Figure A3.1. Personnes assurées actives par groupe d'âge, 2011



Il existe différentes méthodes pour projeter le nombre de personnes assurées. Selon la méthode de cohorte retenue pour cette évaluation, les décroissances annuelles par âge et sexe sont appliquées au groupe de cotisants actifs existants, reflétant toutes les causes possibles de cessation (retraite, invalidité, décès, cessation d'emploi, etc.). Chaque année, le nombre d'assurés actifs par sexe et âge augmente d'un nombre présumé de nouveaux entrants. Le nombre total présumé de nouveaux entrants est déterminé en fonction des hypothèses relatives à la croissance globale de l'emploi et aux taux de couverture. Le taux d'augmentation moyen de la population employée sur la période 2011-2111 est de 1,1 pour cent. Le nombre d'assurés actifs est supposé augmenter au rythme de la population employée. Le tableau A3.2 présente l'évolution du taux de couverture selon l'âge et le sexe des assurés, ainsi que leur âge moyen. La distribution des nouveaux entrants selon l'âge est estimée en tenant compte de l'âge d'entrée des agents en activité observé en 2011 (figure A3.2).

Figure A3.2. Distribution des nouveaux entrants selon l'âge

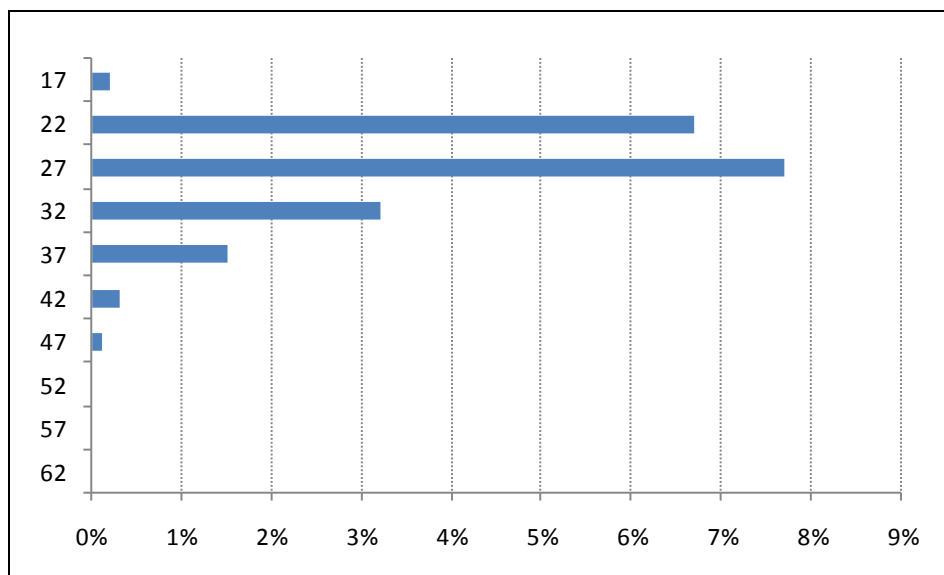


Tableau A3.2. Taux de couverture de la CRF (en pourcentage de la population employée totale du pays) selon l'âge et le sexe

Age	2011		2111	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
17	0	0	0	0
22	0	0	4	2
27	2	2	9	5
32	5	4	11	6
37	10	6	12	7
42	15	9	13	7
47	20	11	12	7
52	31	14	12	6
57	34	13	11	7
62	1	0	1	1
Total	9	5	9	5
Age moyen	45	44	42	43

Salaires assurables

Les cotisations et prestations du régime sont déterminées en fonction du traitement de base des agents. Le tableau A3.3 présente le traitement de base mensuel moyen des agents en activité en 2011. Cette distribution des salaires assurables est établie en fonction des données individuelles fournies par le ministère des Finances pour 2011 qui représente 63 pour cent de la masse salariale estimée à partir des données du service de recouvrement de la CRF. Le niveau des salaires assurables est ajusté pour tenir compte du profil par âge et sexe présumé de l'ensemble des assurés actifs, incluant les fonctionnaires détachés dont le niveau de salaire est en général plus élevé.

Le modèle ventile chaque catégorie d'âge en trois sous-groupes selon le salaire: les 30 pour cent de personnes dont les salaires sont les plus bas, les 30 pour cent percevant les plus élevés et les 40 pour cent correspondant à la tranche moyenne de salaire.

Tableau A3.3. Salaire assurable moyen mensuel des assurés actifs en 2011 (en FCFA)

Age	Salaire assurable moyen mensuel	
	Hommes	Femmes
15-19	99 946	98 997
20-24	104 335	103 111
25-29	113 678	104 434
30-34	128 052	105 851
35-39	145 411	107 302
40-44	160 035	109 965
45-49	175 668	118 674
50-54	188 384	133 054
55-59	219 523	151 054
60-64	301 070	167 371
65-69	386 864	191 798
Total	171 350	119 439

Densité de cotisation

La densité des cotisations représente le facteur qui est appliqué au taux annuel de salaire pour déterminer la quantité de salaire sur laquelle les cotisations sont calculées. Comme mentionné précédemment, dans le contexte de plein emploi des titulaires de la fonction publique, le facteur de densité de cotisation est présumé égal à 1.

Durée de service passé

Dans le contexte de plein emploi, la durée de service passé à la date de l'évaluation est déterminée à partir de la date de recrutement de la liste des agents en activité fournie par le ministère des Finances. Le tableau A3.4 présente le nombre moyen d'années de service à certains âges et selon le sexe, ainsi que le coefficient de variation de ce nombre. Les assurés de chaque groupe d'âge et sexe sont répartis sur un intervalle de temps de service selon une distribution normale afin de mieux refléter l'effet des conditions d'admissibilité sur le nombre de pensions nouvellement octroyées.

Tableau A3.4. Durée moyenne de service passé des personnes assurées actives, 31 décembre 2011

Age	Nombre d'années de service		Coefficient de variation	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
17	0,5	0,5	0,7	1,0
22	2,2	2,0	0,3	0,4
27	4,0	4,0	0,5	0,4
32	5,4	4,9	0,6	0,3
37	10,0	6,2	0,5	0,3
42	12,6	9,7	0,5	0,5
47	21,2	18,4	0,3	0,4
52	26,6	26,7	0,2	0,2
57	32,0	32,0	0,1	0,1
62	38,6	38,0	0,1	0,1

A3.2. Hypothèses démographiques spécifiques au régime

Mortalité des personnes assurées

Nous ne disposons pas des données nécessaires pour une analyse complète de la mortalité des assurés et des pensionnés de la CRF. Toutefois, les données sur le nombre de cas de retraités décédés durant les dernières années indiquent que leur niveau de mortalité est significativement moins élevé que celui de la population générale. La table de mortalité de la population générale est utilisée avec une avance de 40 ans dans le temps. Le tableau A3.5 présente un échantillon des taux de mortalité utilisés.

Les taux de mortalité décroissent continuellement au cours de la période de projection suivant l'amélioration projetée de l'espérance de vie. Ce modèle de mortalité sert également à la projection des prestations de survie payables à la suite du décès des personnes assurées ou retraitées. On estime habituellement que les taux de mortalité des pensionnés invalides sont plus élevés aux âges qui précèdent la retraite. Toutefois, la modélisation ne tient pas compte de la mortalité en cas d'invalidité ni de l'incidence de l'invalidité puisque la CRF ne verse pas de prestations d'invalidité avant la retraite. En cas d'arrêt de travail pour cause d'invalidité d'un agent, le versement de son salaire est maintenu, ainsi que l'accumulation des années de service.

Tableau A3.5. Echantillon de taux de mortalité selon l'âge et le sexe (en pourcentage)

Age	Population générale 2011		CRF 2011		CRF 2111	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
0	10,906	9,014	4,863	4,164	0,589	0,553
5	0,461	0,484	0,129	0,114	0,018	0,024
10	0,220	0,207	0,069	0,052	0,005	0,004
15	0,263	0,233	0,091	0,057	0,027	0,017
20	0,392	0,373	0,137	0,087	0,070	0,028
25	0,500	0,492	0,172	0,117	0,096	0,035
30	0,583	0,557	0,207	0,145	0,090	0,042
35	0,690	0,610	0,263	0,183	0,093	0,055
40	0,868	0,705	0,364	0,248	0,138	0,085
45	1,161	0,891	0,536	0,360	0,205	0,131
50	1,613	1,212	0,812	0,548	0,393	0,213
55	2,285	1,729	1,250	0,854	0,565	0,310
60	3,261	2,523	1,931	1,347	0,869	0,478
65	4,653	3,713	2,979	2,127	1,356	0,736
70	6,611	5,458	4,572	3,351	2,126	1,252
75	9,321	7,976	6,959	5,246	3,901	2,390
80	12,991	11,524	10,459	8,127	6,991	4,747
85	17,824	16,375	15,427	12,383	11,772	8,853
90	23,962	22,747	22,171	18,422	18,698	15,321
95	31,406	30,692	30,790	26,517	27,617	24,150
100	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000

Incidence de l'invalidité reliée à l'exercice de ses fonctions

En cas d'invalidité reconnue par le régime, une rente d'invalidité ne sera versée qu'à compter de la retraite en complément de la pension de vieillesse. Aucune donnée sur l'incidence de l'invalidité par âge n'est disponible. La rente d'invalidité est projetée en fonction des bénéficiaires de pensions de retraite. Le tableau A3.6 présente les hypothèses utilisées.

Tableau A3.6. Hypothèses concernant les rentes d'invalidité selon le sexe (en pourcentage)

	Hommes	Femmes
Proportion de pensionnés	2,0	0,7
Proportion de la pension principale	40	40

Départs à la retraite

L'admissibilité à une pension de retraite dépend de l'âge et de la durée de service. Ces conditions varient selon la catégorie d'emploi de l'agent. Le degré de détail des données disponibles ne permet pas de projeter les futurs départs à la retraite selon la catégorie d'emploi des agents. Le nombre de nouveaux départs à la retraite est projeté en fonction de l'âge et du sexe. Le premier âge de retraite possible chez les agents de la force publique est 45 ans, tandis qu'il est de 53 ans chez les agents civils. Les listes prévisionnelles de départs à la retraite en 2012 et 2013, ainsi que le nombre de fonctionnaires du ministère des Finances atteignant l'âge de 60 ans pour la période 2012-2016 constituent la base de données utilisée pour fixer l'hypothèse de départ à la retraite. Les départs avant l'âge de 57 ans concernent principalement les agents de la force publique, tandis que ceux à partir de 57 ans concernent les agents civils. On note un départ massif à l'âge de 60 ans.

Figure A3.3. Nombre de nouvelles pensions de vieillesse, 2011-2016

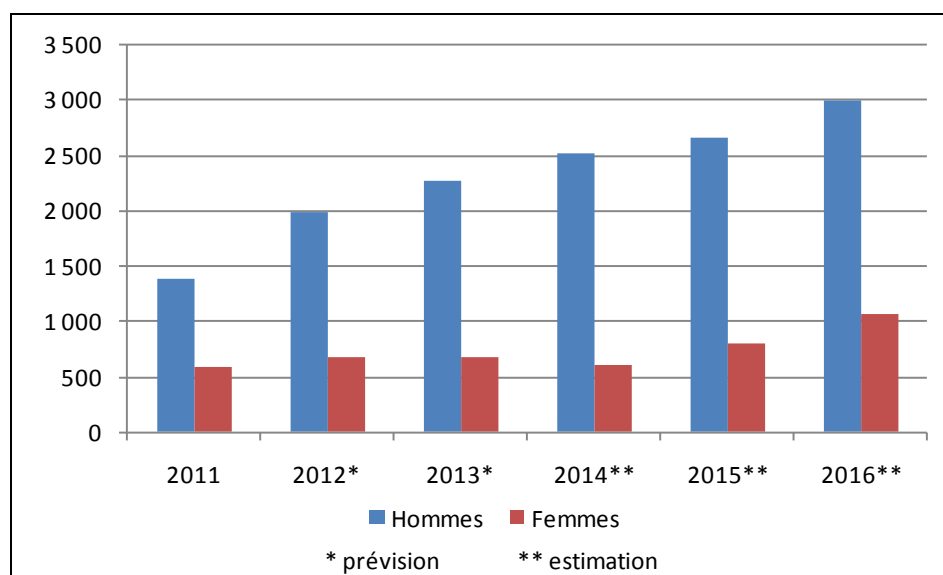
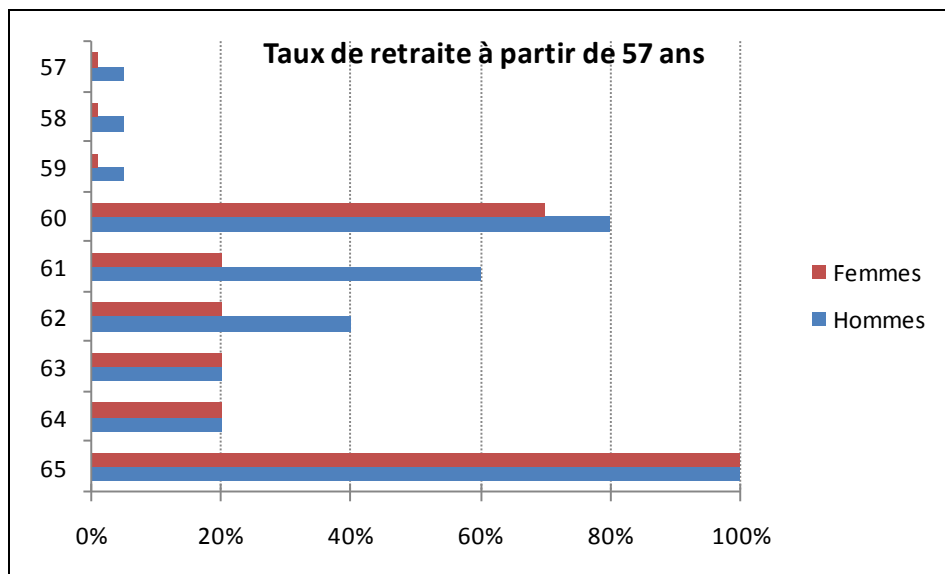
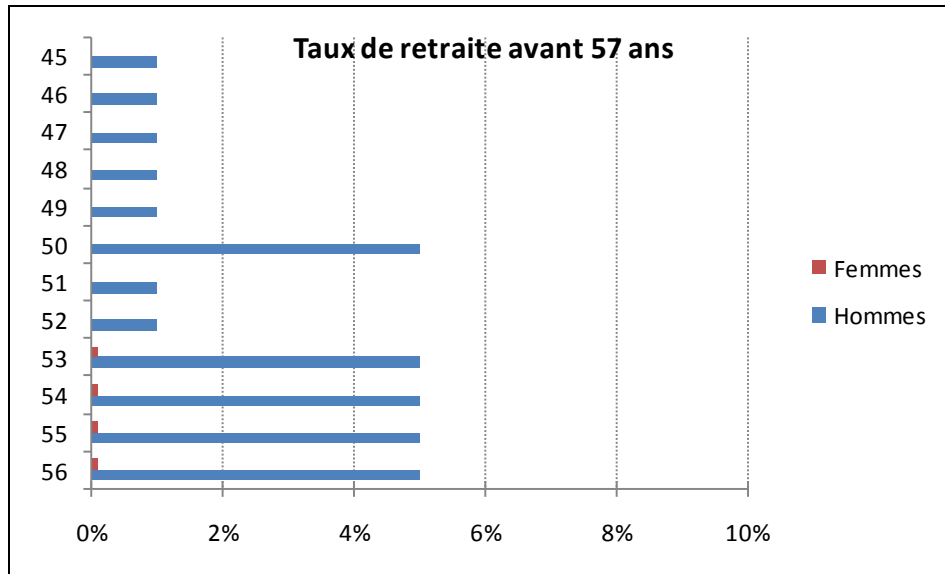


Figure A3.4. Taux de retraite selon l'âge et le sexe



Statistiques familiales

Les statistiques familiales sont nécessaires pour la projection des prestations de survie et des prestations familiales. Pour les prestations payables en cas de décès d'une personne assurée, il est nécessaire d'établir des hypothèses sur la probabilité d'avoir un conjoint, sur la différence d'âge entre les conjoints, sur le nombre moyen d'enfants admissibles à une prestation pour enfant et sur l'âge moyen de ces enfants. Les hypothèses concernant les conjoints survivants proviennent de sources internationales, tandis que celles concernant les enfants ont été formulées à partir des données sur les pensions en paiement en 2011. Le tableau A3.7 présente les hypothèses selon le sexe de l'assuré en activité ou à la retraite à certains âges.

Tableau A3.7. Statistiques familiales

Age	Hommes				Femmes			
	Probabilité d'avoir une conjointe (en %)	Age moyen de l'épouse	Nombre moyen d'enfants par assuré	Age moyen des enfants	Probabilité d'avoir un conjoint (en %)	Age moyen de l'époux	Nombre moyen d'enfants par assuré	Age moyen des enfants
17	16	17	0,6	1	16	17	0,6	1
22	24	22	0,8	3	24	22	0,8	3
27	37	25	0,9	4	45	30	0,9	4
32	49	28	1,0	5	60	38	1,0	5
37	59	31	1,1	6	69	46	1,1	6
42	67	35	1,1	7	69	53	1,1	7
47	70	38	1,2	8	69	59	1,2	8
52	73	42	1,2	8	69	65	1,2	8
57	75	45	1,2	8	69	71	1,2	8
62	77	49	1,1	8	69	77	1,1	8
67	79	53	1,1	8	69	82	–	–
72	80	58	–	–	69	88	–	–
77	82	62	–	–	69	93	–	–
82	83	67	–	–	69	98	–	–
87	83	71	–	–	69	99	–	–

Capital décès

Le nombre de retraités décédés déclarés aux fins du versement d'une avance sur le capital décès pour couvrir les frais funéraires a varié entre 259 et 570 cas entre 2006 et 2010. Ce niveau de mortalité a donné lieu à l'ajustement à la baisse des taux de mortalité mentionné précédemment.

A3.3. Autres hypothèses

Indexation des pensions en paiement

Le modèle de projection revalorise les pensions en paiement annuellement selon l'hypothèse de l'inflation.

Dépenses administratives

Les opérations du régime de la CRF sont effectuées par différentes instances dont le recensement des ressources humaines et matérielles n'a pas pu être analysé. Les données financières disponibles ne permettent pas d'analyser les dépenses administratives du régime, ce qui amène à exclure leur projection de cette évaluation. Les pratiques actuarielles généralement acceptées recommandent de considérer les dépenses administratives dans les projections financières de tels régimes. Il est bien évident que les prochaines évaluations devront inclure ces dépenses.

A3.4. Pensions en paiement en décembre 2011

Les données agrégées par âge et par sexe des bénéficiaires ont été développées à partir des données individuelles fournies par la CRF par l'entremise du service SCANWELL. Le versement mensuel fait à un agent retraité comprend d'abord la pension principale, celle constituée par son service effectif. Selon le cas, il comprend également la majoration pour famille nombreuse, la rente d'invalidité et les allocations familiales pour les enfants à charge. Le tableau A3.8 présente les pensions de retraite selon le groupe d'âge, le sexe et le type de paiement en décembre 2011.

Tableau A3.8. Pension de retraite, décembre 2011 (en FCFA)

a) Bénéficiaires hommes

Groupe d'âge	Pension principale		Rente		Majoration		Allocations familiales	
	Nombre	Moyenne	Nombre	Moyenne	Nombre	Moyenne	Nombre	Moyenne
45-49	36	64 535	–	–	16	12 520	31	5 935
50-54	814	78 949	12	71 093	339	14 857	781	6 855
55-59	1 256	115 426	38	77 767	770	22 164	1 100	5 767
60-64	4 688	144 373	82	111 079	3 232	27 137	3 276	4 596
65-69	3 412	129 033	91	95 577	2 801	32 904	1 739	3 961
70-74	1 925	118 016	48	98 987	1 745	37 115	606	3 653
75-79	971	106 965	9	60 099	850	41 074	188	3 734
80-84	336	83 775	1	67 648	286	35 720	43	4 093
85-89	88	62 687	1	37 800	70	25 624	4	5 000
90-94	27	62 141	–	–	24	24 400	2	3 000
95-99	5	55 173	–	–	3	14 769	–	–
Total	13 558	125 041	282	95 787	10 136	31 027	7 770	4 755

b) Bénéficiaires femmes

Groupe d'âge	Pension principale		Rente		Majoration		Allocations familiales	
	Nombre	Moyenne	Nombre	Moyenne	Nombre	Moyenne	Nombre	Moyenne
45-49	–	–	–	–	–	–	–	–
50-54	74	103 876	2	104 080	34	15 703	71	6 648
55-59	98	127 935	2	70 620	61	22 306	67	4 955
60-64	1 297	127 355	5	107 770	765	25 018	367	4 170
65-69	640	120 911	3	55 962	439	30 039	96	3 583
70-74	227	101 648	2	57 280	198	28 236	38	3 947
75-79	101	83 565	2	59 500	85	28 712	9	2 667
80-84	40	68 889	1	44 112	33	24 503	4	8 000
85-89	7	49 194	–	–	3	18 815	–	–
90-94	2	40 320	–	–	–	–	–	–
95-99	–	–	–	–	–	–	–	–
Total	2 486	119 663	17	78 459	1 618	26 648	652	4 424

Le tableau A3.9 présente les pensions payables en décembre 2011 aux conjoints survivants selon leur groupe d'âge et leur sexe.

Tableau A3.9. Pension de conjoints survivants, décembre 2011 (en FCFA)

Groupe d'âge	Veuves		Veufs	
	Nombre	Pension mensuelle moyenne	Nombre	Pension mensuelle moyenne
<25	–	–	–	–
25-29	1	28 050	–	–
30-34	2	82 728	–	–
35-39	22	44 908	–	–
40-44	62	66 048	–	–
45-49	173	60 611	1	67 840
50-54	419	64 032	3	22 053
55-59	798	64 146	9	31 658
60-64	886	59 180	29	42 726
65-69	694	52 345	23	42 266
70-74	588	44 050	12	51 480
75-79	399	37 777	8	66 182
80-84	220	34 534	3	52 722
85-89	78	30 902	–	–
90-94	26	22 389	–	–
95-99	4	17 640	–	–
Total	4 372	53 563	88	44 721

Le tableau A3.10 présente les pensions payables en décembre 2011 aux orphelins selon leur groupe d'âge.

Tableau A3.10. Pension temporaire d'orphelins, décembre 2011 (en FCFA)

Groupe d'âge	Nombre	Pension mensuelle moyenne
0-4	18	14 378
5-9	248	15 769
10-14	886	15 376
15-19	2 429	14 363
20	673	14 187
Total	4 254	14 628