

**CONFERENCE INTERAFRICAINNE DES MARCHES
D'ASSURANCES (CIMA)**

**INSTITUT INTERNATIONAL DES ASSURANCES (IIA)
B.P. 1575 YAOUNDE**

TEL : (+237) 220 71 52 / FAX : (+237) 220 71 51

E-MAIL : iia@syfed.cm.refer.org

6^{EME} PROMOTION 2002 – 2004

RAPPORT D'ETUDES ET DE STAGE

**THEME : LA REPARTITION COMME TECHNIQUE
DE GESTION DURABLE D'UN REGIME MODERNE
DE RETRAITE. CAS DE LA CAISSE NATIONALE DE
PREVOYANCE SOCIALE (CNPS) DU CAMEROUN.**

**EN VUE DE L'OBTENTION D'UN DIPLOME DE MAITRISE
EN SCIENCES ET TECHNIQUES D'ASSURANCES (MST-A).**

PRESENTE ET SOUTENU PAR :

**TABE TAKOR PETER
LL.B, DIP.CO, MA.**

SOUS LA DIRECTION DE :

**M. OWONO MINKO FELIX-ROGER
JURISTE CONSEIL D'ENTREPRISES
DIRECTEUR ADJOINT DES
PRESTATIONS A LA CNPS**

YAOUNDE, NOVEMBRE 2004

**CONFERENCE INTERAFRICAINNE DES MARCHES
D'ASSURANCES (CIMA)**

INSTITUT INTERNATIONAL DES ASSURANCES (IIA)

B.P. 1575 YAOUNDE

TEL : (+237) 220 71 52 / FAX : (+237) 220 71 51

E-MAIL : iia@syfed.cm.refer.org

6^{EME} PROMOTION 2002 – 2004

RAPPORT D'ETUDES ET DE STAGE

**THEME : LA REPARTITION COMME TECHNIQUE
DE GESTION DURABLE D'UN REGIME MODERNE
DE RETRAITE. CAS DE LA CAISSE NATIONALE DE
PREVOYANCE SOCIALE (CNPS) DU CAMEROUN.**

**EN VUE DE L'OBTENTION D'UN DIPLOME DE MAITRISE
EN SCIENCES ET TECHNIQUES D'ASSURANCES (MST-A).**

PRESENTE ET SOUTENU PAR :

**TABE TAKOR PETER
LL.B, DIP.CO, MA.**

SOUS LA DIRECTION DE :

**M. OWONO MINKO FELIX-ROGER
JURISTE CONSEIL D'ENTREPRISES
DIRECTEUR ADJOINT DES
PRESTATIONS A LA CNPS**

YAOUNDE, NOVEMBRE 2004

DEDICACE

A mon défunt Père - que la terre te soit légère et que Dieu t'accueille dans son Paradis. Tes œuvres et les merveilleux souvenirs que je garde de toi resteront impérissables.

A ma très chère Mère.

A tous,

Je dédie ce modeste travail, fruit de leurs efforts, en témoignage de ma reconnaissance, de mon amour infini et de ma profonde gratitude.

REMERCIEMENTS

J'adresse mes sincères remerciements à toutes les personnes qui ont contribué, d'une manière ou d'une autre, à la réalisation de ce travail.

Il s'agit notamment de :

- Monsieur le Directeur général de la Caisse nationale de prévoyance sociale (CNPS), **Louis Paul MOTAZE**, qui a permis l'accès dans cette structure. Je lui exprime ma reconnaissance.
- Monsieur le Directeur des prestations, **BOWEN** Georges Eric dont l'accueil chaleureux dès le départ, l'introduction lumineuse, le style logique et la disponibilité constante à répondre à toutes nos exigences professionnelles, ont facilité l'orientation et l'adaptation rapide dans son service.
- L'encadreur de stage, **M. OWONO MINKO** Félix-Roger, qui a été exemplaire dans son approche. Sa maîtrise de la sécurité sociale, son sacrifice personnel, son intérêt dans la réussite de ce travail et sa disponibilité constante ont été particulièrement déterminants pendant la période du stage.
- Monsieur le Directeur des ressources humaines, **MAYO** Jean Pierre et tout son personnel, pour leur encadrement administratif satisfaisant.
- Madame le Directeur adjoint des ressources humaines, **ZE MEKA** Lydie, très accueillante, compréhensive et expéditive dans ses réponses aux différentes sollicitations administratives.
- Monsieur le Directeur du recouvrement et son adjoint, Madame l'Agent comptable, ainsi que tout leur personnel.
- Monsieur le Chef de Division des affaires juridiques et du contentieux, **Dr. BEGOUDE**, sans oublier les chaleureux collaborateurs de la Cellule des assurances de l'Inspection générale des services n° 2 de la CNPS.
- Tous mes camarades de la MST-A, des amis du cycle DESS-A et de tout le personnel administratif et académique de l'IIA.

A toutes ces personnes et à bien d'autres, je réitère ma reconnaissance et ma gratitude.

**RAPPORT D'ETUDES ET DE STAGE
MAITRISE EN SCIENCES ET
TECHNIQUES D'ASSURANCES (MSTA)**

INTRODUCTION GENERALE

Il existe dans le monde une forme particulière d'assurances dites sociales gérées par des institutions de sécurité sociale. Leur mission principale consiste à assurer une forme d'assistance que la société offre à ses membres par des organisations appropriées contre certains risques sociaux auxquels ils sont exposés.

Il s'agit d'une série de mesures individuelles, collectives ou publiques contre les difficultés socio-économiques; Ces mesures pourraient les orienter, en cas de la disparition ou de la réduction sensible de leur gain ou d'une quelconque difficulté : maladie, maternité, accidents du travail, maladies professionnelles, chômage, vieillesse, invalidité et décès, et charges familiales. On peut également ajouter à ceux-ci la fourniture des soins médicaux¹. Tous ces risques sociaux sont institutionnalisés par la sécurité sociale universelle.

L'incertitude croissante autour de l'être humain augmente quotidiennement la nécessité de la sécurité sociale. En fait, le souci de lendemain et le dessein de l'avenir sont le propre de l'homme et sous-tendent le besoin de sécurité que ressent plus ou moins tout individu².

Aujourd'hui, ce besoin de sécurité s'est accru, voire même aggravé par les mutations fondamentales dans les domaines économiques, sociaux, démographiques et financiers provoquées par le néolibéralisme et la mondialisation. Au fait, la mondialisation traduit les notions de commercialisation et de monétisation des valeurs (humaines) dans le monde, déclenchant ainsi une augmentation aiguë du besoin de sécurité parmi les groupes vulnérables tels les plus âgés et les handicapés. La CNPS, fidèle à ses missions institutionnelles de recouvrir des cotisations sociales et le paiement dans les meilleures conditions d'accueil et de célérité, les prestations sociales à leurs bénéficiaires³, lesquels constituent la clientèle de l'institution, a développé des stratégies pertinentes et s'est organisée efficacement afin de répondre de manière satisfaisante à ses missions fondamentales et réglementaires.

Le point de départ de cette protection sociale était axé sur des techniques individuelles comme l'épargne, et sur des techniques altruistes : l'assistance, la responsabilité civile, l'assurance et la mutualité qui se rapprochent des techniques actuelles de la sécurité sociale. Chacune de ces techniques avait ses avantages et ses limites. Les régimes actuels dits modernes de la sécurité sociale fondent une technique de protection sociale qui offre de meilleures garanties par rapport aux autres formes traditionnelles d'assistance, car basées sur le principe fondamental de la solidarité qui est une valeur expressive des différentes civilisations du monde et qu'il importe de parcourir pour mieux appréhender le phénomène.

¹ Bureau International de Travail (BIT) : 1977 et 1986.

² Ntsama Elizabeth, 1990 :1 (mémoire).

³ Actes des Etats Généraux des Prestations, février 2003 : 17.

C'est dans cette optique que la Caisse nationale de prévoyance sociale a été choisie, comme cadre de déroulement du stage académique. Ainsi, notre rapport s'articule donc sur deux parties essentielles :

La première décrit l'activité des différents services techniques et administratifs de la Caisse nationale de prévoyance sociale; la deuxième est une réflexion sur la technique de répartition pratiquée dans cette même institution pour la gestion des retraités dont la branche exprime mieux l'importance de cette solidarité, en ce sens qu'elle accorde des revenus de substitution aux travailleurs qui ont perdu leur capacité de travail.

PREMIERE PARTIE

**DESCRIPTION DE L'ACTIVITE DES DIFFERENTS
SERVICES TECHNIQUES ET ADMINISTRATIFS DE
LA CAISSE NATIONALE DE PREVOYANCE SOCIALE
(CNPS)**

I - GENERALITES

La Caisse nationale de prévoyance sociale (CNPS) du Cameroun, objet de nos attentions, est l'une des institutions de sécurité sociale dans le monde. Dans le domaine de la sécurité sociale, son rôle primordial est clairement reconnu par l'article 3 de l'ordonnance n° 73 - 17 du 22 mai 1973 portant organisation de la prévoyance sociale au Cameroun. Selon l'alinéa 2 de la même ordonnance, la CNPS est un établissement public administratif, à caractère social, doté de la personnalité juridique et jouissant d'une autonomie financière. Elle est gérée par un conseil d'administration, organe délibérant composé d'un président et de quinze membres dont un représentant des employeurs et un représentant des travailleurs, et une direction générale, organe d'exécution des missions. La CNPS est placée sous la tutelle du ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance sociale. Elle incarne la politique sociale du gouvernement camerounais et constitue son baromètre social. Elle comporte une structure centrale et des structures décentralisées.

A - STRUCTURE CENTRALE

CHAPITRE 1 - DIRECTION GENERALE ET SERVICES RATTACHES

SECTION 1 : LA DIRECTION GENERALE

Le Directeur général est chargé de l'exécution des décisions du Conseil d'administration, à qui il rend compte de la gestion et du fonctionnement général de l'organisme. Dans le cadre de ses attributions, il prend toutes initiatives et décisions nécessaires au bon fonctionnement des services, notamment des propositions au Conseil d'administration par rapport à l'organisation interne des services, des nominations et recrutements aux divers emplois. Il a seule autorité sur le personnel, définit l'organisation du travail dans les services, procède aux licenciements et à l'avancement du personnel et assure la discipline. Il est assisté d'un Directeur général adjoint.

SECTION 2 : LES SERVICES RATTACHES

a) Inspection Générale des Services n° 1

Placée sous l'autorité d'un Inspecteur général ayant rang de directeur, l'Inspection générale des services n°1 est chargée de l'exploitation des rapports émanant des services centraux et extérieurs de la CNPS, la collecte, l'exploitation et l'analyse des tableaux statistiques en provenance de ces mêmes services, pour la confection des tableaux de bord y relatifs. Elle est aussi chargée des études diverses et du contrôle budgétaire. Elle comporte

deux divisions : une division des études et des statistiques, et une division de contrôle budgétaire.

b) Inspection Générale des Services n°2

Placée sous l'autorité d'un Inspecteur général ayant rang de directeur, l'Inspection générale des services n° 2 est chargée de toute mission d'inspection et de contrôle interne, ainsi que des contre-contrôles auprès des entreprises assujetties à la CNPS. Elle traite aussi des affaires contractuelles et du contentieux, de la proposition de révision éventuelle, de l'organisation des services, des procédures et méthodes de travail. Elle comprend deux divisions : une division des audits, des enquêtes, et des inspections, et une division des affaires juridiques et du contentieux.

c) Division de la Coopération et de la Communication

Placée sous l'autorité d'un Chef de division ayant rang de sous-directeur, la Division de la coopération et de la communication est chargée du suivi, en liaison avec les directeurs techniques, des problèmes de coopération internationale, des relations avec l'Association internationale de sécurité sociale, de la communication au sein de la CNPS et ses différents usagers, et de l'image de marque de l'organisme.

d) Le Contrôle Médical National

Placé sous l'autorité d'un médecin conseil national ayant rang de sous-directeur, assisté d'un adjoint ayant rang de chef de service, tous deux médecins, le Contrôle médical est chargé de l'organisation, la coordination, le contrôle et le suivi des activités liées au contrôle médical, dans le cadre de l'application des textes en vigueur sur les risques professionnels, et à la médecine du travail au sein de la CNPS.

e) Comité Provisoire de Gestion des Immeubles

L'Administrateur provisoire délégué à la gestion des immeubles gère les immeubles de la CNPS. Il assure le suivi des loyers, de l'entretien du patrimoine mobilier et immobilier desdits immeubles et de tous les problèmes contentieux qui relèvent de sa gestion, en liaison avec les services compétents de l'inspection générale des services n° 2.

f) Des Chargés de Missions

Le Directeur général de la CNPS peut, en cas de nécessité, nommer des hauts cadres au poste de chargés de missions auprès des différentes structures pour le suivi et l'exécution des missions particulières et/ou ponctuelles. Ils peuvent avoir rang de directeurs, sous-directeurs ou chefs de service.

CHAPITRE 2 : LES ORGANES D'ADMINISTRATION ET DE GESTION

Section 1 : l'Agence Comptable

Placée sous l'autorité d'un agent comptable ayant rang de directeur, l'Agence comptable est chargée du maniement des fonds, de la gestion de la trésorerie, de la comptabilité générale, de l'encaissement des recettes, du paiement des dépenses, de la conservation des pièces comptables justificatives des opérations financières effectuées par la Caisse nationale de prévoyance sociale, et de la tenue de la comptabilité matière. L'agent comptable est nommé par arrêté du ministre des Finances et du Budget. L'agence comptable comprend deux divisions : une division de la comptabilité et une division des opérations financières.

Section 2 : La Direction des Ressources Humaines

Placée sous l'autorité d'un directeur, assisté d'un directeur adjoint, la Direction des ressources humaines est chargée de l'administration et de la gestion du personnel de la Caisse nationale de prévoyance sociale, de la confection, la publication et la réalisation du programme prévisionnel de formation et de recyclage du personnel, de la préparation et du suivi du plan de carrière du personnel, et de la gestion de la paie du personnel.

Section 3 : La Direction des Affaires Communes

Placée sous l'autorité d'un directeur, assisté d'un directeur adjoint, la Direction des affaires communes est chargée de l'acquisition et de la gestion des biens meubles, de la gestion du parc automobile, des matériels et fournitures divers nécessaires au fonctionnement des services, et de l'entretien du patrimoine mobilier et immobilier et de l'organisation des missions et voyages.

CHAPITRE 3 : LES ORGANES TECHNIQUES ET OPERATIONNELS

Section 1 : La Direction de Recouvrement

Placée sous l'autorité d'un directeur, assisté d'un directeur adjoint, la Direction de recouvrement est chargée de l'immatriculation des employeurs, du recouvrement des

cotisations sociales et de tout contentieux technique résultant de ce recouvrement en rapport avec l'Inspection générale des services n° 2 et les divisions du contentieux créées auprès des Centres provinciaux de prévoyance sociale.

Section 2 : La Direction des Prestations

Placée sous l'autorité d'un directeur, assisté d'un directeur adjoint, la Direction des prestations est chargée de la coordination de l'immatriculation des assurés sociaux, du paiement des prestations servies dans le cadre de Prévoyance Sociale gérées par la Caisse nationale de prévoyance sociale, de la prévention des risques professionnels, du suivi de tout contentieux technique résultant du traitement des dossiers de prestations sociales en rapport avec l'Inspection générale des services n° 2 et les divisions du contentieux créées auprès des Centres provinciaux de prévoyance sociale, de la réglementation et de la diffusion des textes en collaboration avec la Division de la coopération et de la communication, de la gestion des œuvres sociales. Elle comprend : le service d'immatriculation et du fichier des assurés sociaux, le Service des prestations, le Service de la prévention des risques professionnels, le Service des œuvres sociales et le Service du contentieux des prestations. L'immatriculation sus-citée est une opération administrative qui sanctionne l'inscription d'un usager à la CNPS et se concrétise par l'attribution d'un numéro matricule⁴.

Section 3 : La Direction de l'Informatique et des Télécommunications

Placée sous l'autorité d'un directeur, assisté d'un directeur adjoint, la Direction de l'informatique et des télécommunications est chargée de l'analyse, la programmation et la maintenance des applications informatiques, de l'exploitation de l'outil et de la téléinformatique, de la centralisation des desiderata des structures opérationnelles et des correspondants informatiques créés auprès des services centraux de la Caisse nationale de prévoyance sociale et de leur mise en application, du suivi des rapports avec les correspondants informatiques et statistiques des autres structures et de la coordination des activités de télécommunication de la CNPS.

⁴ Le Guide du Prestataire, novembre 2003 : 11.

B - LES STRUCTURES DECENTRALISEES

Pour mieux servir les assurés sociaux dans les différents coins du pays et rapprocher l'administration des administrés, La CNPS dispose des structures appropriées dans chaque chef lieu de province et dans les départements comportant des activités économiques intenses. Actuellement, il existe 10 centres provinciaux, 12 centres départementaux et 4 agences dont deux à Yaoundé et deux à Douala. Les centres et agences sont créés par décrets présidentiels. Il existe également des guichets périodiques de paiement qui fonctionnent pendant les moments de paiement des prestations trimestrielles.

Le chef de centre ou d'agence représente le directeur général dans le ressort territorial de sa compétence. Il reçoit de ce dernier, au même titre que les directeurs mais à des degrés divers, une délégation de pouvoir et de signature. Tous les services de la CNPS installés dans son ressort territorial sont placés sous son autorité (Ecoles maternelles et primaires, Centres sociaux, Centre hospitalier et PMI).

II - DEROULEMENT DE STAGE

Le stage à la Caisse nationale de prévoyance sociale a débuté en fin mai 2004 à l'Inspection générale des services n° 2, précisément à la Cellule des assurances. Nous avons mis suffisamment du temps dans ce service pour mieux appréhender le fonctionnement des différentes activités. La Cellule des assurances est chargée d'assurer la gestion des différents contrats conclus par la CNPS avec des organismes d'assurances pour la protection de son patrimoine et de son personnel.

Pendant notre séjour dans cette structure, nous avons eu à analyser le contenu et l'exécution des différents contrats souscrits. Certes, le degré de couverture et d'exécution de ces polices est appréciable dans la forme et le fond; mais certaines présentent quelques défaillances, notamment dans le contrat maladie pour la couverture sanitaire du personnel où les défauts majeurs ont été relevés sur le règlement des sinistres.

Les procédures de règlement des sinistres sont très laborieuses. En effet, le taux de rejet est très élevé; ce qui frustre énormément les assurés. Au lieu de consacrer leur temps précieux à réfléchir et résoudre les différents problèmes et défis quotidiens rencontrés dans l'exercice de leurs activités, les assurés perdent une bonne partie de leur temps de travail à constituer les documents de sinistre pour un hypothétique règlement; par la suite, ces documents sont rejetés par l'assureur pour des motifs triviaux et parfois ambigus. Pour améliorer cette situation, il serait par conséquent souhaitable que l'assureur communique

clairement, à l'intention des assurés, les documents nécessaires pour le règlement d'un sinistre et allège les procédures. Par ailleurs, il convient que le personnel de la Cellule des assurances vérifient soigneusement ces documents avant de les transmettre à l'assureur, et que l'assureur s'appesantisse beaucoup plus sur la détection des cas de fraudes et non sur les questions de vice de forme, tout en s'assurant, à tout moment, que les motifs de rejet sont clairement et correctement libellés.

Après notre passage à l'Inspection générale des services n° 2, le stage s'est poursuivi à la Direction du recouvrement. Cette direction comporte plusieurs services dont un service d'immatriculation et d'ordonnancement des cotisations, un service des comptes du contrôle employeur, un service du recouvrement contentieux, et une brigade de contrôle et de régulation des activités du recouvrement, chargée de faire des contrôles dans les unités opérationnelles de recouvrement.

De façon sommaire, nous avons participé à l'activité de ces différents services où nous avons relevé un certain nombre de difficultés liées beaucoup plus à la mauvaise foi des employeurs et à une moindre mesure, au problème d'organisation matérielle du travail. En effet, le système de recouvrement en vigueur à la Caisse nationale de prévoyance sociale est déclaratif. Autrement dit, les informations à exploiter viennent beaucoup plus des employeurs.

Sont assujettis obligatoirement au régime de la Caisse nationale de prévoyance sociale : tous les employeurs de main d'œuvre professionnelle ou domestique qui utilisent un ou plusieurs employés en se libérant régulièrement, aux dates fixées par la loi, des cotisations sociales afférentes aux salaires versés aux employés sous peine de sanctions civiles (majorations et pénalités de retard) ou pénales (emprisonnement et amendes). Les voies de recours sont : le Comité de recours gracieux et la Chambre administrative de la Cour suprême.

Quant à l'article 2 de la loi n° 69-LF-18 du 10 novembre 1969, il définit clairement les employés assujettis au régime de pension. Sont donc assujettis à ce régime, tous les travailleurs visés à l'article premier du code du travail, exerçant leur activité professionnelle au Cameroun sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée, moyennant une rémunération dont ils tirent leurs moyens normaux d'existence. L'article 3 de la même loi élargit le champ d'application aux assurés volontaires. Il dispose que toute personne qui, ayant été affiliée au régime de prévoyance sociale, pendant six mois consécutifs au moins, cesse de remplir les conditions d'assujettissement, peut demeurer volontairement à la branche pensions.

La Caisse nationale de prévoyance sociale est l'institution de sécurité sociale unique au Cameroun. Elle est financée essentiellement par les cotisations assises sur les salaires. Elle regroupe en son sein, quatre régimes d'employeurs :

- **Le régime général ;**
- **Le régime agricole ;**
- **Le régime de l'enseignement privé ;**
- **Le régime domestique.**

Le régime permet de préciser le taux de cotisations dans la branche des prestations familiales. En aucun cas le montant du salaire minimum ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) qui équivaut actuellement à 23 514 FCFA. Tous les salaires inférieurs au SMIG sont ramenés à ce montant pour le calcul des cotisations. De même, le plafond mensuel des salaires cotisables par travailleur est fixé à 300 000 FCFA soit trois millions six cent mille FCFA par an pour ce qui est de la branche des pensions et des prestations familiales. En principe, le plafond est annuel et non mensuel. Lorsque les cotisations ont été calculées sur la base des salaires mensuels plafonnés et que certains mois comportent des salaires inférieurs au plafond, il est procédé aux régularisations annuelles. Dans la branche des risques professionnels, les salaires ne sont pas plafonnés.

Les taux de cotisations appliqués à la Caisse nationale de prévoyance sociale sont identiques pour tous les régimes en ce qui concerne la branche de l'assurance pensions de vieillesse, d'invalidité et de décès, soit 7 % du salaire cotisable dont 4,2 % à la charge de l'employeur, et 2,8 % à la charge du travailleur.

Dans les autres branches, ce taux diffère :

Pour la branche des prestations familiales⁵ selon le régime à savoir :

7 % pour le régime général et le régime domestique ;

5,65 % pour le régime agricole ;

3,70 % pour le régime de l'enseignement privé.

Pour la branche des risques professionnels⁶ par degré de risque à savoir :

1,75 % pour le groupe A (risque faible) ;

2,50 % pour le groupe B (risque moyen) ;

5 % pour le groupe C (risque élevé).

Dans ces deux branches, contrairement à celle de l'assurance pensions, les cotisations sont à la charge exclusive de l'employeur.

⁵ Décret no 74-723 du 12 août 1974.

⁶ Décret no 78-283 du 10 juillet 1978.

Par la mauvaise foi de certains employeurs, l'assiette des cotisations est minorée lors des déclarations ou encore les cotisations ne sont pas payées. Les statistiques du taux de recouvrement spontané sont d'environ 65 %, soit un taux de cotisations non recouvré de 35 %, alors que le taux du recouvrement forcé (contentieux) n'est estimé qu'à 2 %. Dans le temps, cette situation a donné naissance à une forte ardoise de créances non recouvrées, estimée à plusieurs milliards de francs CFA compromettant ainsi la réalisation des missions de la Caisse nationale de prévoyance sociale, à savoir le paiement des prestations aux assurés sociaux.

Une solution idoine est de procéder à la redynamisation de l'action de recouvrement pour garantir l'équilibre financier de l'organisme. Cette redynamisation a déjà été amorcée avec la convention de partenariat, que la Caisse nationale de prévoyance sociale vient de nouer avec l'administration fiscale (direction des impôts), en application des dispositions de la loi n° 2001/017 du 18 décembre 2001 portant réaménagement des procédures de recouvrement des cotisations, qui stipule en son article 2 **« que les cotisations dues à l'organisme en charge de la prévoyance sociale par les employeurs sont émises, liquidées et recouvrées par l'administration fiscale à l'ordre et pour le compte de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale dans les mêmes conditions et délais que ceux prévus par le Code Général des Impôts »**

Cette impulsion positive de l'Etat en faveur de la Caisse nationale de prévoyance sociale a permis à celle-ci de disposer des financements nécessaires pour remplir ses obligations sociales. Elle a été suivie et renforcée par une autre convention que la CNPS a signé avec l'Agence de régulation des marchés publics pour contrôler la régularité des attestations pour soumission délivrées par la CNPS. Le but étant de s'assurer qu'aucun marché public n'est attribué à un employeur si celui-ci est débiteur des cotisations sociales.

Les actions ainsi entreprises ont sensiblement amélioré le taux de recouvrement spontané; il reste à consolider celles du taux de recouvrement forcé.

Après la direction de recouvrement, nous avons été orientés à l'agence comptable pour la familiarisation avec les procédures de contrôle, de liquidation et des paiements des dépenses techniques et administratives, et la comptabilisation des opérations comptables.

Dans le cadre des opérations financières, l'agence comptable est chargée, entre autres activités, de l'organisation et du suivi des mouvements de fonds, du choix des banques et établissements financiers offrant des garanties de sécurisation des fonds et des intérêts attrayants, du suivi de toutes les opérations de dépenses et de recettes. Depuis 2003, la CNPS applique le plan comptable de la CIPRES (Conférence internationale de la prévoyance sociale).

Dans le cadre de la comptabilité, elle s'occupe de la centralisation des opérations comptables de l'ensemble des structures de la CNPS, de la tenue des statistiques comptables, de la tenue de la comptabilité matière et du contrôle des opérations de fin d'exercice.

Le contrôle est une sorte d'audit des comptes. Il consiste à analyser, corriger et valider les comptes. Le contrôle est suivi par la saisie des pièces et le tirage du grand livre. Après ce tirage, on procède au rapprochement et à l'apurement des comptes. Les écritures d'apurement étant saisies, on arrête les comptes et on procède à l'établissement des états financiers provisoires. C'est alors qu'intervient le commissaire aux comptes pour contrôle, valider ou arrêter définitivement les comptes du bilan ou émettre des réserves.

L'agence comptable connaît quelques problèmes dans son fonctionnement harmonieux dont les délais relativement longs du traitement de l'information financière. Une solution est envisageable avec l'informatisation des réseaux avec les banques pour avoir les informations au jour le jour.

Il y a aussi la difficulté à faire obtenir les pièces comptables pour exploitation, le processus étant très fastidieux et les locaux très étroits. Le manque d'information sur certaines recettes pose également problème. Il y a souvent discordance d'information entre l'agence comptable et la direction de recouvrement. L'harmonisation des sources d'information et l'acheminement sont donc souhaitables.

Après cette étape, notre stage s'est poursuivi à la direction des prestations. Cette direction et celle de recouvrement, sont au cœur des activités de la CNPS, voire sa raison d'être, son objet, sa subsistance.

La CNPS gère trois branches de prestations à savoir :

- **les prestations familiales ;**
- **l'assurance pensions de vieillesse, d'invalidité et de décès ;**
- **les accidents du travail et les maladies professionnelles.**

En dehors des assujettis définis préalablement, il existe cependant, des extensions légales notamment : la couverture accordée, en matière de risques professionnels, aux élèves des établissements d'enseignement technique industriel, aux apprentis, aux personnes placées dans les centres de formation technique industrielle, aux personnes assujetties, au service national de participation au développement rural dont le texte d'application reste encore attendu.

Pendant le stage académique dans cette structure technique, nous avons travaillé successivement dans les unités chargées des prestations familiales, des risques professionnels, du contentieux des prestations sociales et des pensions.

L'unité des prestations familiales nous a permis d'étudier les requêtes relatives aux réclamations des prestations, aux demandes des certificats de non-paiement introduites par les fonctionnaires et agents de l'Etat pris en charge par l'Etat lui-même dans toutes les branches de prestations.

Il a été relevé que beaucoup de ces réclamations provenaient de la perte des fiches allocataires dans les services extérieurs; ce qui traduit l'irresponsabilité des gestionnaires de ces fiches, pièces comptables du reste, et dont la conservation ne devrait souffrir d'aucune défaillance. Une solution pourrait être trouvée dans l'informatisation de cette gestion qui est en cours. Par ailleurs et du point de vue de la législation, le nombre d'enfants à prendre en charge est illimité par famille; ce qui constitue un grand danger pour l'équilibre financier de la branche.

Dans l'unité des risques professionnels et celle du contentieux, il a été question d'étudier les dossiers des accidents du travail et des maladies professionnelles et de rédiger les mémoires en défense pour le Comité de recours gracieux. Nous avons observé une lenteur notoire dans l'étude des dossiers et une accumulation des instances en raison de la centralisation de l'étude de ce genre de dossier à la direction générale; ceci crée des difficultés de communication avec les usagers lorsque ceux-ci doivent répondre aux convocations ou compléter leurs dossiers. Il serait souhaitable d'envisager la décentralisation de l'étude des dossiers d'attribution des rentes pour désengorger les services centraux et accélérer ainsi les procédures de traitement des dossiers.

Quant à la branche de l'assurance pensions, elle nous a permis d'étudier les dossiers de demande de pensions de vieillesse, d'invalidité et de décès, et des requêtes y relatives émanant des usagers. Il convient de noter que le traitement des dossiers des pensions est décentralisé, chaque centre et agence étant compétent en la matière; la Direction des prestations n'assure que le rôle de coordination, tout en étant seule compétente à traiter les dossiers des expatriés. Il y a lieu de rappeler, à cet effet, qu'en 1994, le Cameroun avait signé une convention de réciprocité avec la France en matière de sécurité sociale. Ceci étant, tout Français qui a exercé une activité salariale au Cameroun, même s'il est définitivement rentré, peut déposer auprès de son organisme de sécurité sociale un dossier de pension qui sera transmis à la Caisse nationale de prévoyance sociale par leurs soins. Il en est de même de tout Camerounais qui a exercé en France et qui est définitivement rentré au Cameroun.

Après un survol des problèmes mineurs inhérents à cette structure, nous nous sommes très pertinemment intéressés au système de retraite par répartition pratiqué par la CNPS, pour savoir s'il peut être considéré comme une technique de gestion durable de régime moderne

de retraite, en dépit des aléas qu'elle présente. Pour répondre à cette préoccupation, nous abordons une autre réflexion dans la deuxième partie de ce rapport de stage.

DEUXIEME PARTIE

**LA REPARTITION PEUT-ELLE ETRE CONSIDERE COMME
UNE TECHNIQUE DE GESTION DURABLE D'UN REGIME
MODERNE DE RETRAITE? CAS DE LA CAISSE NATIONALE
DE PREVOYANCE SOCIALE (CNPS).**

INTRODUCTION

La plupart des pays africains d'expression française pratiquent comme la Caisse nationale de prévoyance sociale, un système de retraite par répartition au détriment de la capitalisation. Dans un premier temps, cette technique nous a semblé répondre au souci d'une gestion durable d'un régime moderne de retraite par rapport à la capitalisation. Cependant, à bien y regarder on a une nouvelle vision du sujet : celle fataliste que l'environnement économique l'imposait à nos pays. En effet, la précarité des économies et, par ricochet, le niveau relativement bas du Produit national brut (PNB), plus le faible taux d'intérêt créditeur rendant l'épargne pratiquement impossible ne seraient-ils pas à l'origine de ce choix ?

Quelque soit le mobile du choix, aussi bien dans les pays à faibles revenus que dans ceux à forts revenus, la répartition se positionne, toute proposition gardée, comme une technique de gestion durable d'un régime moderne de retraite.

Cependant, il serait hâtif de conclure, car force est de constater que la branche de l'assurance pensions de vieillesse, d'invalidité et de décès s'occupe des personnes du 3^{ème} âge, des invalides, des orphelins, des veuves et des ascendants du 1^{er} degré à charge qui constituent un groupe vulnérable ciblé ne pouvant plus vivre de leur force.

Il importe de rappeler, à toutes fins utiles que pour bénéficier d'une pension de vieillesse normale, l'assuré doit avoir 60 ans révolus et réunir au moins 180 mois de cotisations et 20 ans d'immatriculation. Pour bénéficier d'une pension d'invalidité, l'assuré ayant réuni au moins 5 ans d'immatriculation et accompli six mois d'assurance au cours des douze derniers mois civils précédents l'invalidité doit avoir perdu les $\frac{2}{3}$ de sa capacité de travail résultant d'un accident ou d'une maladie non professionnelle.

Pour avoir une pension de survivants, le bénéficiaire doit être l'ayant droit d'un assuré décédé qui devait prétendre, au moment du décès, à une pension de vieillesse. Sont considérés comme ayants droit, le conjoint survivant non divorcé, les orphelins mineurs et les ascendants du premier degré du défunt qui étaient à la charge de leur fils de son vivant.

Il s'agit donc des individus à qui on ne peut plus demander le moindre effort, leur subsistance ne dépendant que de la pension qu'ils perçoivent. Le problème fondamental à résoudre en ce moment précis consiste à s'assurer qu'ils pourraient percevoir normalement et régulièrement leurs pensions sans qu'il y ait, au bout d'un certain temps, une insuffisance ou des difficultés de trésorerie. Dans un passé récent, la CNPS a connu ce phénomène qui pourrait encore resurgir; c'est ce souci qui nous amène à opérer une comparaison entre

retraite par répartition et retraite par capitalisation dans la mesure où les limites de la répartition peuvent avoir un écho favorable dans la capitalisation.

CHAPITRE 1 : LA DIFFERENCE ENTRE RETRAITE PAR REPARTITION ET RETRAITE PAR CAPITALISATION

Section 1 : DEFINITION DES CONCEPTS

a) RETRAITE PAR REPARTITION

Dans un système de retraite par répartition, les cotisations versées par les actifs au titre de l'assurance vieillesse sont immédiatement utilisées pour payer les pensions des retraités. Ce système repose donc sur une forte solidarité des générations. Son équilibre financier dépend du rapport entre le nombre de cotisants et celui des retraités. Ce rapport pose le problème de la gestion de l'équilibre démographique et financier. En effet, le système étant essentiellement financé par des cotisations, il faut toujours envisager l'hypothèse où le nombre des cotisants est supérieur à celui des retraités pour la préservation de l'équilibre financier de la branche.

b) RETRAITE PAR CAPITALISATION

Dans un régime de retraite par capitalisation, la logique est différente. Les actifs d'aujourd'hui épargnent pour leur propre retraite. Les cotisations font l'objet de placements financiers et immobiliers; Ici, le rendement dépend essentiellement de l'évolution des taux d'intérêt. Cette capitalisation peut être effectuée dans un cadre individuel ou collectif (ex : accords d'entreprise), ce qui peut permettre de réintroduire une dose de solidarité. La pension vieillesse dans ce système est donc constituée du capital déposé par l'assuré majoré des intérêts produits.

Section 2 : ILLUSTRATION DES CONCEPTS

Le problème de gestion et de financement de ces deux systèmes de retraite peut être illustré facilement par une formulation imagée de la baignoire⁷.

Imaginez une baignoire qui se remplit d'un côté par un ou plusieurs robinets, pour se vider de l'autre côté par un ou plusieurs orifices. Il s'agit là de l'image du flux des cotisations C qui devrait entrer dans la baignoire par ses robinets, et celui des retraites R qui pourraient

⁷ Gollier Jean-Jacques, 1987 :7

en sortir. Si le flux des cotisations entrant excède celui des retraites sortant, le niveau d'eau monte et constitue des réserves V .

Prenons l'hypothèse où notre baignoire est placée en plein air. Deux phénomènes entreront en jeu, à savoir : la thermodynamique et la météorologie qui apporteront une influence sur le contenu de la baignoire. Ces phénomènes provoqueront un changement de la température dans l'eau et par conséquent une différence de temps qui conduira à une évaporation. C'est l'explication du phénomène de l'inflation qui réduit la valeur réelle des réserves. Cette humidité pourra à son tour se condenser en nuages pour retomber en pluies bienfaisantes; c'est l'image de la création des intérêts par les réserves.

Cette formulation imagée de la baignoire décrit, d'une manière bien simplifiée, la théorie actuarielle du financement des retraites. Elle facilite la perception d'une manière éclairante, l'origine et la destination des flux.

Par analogie, lorsque le niveau d'eau monte dans la baignoire et que celle-ci se vide avec un décalage de temps, on est en présence de la technique de capitalisation. Par contre, si la baignoire se remplit et se vide aussitôt, on parlera de la répartition. Chacun de ces deux systèmes a ses avantages et ses inconvénients.

Dans le système de capitalisation, on dispose en permanence des ressources financières; ce qui permet la création des intérêts produits par les réserves déposées. Mais cette capitalisation ne peut pas produire des pensions substantielles en raison du faible taux d'intérêt créditeur, l'épargne venant des ménages étant faible.

En outre, les placements financiers effectués dans les banques ou autres établissements financiers peuvent disparaître du jour au lendemain. Le Cameroun a connu, dans un passé récent cet épisode où la plupart de ces établissements avaient fait banqueroute, engloutissant inexorablement l'épargne des Camerounais dont celle de la CNPS. Tout récemment on parlait encore des difficultés de trésorerie de la Caisse d'épargne postale qui avaient découragé et étouffé les ambitions de nombreux opérateurs économiques ayant misé sur ces placements.

Dans le système de répartition, c'est la loi de la solidarité qui prévaut. Cette solidarité est réelle et évidente. En effet, le taux de cotisation dans la branche des pensions n'est que de 7 % du salaire cotisable dont 2,8 % seulement à la charge du travailleur. Pourtant lorsqu'il faut calculer une pension de vieillesse, d'invalidité et de décès, le minimum du taux de pension applicable est de 30 % de ce même salaire lorsque l'assuré a réuni quinze ans de travail effectif ou 180 mois d'assurance, avec une majoration d'un taux annuel de 1 % au-delà de ces 180 mois au bénéfice de l'assuré.

Section 3 : Calcul de la pension

Par ailleurs, pour calculer la pension, qu'elle soit normale ou anticipée, la rémunération mensuelle moyenne (RMM) à considérer est celle de 36 ou 60 derniers mois de salaires précédant la date de cessation d'activité de l'assuré; la RMM retenue est celle qui est favorable à l'assuré.

Illustration

Soit : - Nombre de mois d'assurance = 200
- RMM des 60 derniers mois = 100 000
- RMM des 36 derniers mois = 150 000

a) Calcul du taux de pensions :

Taux conventionnel : 180 mois ===== » 30 %
Taux de pension applicable pour le cas d'espèce
 $30 \% + \frac{(200-180)}{12} = \text{=====}$ »

$$\text{Tx} = 30 + 1,67 = 31,67 \%$$

b) Calcul de la pension mensuelle

Choisir la RMM la plus favorable pour le cas d'espèce = 150 000

Calcul de la pension

$$\frac{150\,000 \times 31,67}{100} = 47\,505 \text{ à arrondir à la } 100^{\text{e}} \text{ près}$$

soit, Montant pension = 47 600

Cette pension ne doit pas être inférieure à la moitié du SMIG ni être supérieure à 80 % de la RMM de l'assuré.

Lorsqu'il s'agit d'une pension d'invalidité, l'assuré invalide bénéficie d'une bonification de 6 mois d'assurance par année comprise entre son âge à la date de constatation de l'invalidité et l'âge de 60 ans.

Illustration

Soit : - âge de l'assuré à la date de constatation de l'invalidité : 30 ans
- nombre de mois d'assurance obligatoire accompli : 100
- RMM retenue : 100 000

a) Calcul de la bonification

$$(60-30) \times 6 = 180 \text{ mois}$$

b) Calcul du nombre total de mois d'assurance

$$180 + 100 = 280 \text{ mois}$$

c) Calcul du taux de la pension d'invalidité

Taux conventionnel 180 mois = 30 %

Taux de pension applicable dans le cas d'espèce

$$30 + \frac{(280-180)}{12} = 38,3 \%$$

d) Calcul de la pension mensuelle

$\frac{100\,000 \times 38,3}{100} = 38\,300$
--

A l'âge de 60 ans, la pension d'invalidité est commuée en pension de vieillesse normale d'égale montant.

En cas de décès de l'assuré, les pensions de survivants sont calculées en pourcentage de la pension de vieillesse ou d'invalidité ou de la pension anticipée à laquelle l'assuré aurait eu droit à la date de son décès à concurrence de :

50 % pour le ou les conjoints

25 % pour les orphelins de père et de mère

15 % pour les orphelins de père ou de mère

10 % pour les ascendants

Lorsque l'un des groupes de survivants susvisés est inexistant, la totalité de leur pension est attribuée aux autres par parts égales.

Illustration

Soit : - nombre de conjoint survivant : 1

- nombre d'orphelin total : 0

- nombre d'orphelin partiel : 3

- nombre d'ascendant : 0

- montant pension : 50 000

a) Calcul de la pension de chaque groupe

Conjoint : $\frac{50\,000 \times 50}{100} = 25\,000$

Orphelin total : $\frac{50\,000 \times 25}{100} = 12\,500$

Orphelin partiel : $\frac{50\,000 \times 15}{100} = 7\,500$

$$\text{Ascendant} : \frac{50\,000 \times 10}{100} = 5\,000$$

**b) Calcul de la pension des groupes inexistants dans le cas d'espèce
(orphelin total et ascendant)**

$$12\,500 + 5\,000 = 17\,500$$

**c) Calcul de la part additionnelle des groupes existants
(conjoint et orphelin partiel)**

$$\frac{17\,500}{2} = 8\,750$$

d) Calcul de la pension mensuelle de chaque ayant droit existant

$$\text{Conjointe} : 25\,000 + 8\,750 = 33\,750$$

$$\text{Chaque orphelin partiel} : \frac{7\,500 + 8\,750}{3} = 5\,416,7$$

Lorsque l'assuré ne réunit pas les conditions requises pour avoir droit à une pension de vieillesse normale ou anticipée, il a droit au bénéfice d'une allocation de vieillesse sous forme d'un versement unique qui équivaut à autant de fois la rémunération mensuelle moyenne de l'assuré que celui-ci compte des périodes de douze mois d'assurance.

Illustration

Soit : - nombre de mois d'assurance accompli : 100

- RMM retenue : 100 000

a) Calcul du taux de l'allocation

$$Tx = \frac{100}{12} = 8,3$$

b) Calcul de l'allocation de vieillesse

$$\text{RMM} \times Tx \text{ =====> } 100\,000 \times 8,3 \text{ =====>}$$

$$\text{A.V.} = 830\,000 \text{ =====> payable en versement unique}$$

Lorsqu'il s'agit d'une allocation de survivants, on calcule d'abord la pension de l'assuré comme s'il avait réuni 180 mois d'assurance et le montant obtenu est multiplié par le nombre de périodes de 6 mois d'assurance qu'il a accompli. Ce montant est réparti équitablement aux ayants droit existants.

$$\text{A.S.} = \frac{\text{RMM} \times 30}{100} \times \frac{\text{nombre mois d'assurance}}{6}$$

Illustration :

Soit : - RMM = 100 000

- Nombre de mois d'assurance accompli : 100

- Nombre de survivants : 4

a) Calcul de la pension de l'assuré

Taux conventionnel 180 mois \implies 30 %

$$\frac{\text{RMM} \times 30}{100} = \frac{100\,000 \times 30}{100} = 30\,000$$

b) Calcul de nombre de périodes de 6 mois d'assurance accompli

$$\frac{100}{6} = 16,7$$

c) Calcul de l'allocation de survivants :

$$\text{A.S.} = 30\,000 \times 16,7 = 501\,000$$

d) Calcul de l'allocation de chaque ayant droit

$$\frac{501\,000}{4} = 125\,250 \text{ FCFA}$$

**Section 4 : LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU
SYSTEME DE REPARTITION A LA CNPS**

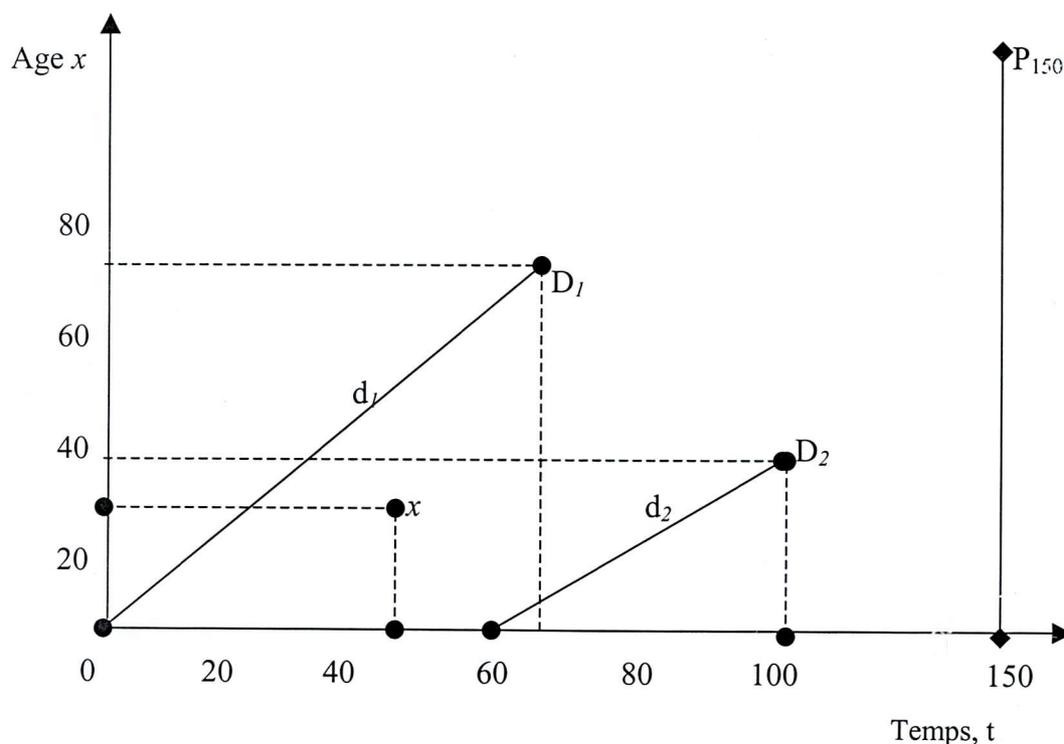
a) - CADRE FONCTIONNEL

1) Personnes couvertes et fonctionnement actuariel

Dans la première partie, nous avons évoqué les éléments du cadre réglementaire, notamment le champ d'application quant aux personnes couvertes et aux prestations servies. Le fonctionnement actuariel de la répartition à la CNPS par rapport à la population des assurés sociaux susceptibles d'accéder à la pension de vieillesse peut être illustré par le diagramme de Lexis⁸.

⁸ Gollier Jean-Jacques 1987 : 23.

Figure 1 : l'Evolution des vies de l'ensemble de la population



L'axe horizontal (abscisse) est le temps qui s'écoule, temps qui fuit. L'axe vertical (ordonnées) est l'âge d'un individu. Ainsi donc, un individu d'âge x à l'époque t est un simple point dans le diagramme.

N.B. : Ce diagramme donne un aperçu global des individus, des lignes de vies et de la population entière.

Les deux parallèles $(0 - D_1$ et $60 - D_2)$ représentent les multitudes des vies d'individus différents nés à une époque t quelconque, chacune de ces droites se terminant à un point D qui est l'instant de décès de chacun de ces individus. Dans ce diagramme, le point x par exemple représente un individu âgé de 30 ans à l'époque $t = 50$, la droite d_1 la vie d'un individu né en $t = 0$, décédant à l'époque $t = 70$ à l'âge de 70 ans, la droite d_2 celle d'un individu né à l'époque $t = 60$, décédant à l'époque $t = 100$, à l'âge de 40 ans.

Le diagramme permet également de décrire une population à une époque t quelconque. Il suffit de tracer un point t de l'axe horizontal, une perpendiculaire P_t : la droite P_{150} contient tous les individus vivant à l'époque $t = 150$, quel que soit leur âge à cet instant.

2) Technique de financement

Le financement de la branche du régime d'assurance pensions à la CNPS suit la logique de l'équilibre démographique et financier qui met en rapport les populations des actifs et inactifs. Démographiquement, *ceteris paribus*⁹, la population des actifs est supposée être supérieure à la population des inactifs. Empiriquement au 8 juillet 2004, il y a 672534 actifs par rapport à 60400 inactifs parmi lesquels les suspendus et les décédés.

Au regard de ces statistiques, et en supposant que les cotisations sont régulièrement payées, on aura des recettes largement supérieures aux dépenses, garantissant ainsi l'équilibre démographique et financier de la branche.

L'article 4 de la loi de 1969 dispose que pour garantir cet équilibre, **<< les recettes totales doivent permettre de couvrir les dépenses de prestations et les frais d'administration y afférents, et de disposer d'un montant nécessaire à la constitution de la réserve du fonds de roulement>>**. L'alinéa 4 du même article ajoute que pour maintenir cet équilibre au cas où les recettes seraient inférieures aux dépenses techniques et administratives, il faut relever le taux de cotisations selon la procédure décrite à l'article 38-2 de la loi n° 67-LF-8 du 12 juin 1967.

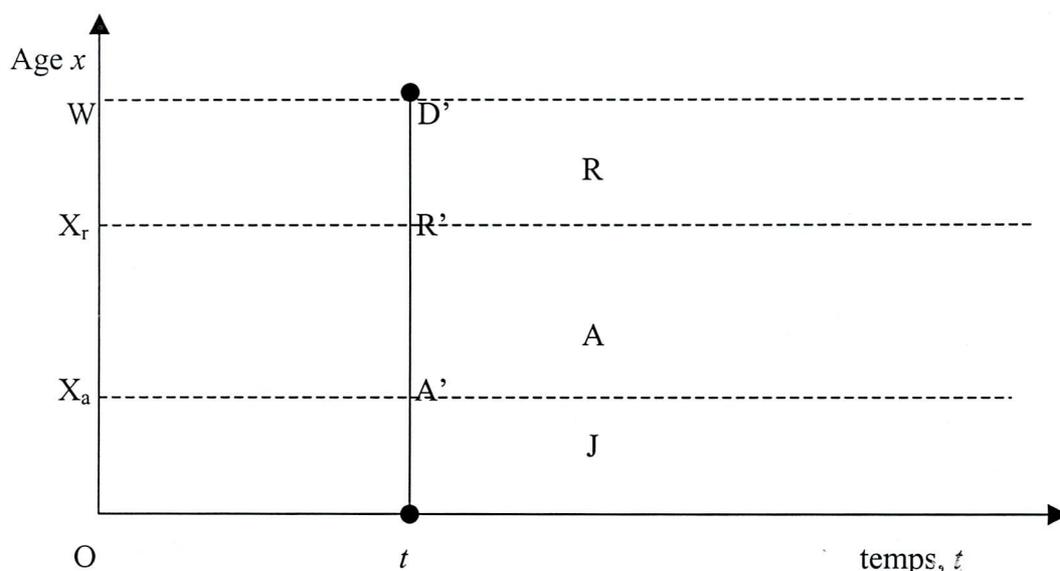
Cette disposition exprime la volonté manifeste du législateur de permettre à la CNPS de pouvoir fonctionner avec un équilibre démographique et financier satisfaisant; Cette volonté est renforcée par l'article 5 (b) de l'ordonnance de 1973, qui permet à la CNPS de pouvoir procéder aux placements des réserves constituées comme source de revenus.

Le diagramme de Lexis sur l'évolution des vies de l'ensemble de la population permet de procéder à une illustration scientifique et actuarielle du financement des retraites à la CNPS.

Selon le schéma ci-dessous, la population est divisée en trois bandes horizontales en fonction des âges limites :

⁹ Toutes choses étant égales par ailleurs.

Figure 2 : Les différents âges de la vie



- La bande la plus basse J, celle des <<jeunes>>, va de la naissance $x = 0$ à un âge appelé X_a qui est l'âge <<normal>> d'exercer une activité professionnelle et lucrative.
- La bande centrale A, celles des <<actifs potentiels>>, va de X_a à X_r , c'est l'âge normal d'admission à la retraite ou de la cessation d'activité.
- La bande la plus haute R, celle de <<retraités potentiels>>, va de X_r à l'âge limite de la table de mortalité W , âge au-delà duquel ne subsiste plus aucun survivant d'une même génération.

En effet, les trois bandes illustrent les âges de la vie. D'abord, une période d'activité A étant entourée de deux époques d'inactivité J, la préparation, la formation, et R, le repos, la retraite.

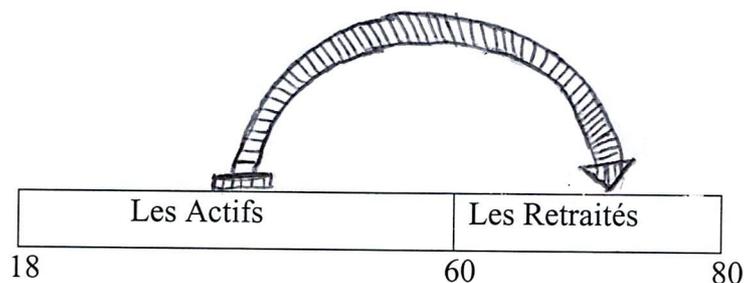
En réalité, on constate que chaque individu évolue de J à A à un âge qui lui est propre. Au Cameroun, l'âge minimum réglementaire d'entrée en vie active, X_a est situé autour de 18 ans. X_a est donc une sorte de moyenne, et la frontière entre J et A n'est en fait pas une simple droite comme démontrée dans la figure 2. De plus, X_a évolue lui-même au fil du temps; il y a sans doute, une tendance séculaire à l'élévation progressive de X_a . Cette tendance a un impact négatif sur la gestion de l'équilibre financier et démographique.

Il en est de même de X_r , car les régimes de préretraite et pré-pension tendent aussi à une individualisation de l'âge normal de la retraite, en fonction de possibilités d'un individu à l'âge x et des besoins de la société à l'époque t . Là aussi, la frontière entre A et R est variable, et il y a eu, sans conteste, jusqu'à maintenant, une tendance à l'abaissement progressif de X_r . Au Cameroun, l'âge normal de retraite, X_r est fixé à 60 ans. Cette tendance à l'abaissement provoque un déséquilibre financier et démographique.

En répartition et selon la figure 2, tous les actifs compris entre A' et R' cotisent en vue de constituer à l'époque t une somme globale qui est directement répartie, distribuée à tous les retraités compris entre R' et D'. Si nous faisons un rapprochement avec notre fameuse formulation imagée de la baignoire, on constate que les deux robinets sont simultanément ouverts, les flux des cotisations et des retraites s'équilibrent, et il n'y a pas d'eau dans la baignoire.

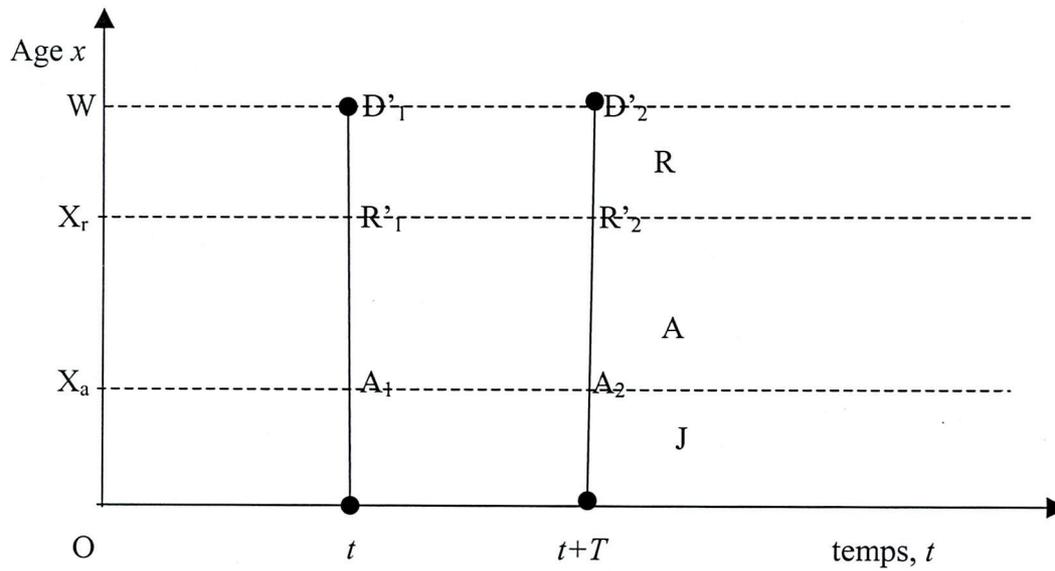
Revenons, à titre d'illustration, sur les caractéristiques fondamentales du système par répartition. Il est caractérisé par la prise en charge des anciens par les <<jeunes>>, une mise en place immédiate et un transfert instantané, d'après le schéma suivant :

Figure 3 : Système par répartition



Concrètement, on cherche à réaliser l'équilibre financier, non à un seul instant sur toute la population des assurés sociaux en assurance pension vieillesse, mais bien sur toutes les populations entre deux époques déterminées. C'est la répartition étalée, dans laquelle certaines réserves temporaires de nivellement sont constituées.

Figure 4 : Répartition étalée.



En répartition étalée, toutes les cotisations versées sur $A_1A_2R'_1R'_2$ servent au paiement de toutes les retraites sur $R'_1R'_2D'_1D'_2$. Ici, on ne peut plus avoir de comptes individuels.

CHAPITRE 2 : EVALUATION DES PROBLEMES DU MAINTIEN DE L'EQUILIBRE FINANCIER DU SYSTEME

Section 1 : Facteurs provocateurs de l'équilibre financier de la branche

Le maintien de l'équilibre financier et démographique de la branche de l'assurance pensions de vieillesse, d'invalidité et de décès en particulier, et des autres branches, en général, reste un objectif primordial pour le bon fonctionnement de la CNPS. La primauté de cet objectif est constatée et renforcée par diverses dispositions réglementaires relatives à la prévoyance sociale au Cameroun.

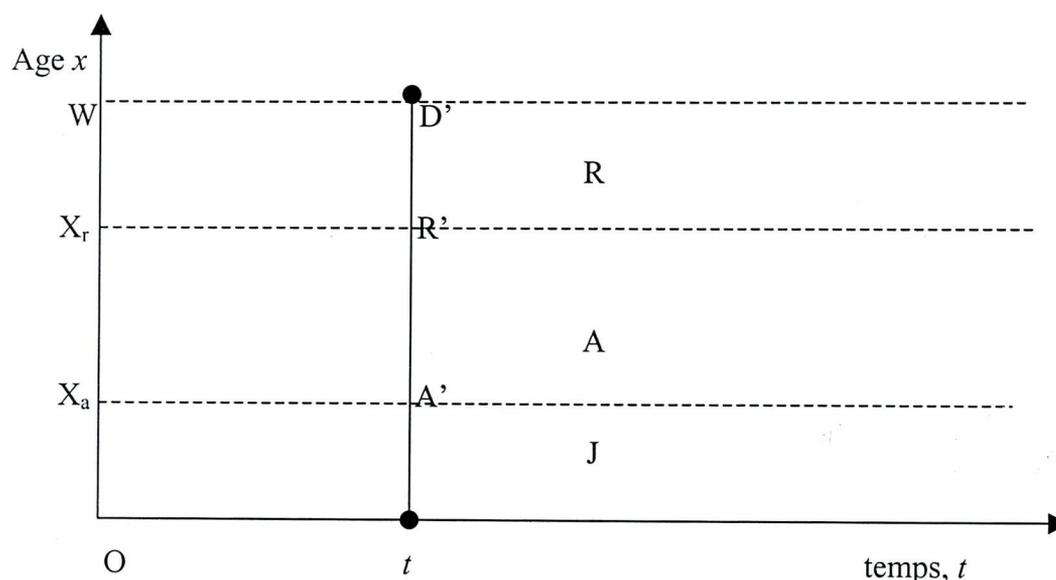
Tout d'abord, dans le cadre réglementaire, la loi n° 69-LF-18 du 10 novembre 1969, indique en son article 4 (3) et (4) la nécessité de maintenir l'équilibre financier de cette branche, et précise à l'article 6 (1) que l'assurance pensions, l'une des branches de la prévoyance sociale, fait l'objet d'une gestion financière distincte. De plus, les articles 7 et 8 de la même loi consacrent le maintien de cet équilibre. En effet, l'article 7 (3) précise notamment que si le montant de la réserve de la branche pensions devient inférieur à celui fixé conformément aux dispositions de l'article 7 (1), un nouveau taux de cotisation est fixé, de manière à **rétablir l'équilibre financier** de la branche et à relever le montant de la réserve au niveau prévu, dans un délai de trois ans au plus. L'article 8, quant à lui, ajoute que la CNPS effectue, au moins une fois tous les cinq ans, l'analyse actuarielle et financière de la branche pensions et si l'analyse révèle un danger de **déséquilibre financier**, il est procédé au réajustement du taux de cotisation.

Cependant quelques problèmes tendent à déséquilibrer la durabilité de la branche.

Section 2 : Facteurs provocateurs du déséquilibre financier de la branche

Les grandes orientations et les facteurs à l'origine du problème de déséquilibre financier de cette branche s'articulent autour de trois tendances : l'augmentation progressive du groupe des jeunes ($0 - X_a$), l'élargissement progressif du groupe des retraités ($X_a - W$) et enfin la tendance au rétrécissement progressif du groupe des actifs ($X_a - X_r$) en conséquence. La figure 5 ci-après illustre clairement ces tendances.

Figure 5 : Variations des tailles de groupes dans la population



L'idéale est d'avoir l'élargissement progressif de la bande A (actifs) et le rétrécissement de la bande R (retraités ou inactifs) pour garantir le maintien de l'équilibre financier et démographique. Mais ceci n'est pas toujours le cas ; car, certains facteurs provocateurs observés récemment dans notre économie agissent contre cette tendance.

Parmi ces facteurs, il y a la loi n° 69-LF-18 du novembre 1969 instituant un régime d'assurance de pension de vieillesse, d'invalidité et de décès, modifiée et complétée par la loi n° 84-07 du 4 juillet 1984 et la loi n° 90/063 du 19 novembre 1990. Selon l'article 9 de cette loi, l'assuré qui a atteint l'âge de soixante ans a droit à une pension de vieillesse s'il réunit les conditions d'immatriculation et du nombre de mois d'assurance. Cette disposition fixe l'âge de la retraite à soixante ans, c'est-à-dire la frontière X_r dans la figure 5.

Toutefois, l'article 9 (2) de cette loi dispose que l'âge de la retraite peut être abaissé jusqu'à cinquante (50) ans soit par voie réglementaire, pour certaines professions et pour le personnel de l'Etat relevant du Code de travail, soit pour l'assuré qui, volontairement, décide de prendre sa retraite par anticipation, soit pour l'assuré atteint d'une usure prématurée de ses facultés physiques ou mentales l'empêchant d'exercer une activité salariale.

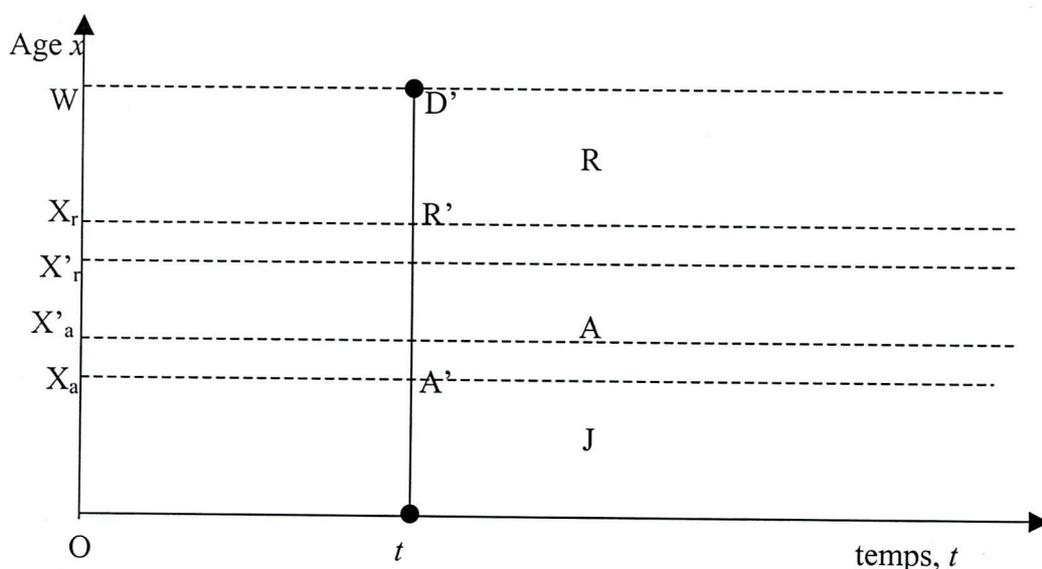
L'application de ces différentes dispositions a pour effet l'abaissement de la frontière X_r et, par conséquent, le rétrécissement de la bande A de la figure 5, d'autant que certains employeurs cherchant à se débarrasser de leurs employés, les obligent à prendre leur retraite à l'âge de 50 ans.

Dans le domaine économique, le néolibéralisme qui, dans les pays en voie de développement, a vu l'introduction des réformes économiques : la stabilisation et l'ajustement structurel par le Fonds monétaire international (FMI) et la Banque mondiale respectivement,

et la mondialisation qui ont fait connaître à l'économie camerounaise des mutations subséquentes de grande ampleur. Il y a eu notamment la suppression des subventions, le libre mouvement des biens et services notamment entre pays industrialisés et pays en voie de développement, défavorisant ainsi les marchés nationaux. Les entreprises nationales, mal préparées pour affronter l'intensité de cette compétition et la rapidité du changement, ont connu d'énormes difficultés financières.

Ainsi, on a enregistré des licenciements massifs dans plusieurs entreprises. D'où la réduction de la bande A, diminuant ainsi le nombre total des actifs dans la population, y compris leur incapacité à recruter des jeunes travailleurs. Ces phénomènes ont considérablement élargi la bande des jeunes J, poussant ainsi à la hausse la frontière X_a , et provoquant toujours le rétrécissement de la tranche A, comme illustré dans la figure 6 suivante.

Figure 6 : Le rétrécissement de la tranche des actifs



Dans cette figure, on constate le rétrécissement de la tranche A, passant de X_a à X'_a , et de X_r à X'_r . Ce rétrécissement provient de l'élargissement des tranches J, passant de 0 à X'_a , et R, passant de X'_r à W.

Du côté de la science médicale, les progrès de la médecine font augmenter l'espérance de vie. Ce phénomène entraîne l'élargissement de la tranche des retraités R, en poussant à la hausse la frontière W dans la figure 6. Cette tendance peut, sans doute, non seulement augmenter la charge de la CNPS mais aussi déclencher son déséquilibre démographique et financier.

L'autre menace actuelle sur la population des actifs est la pandémie du Syndrome immuno déficitaire acquis (SIDA). Avec un taux de séroprévalence à presque 5,5%¹⁰ aujourd'hui (représentant environ 900.000 personnes) au Cameroun, le SIDA continue à ravager la population sexuellement active et ceci a une grande incidence sur la population économiquement active. La médecine n'a pas encore trouvé un remède pour ce fléau. Le SIDA consume donc, sans merci, la population des actifs, entamant ainsi la tranche A dans la figure 6. La seule solution reste l'adoption d'un comportement sexuel responsable par des jeunes et des adultes.

En plus de ces facteurs de déséquilibre financier et démographique, certains employeurs ne s'acquittent pas de leurs devoirs en fournissant des déclarations exactes et sincères concernant l'information sur leurs employés. C'est la pratique de la fraude.

Il importe de nous appesantir sur le non-paiement des cotisations par certaines entreprises parapubliques. Le recouvrement de ces cotisations, même par voie contentieuse, présente une ambiguïté pour la CNPS : la poursuite d'une structure d'Etat par une autre structure d'Etat. La CNPS est contrainte par des pareilles circonstances. Elle est donc obligée de prendre des dispositions appropriées contre ces anomalies, avec pour effet le blocage de tout effort vers la résolution des problèmes de déséquilibre financier. Pour pallier cette anomalie, la CNPS suit le principe de base de l'assurance; à savoir, le paiement de la prime (ou des cotisations) déclenche la prise d'effet du contrat d'assurance et, par conséquent, entraîne le règlement de la prestation en cas de survenance du sinistre. La CNPS ne paie donc plus les prestations pour les employés de ces structures parapubliques.

Pour résumer, ce chapitre nous a permis de tenter de mettre en évidence, les différents facteurs susceptibles de provoquer un déséquilibre financier et démographique sur la branche pensions. Ces facteurs portent donc atteints au but sacro-saint de cette branche, à savoir la durabilité de la gestion financière et démographique. Ces phénomènes, facteurs de l'abaissement progressif de X_r et de l'élévation de X_a , conduisent à un rétrécissement de la tranche A dans la figure 6 et constituent une préoccupation permanente pour l'avenir. Il nous incombe maintenant de trouver un système alternatif ou complémentaire capable de gérer efficacement leurs effets négatifs, voire même les éliminer afin de garantir durablement l'équilibre financier de la sécurité sociale vieillesse.

Face à ces limites du système de répartition, quel peut être l'apport du régime de capitalisation dans l'amélioration de la gestion d'un régime moderne de retraite ?

¹⁰ 3^{ème} Enquête démographique sur la Santé, 2004.

CHAPITRE 3 : MODALITES DE MISE EN ŒUVRE D'UN REGIME DE CAPITALISATION COMME SUBSTITUTION OU COMPLEMENTARITE AU SYSTEME DE REPARTITION

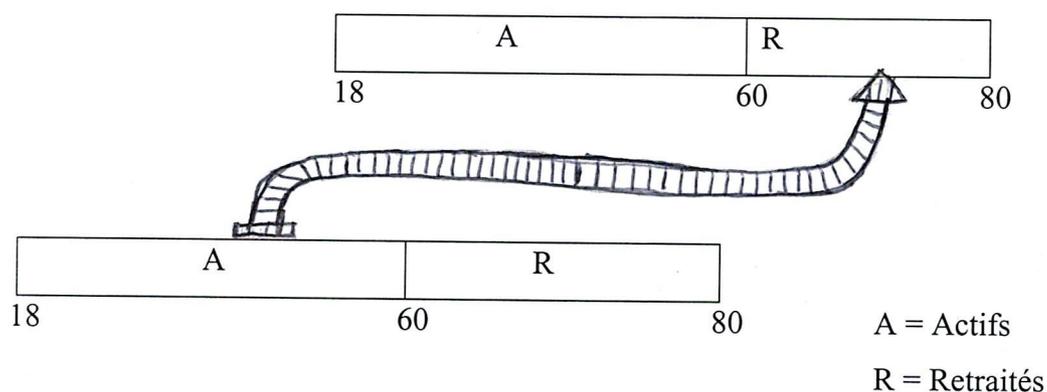
Section 1 : Fondement

Les insuffisances constatées dans la pratique du système de répartition, notamment quant au plafonnement des salaires mettant ainsi au même niveau, tous les travailleurs ayant trois cent mille francs et plus, ont poussé certains employeurs à introduire dans leurs entreprises des systèmes de retraite complémentaires obligatoires ou facultatifs, qui sont gérés par les compagnies privées d'assurance et fonctionnent comme des assurances vie.

Section 2 : Caractéristiques et techniques de financement

Les techniques de financement sont caractérisées par la constitution des stocks, la mise en place progressive et le transfert différé dans le temps. Ainsi, les prestations servies sont prélevées sur les réserves financières constituées au fil du temps. Ces caractéristiques sont illustrées par le schéma suivant :

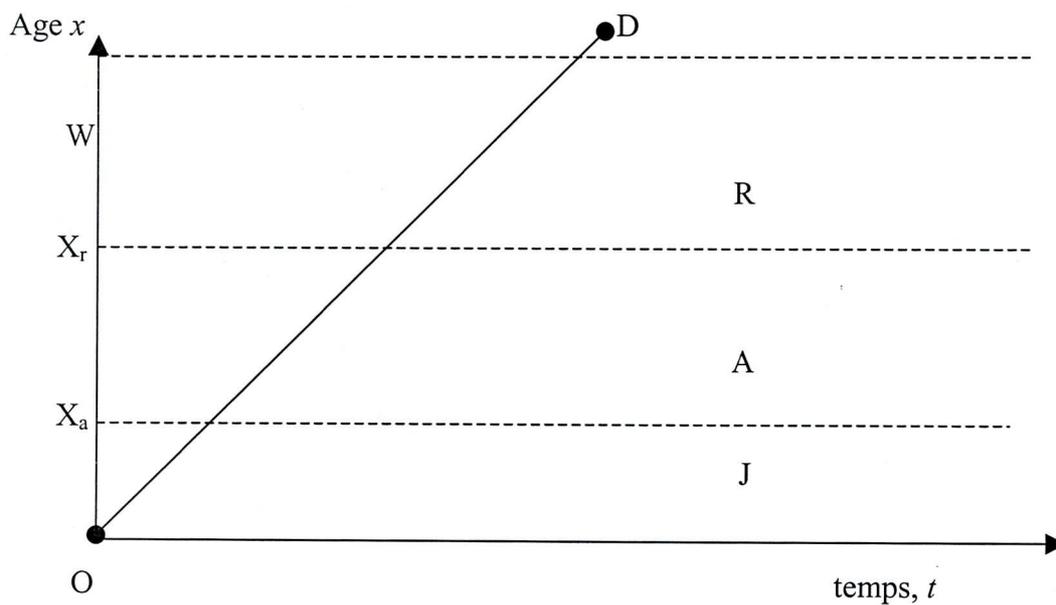
Figure 7 : Système par capitalisation



Selon ce schéma, il y a une sorte d'accumulation des réserves au fil du temps, précisément pendant la vie active de l'individu; ensuite, une restitution de ces réserves dès l'entrée en retraite de l'individu jusqu'à son décès.

Le système par capitalisation peut être soit individuel, soit collectif. Une démonstration pratique est fournie par la figure 8 qui décrit, d'une manière simple et complète, les mécanismes de financement des retraites par capitalisation.

Figure 8 : Les différentes tranches de la population

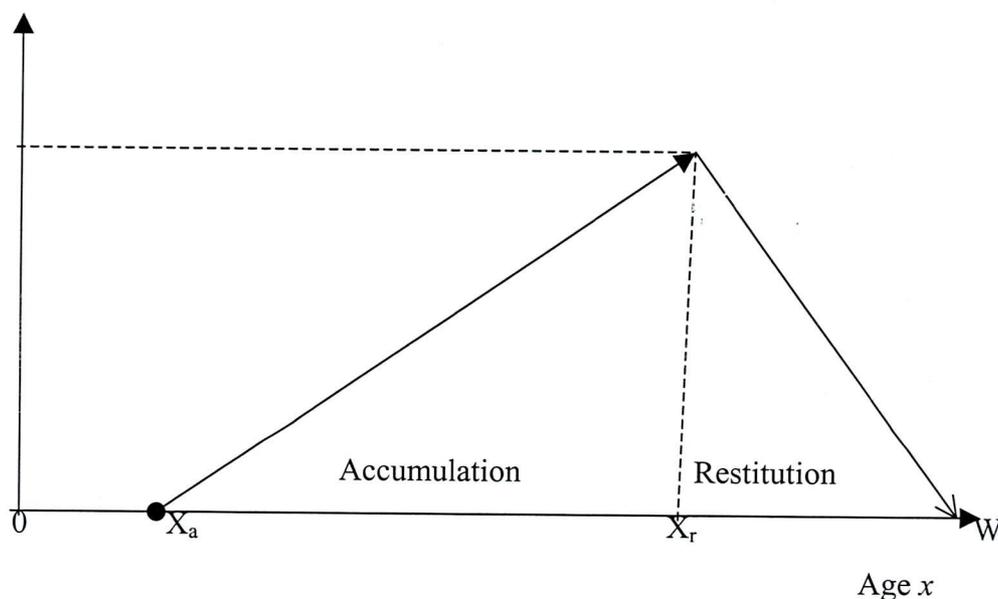


Selon ce diagramme, chaque travailleur et/ou son employeur versent, une cotisation pendant une période bien définie. Ces sommes sont épargnées jusqu'à ce que l'employé atteigne l'âge de l'échéance du contrat au bout duquel les sommes ainsi épargnées lui seront restituées périodiquement soit mensuellement, soit trimestriellement, soit semestriellement ou encore annuellement jusqu'à son décès, et ceci au plus tard au point D.

En cas de décès avant l'âge de l'échéance du contrat, l'assureur versera le même montant à ses ayants droit.

Les processus de constitution et de restitution des réserves de capitalisation par un employé peuvent être illustrés par le diagramme suivant :

Figure 9 : Les réserves de capitalisation d'un employé



D'après ce diagramme, on constate une accumulation progressive des réserves R qui croissent de l'âge X_a à l'âge X_r pour ensuite diminuer progressivement.

L'introduction de la retraite complémentaire dans certaines entreprises, à l'instar de la CNPS, SNH, SNI, AES-SONEL, pour répondre aux insuffisances du système actuel, peut être le fondement de la création d'un système mixte de gestion des retraites. Ce système nous semble répondre aux caractéristiques d'une technique de gestion durable des retraites; il est déjà pratiqué dans certains pays comme la Suède, l'Italie.

La technique de fonctionnement de ce système est simple, mais très original. Elle est fondée sur les revenus professionnels antérieurs. Si nous prenons l'hypothèse d'un prélèvement de 10 % de cotisations sur un salaire plafonné à 3 600 000 francs CFA par an, on peut soit octroyer 7 % de cotisations pour la gestion du système par répartition et consacrer 3 % de cotisations restant à la capitalisation pour produire des intérêts sur « un compte de réserve à prime » propre au salarié; soit faire des prélèvements de 10 % sur des salaires plafonnés à 3 600 000 francs l'an pour le système de répartition et 10 % au-delà du plafond pour la capitalisation.

Si dans la première alternative, tous les assurés sont concernés, dans la deuxième alternative, seuls ceux qui bénéficient des salaires supérieurs au plafond peuvent accéder à la capitalisation.

Ce nouveau système présente certaines caractéristiques positives. Il est à la fois généreux, équitable, solidaire et intelligent. Généreux du fait qu'il est indexé sur la croissance moyenne des revenus et, par conséquent, fait participer les retraités aux fruits de la croissance économique; équitable parce qu'il verse des prestations en rapport avec l'espérance de vie, caractéristique qui le rend sensible aux variations démographiques; solidaire parce qu'une pension de base est prévue pour les plus démunis; et également intelligent parce qu'il rejette les idéologies : il conjugue à la fois la répartition et la capitalisation au profit de tous.

CONCLUSION GENERALE

CONCLUSION GENERALE

L'analyse technique de fonctionnement du système par répartition à la CNPS démontre que le législateur a pris toutes les dispositions nécessaires pour préserver son équilibre financier et, par conséquent, sa durabilité. Néanmoins, au regard des limites relevées et de l'application de certaines de ces dispositions réglementaires, notamment l'augmentation du taux de cotisation susceptibles de provoquer des problèmes sociaux, une substitution ou une complémentarité s'avère nécessaire.

C'est ainsi que certaines sociétés, pour surmonter les insuffisances constatées sur la répartition, ont introduit un régime complémentaire. Le fonctionnement simultané de ces deux systèmes met en évidence le système mixte pratiqué déjà dans certains pays.

La mise en œuvre du système mixte, sa gestion efficace et ses multiples avantages peuvent conduire à sa durabilité dans le contexte camerounais. Il reste maintenant indispensable que certains préalables macro-économiques soient garantis. Ceux-ci se résument dans un indicateur majeur, à savoir, la croissance économique.

De manière générale, la CNPS étant un établissement public à caractère social, il est important qu'elle assume pleinement ses fonctions de protection sociale aux groupes vulnérables ciblés. Dans un pays en voie de développement et à faible revenu comme le nôtre, les problèmes sociaux sont nombreux. Ainsi, les points focaux d'action des dirigeants de la CNPS doivent s'articuler vers la recherche des solutions durables aux différents risques sociaux gérés par cet organisme. Les intérêts des assurés sociaux doivent donc rester l'épicentre de leurs priorités.

Quelques problèmes de fonctionnement sont constatés dans les services techniques et administratifs. La recherche de solutions appropriées à ses problèmes, surtout aux niveaux des Directions du Recouvrement et des Prestations, respectivement, contribuera à garantir la gestion durable des différentes branches de la prévoyance sociale que gère la Caisse nationale de prévoyance sociale.



ANNEXE I

PERSONNES PROTEGEES ET PRESTATIONS SERVIES

RISQUE SOCIAL ENVISAGE	PERSONNES PROTEGEES	PRESTATIONS SERVIES
CHARGES FAMILIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Travailleur salarié ou épouse du travailleur salarié ayant des enfants à charge. - Travailleur titulaire d'une pension et ayant des enfants à charges. - La veuve du titulaire d'une pension ou du travailleur victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné sa mort (uniquement pour les enfants qui étaient à la charge du « de cujus ») 	<ul style="list-style-type: none"> - Allocations familiales. - Allocations prénatales. - Aides, prime à la naissance selon le cas. - Allocation de maternité.
INVALIDITE	Travailleur salarié qui, à la suite d'une maladie d'origine non professionnelle dûment constatée par l'autorité médicale compétente reste atteinte d'une incapacité permanente d'au moins 62,66% ou 75% selon les législations.	<ul style="list-style-type: none"> - Pension d'invalidité - Allocation d'invalidité selon le cas
VIEILLESSE	Travailleur salarié ayant atteint un âge requis et remplissant les autres conditions fixées par les lois et règlement, cette condition d'âge étant abaissée en cas d'usure prématurée de l'organisme.	<ul style="list-style-type: none"> - Pension de vieillesse normale - Pension de vieillesse anticipée - Allocation de vieillesse - Indemnité de vieillesse - Allocation de solidarité selon le cas
DECES	Les ayants-droit du travailleur titulaire d'une pension et décédé. Le(s) conjoint(s)	<ul style="list-style-type: none"> - Pension de réversion - Allocation et indemnité de survivant selon le cas
MATERNITE	Femme salariée Epouse du travailleur salarié	<p>En espèces : Indemnité journalière des femmes (saliariées) en couches ;</p> <p>En nature : Frais d'accouchement, Autres frais médicaux et pharmaceutiques.</p>
CHOMAGE	Travailleur salarié ayant perdu son emploi pour des raisons économiques	Allocation de chômage.
		<p>En espèces : Indemnité journalière au profit du travailleur salarié malade.</p> <p>En nature : Pour le travailleur et sa famille.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soins de médecine générale

MALADIE		<ul style="list-style-type: none"> - Exams, diagnostics - Produits pharmaceutiques - Soins spécialisés et d'obstétrique - Soins dentaires - Soins et entretien dans une formation hospitalière.
ACCIDENT DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	Travailleur salarié victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.	<p>En espèces :</p> <ul style="list-style-type: none"> - indemnité journalière pour l'incapacité temporaire de travail, - rente d'incapacité permanente totale ou partielle, - rente de survivants. <p>En nature :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soins médicaux - Produits pharmaceutiques - Rééducation-réadaptation

ANNEXE II

FICHE DE DECOMPTE – PENSION – VIEILLESSE

I – IDENTITE DE L'ASSURE (E)

Assuré (e) n° _____
Nom et Prénoms _____
Né (e) le / vers _____ à _____
De _____ et de _____
Adresse de retraite _____

Nom ou raison sociale du dernier employeur _____
Matricule du dernier employeur _____
Date de cessation d'emploi _____
Date de réception du dossier _____

II – EXPLOITATION DU DOSSIER

Rappel de dispositions législatives et réglementaires Conditions requises :	Conditions remplies par l'assuré (e)
a) Durée d'Immatriculation - normale = 20 ans - pendant la période transitoire = $\frac{3}{4}$ de la période écoulée depuis la mise en vigueur du régime, soit :	
b) Durée d'assurance minimum - 180 mois donc 60 au cours des 10 dernières années - Le nombre total des mois d'assurance acquis par l'assuré (e) 1) en qualité d'assuré (e) obligatoire 2) en qualité d'assuré (e) volontaire 3) par bonification (voir tableau annexé au décret n° 74/733 du 19 août 1974) Soit au total une durée d'assurance de : ----- -	_____ _____ -----
c) Age - normale – 60 ans - usure prématurée – 50 ans (l'usure étant justifiée par un certificat médical)	- oui / non - Certificat médical n° _____ du _____ délivré par - _____
c) Cessation d'activité Date : _____	Décision : positive / négative _____ Octroi de la pension / Rejet dossier.

III – CALCUL DE LA PENSION

Le montant de la pension mensuelle est égal à 30% la rémunération mensuelle moyenne (RMM) majoré de 1% de la dite rémunération par période de 12 mois d'assurance au-dessus de 180 mois.

1) **RMM** = Total des salaires cotisables :

a) des 3 dernières années, soit : $\frac{\text{_____}}{36} = \frac{\text{_____}}{36}$

b) des 5 dernières années, soit : $\frac{\text{_____}}{60} = \frac{\text{_____}}{60}$

c) depuis l'immatriculation (si la durée d'immatriculation n'atteint pas 3 ans) divisé par le nombre de mois d'immatriculation, soit :

$\frac{\text{_____}}{\text{_____}} = \text{_____}$

La RMM retenue doit être la plus favorable, soit : _____

2) **Taux applicable :**

a) Majoration = nombre de mois d'assurance au-dessus de 180 divisé par 12, soit :

$\frac{\text{_____}}{12} = \text{_____}$

b) Taux de pension : 30% + Majoration, soit : 30% + _____ = _____

3) Montant de la pension

a) Montant technique de la pension mensuelle : RMM x taux de la pension, soit

$\frac{\text{_____} \times \text{_____}}{100} = \text{_____}$

b) Arrondi à la centaine supérieure _____

b) Ce montant en fonction de la date d'ouverture du droit doit être :

- au moins égal à 50 % du salaire de la 1^{ère} catégorie 1^{er} échelon 1^{ère} zone du secteur tertiaire II,
- au moins égal à 50 % du salaire de la 1^{ère} catégorie, 1^{er} échelon, 1^{ère} zone du secteur d'activité donc relève le travailleur,
- au moins égal à 50 % du SMIG fixé à 23.514 FCFA (décret n° 95/099/PM du 17-02-1995)

soit : _____ : 2 = _____

- au plus égal à 80% de la RMM de l'assurée, soit : $\frac{\text{_____} \times 80}{100} = \text{_____}$

Montant réel retenu : _____

Pension trimestrielle = pension mensuelle multipliée par 3, soit : x 3 = _____

Date de prise d'effet _____

Fait à _____, Le _____

P. Le Directeur Général et P. D.

BIBLIOGRAPHIE

- Bureau International du Travail (BIT), *Amélioration et harmonisation des systèmes de sécurité sociale des Pays d'Afrique*, 1977.
- Bureau International du Travail (BIT), *Introduction à la Sécurité Sociale*, 3^e édition 1986.
- CNPS, *Le Guide du Prestataire* Atlantic Edition, November 2003
- CNPS, *Actes des Etats Généraux des Prestations*, Février 2003, P. 17
- Décret n° 74-723 du 12 août 1974 fixant le taux de cotisations dues à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale pour les branches des prestations familiales et de l'assurance-pensions de vieillesse, d'invalidité et de décès.
- Décret n° 78-283 du 10 juillet 1978 fixant les taux de cotisation pour les branches des accidents du travail et des maladies professionnelles.
- Gollier Jean-Jacques, *L'Avenir des Retraites*, Editions Sécuritas, d'Argus 1987 : PP 7 et 23.
- Loi n° 67-LF-8 du 12 juin portant organisation de la prévoyance sociale.
- Loi n° 84-07 du 04 juillet 1984 modifiant la loi n° 69-LF-18 du 10 novembre 1969 instituant un régime d'assurance pensions de vieillesse, d'invalidité et de décès.
- Loi n° 90/063 du 19 décembre 1990 modifiant certaines dispositions des lois n°s 69/LF/18 du 10 novembre 1969 et 84/07 du 4 juillet 1984 instituant un régime d'assurance pensions de vieillesse, d'invalidité et de décès.
- Loi n° 2001/017 du 18 décembre 2001, portant réaménagement des procédures de recouvrement des cotisations.
- L'ordonnance n° 73-17 du 22 mai 1973 portant organisation de la prévoyance sociale.
- NTSAMA Elisabeth, *Assurance Retraite Complémentaire et Retraite Légale CNPS*, Mémoire DESS-A, 1990 : 1

TABLE DES MATIERES

	Pages
Dédicace	i
Remerciements	ii
Introduction Générale	1 - 2
Première Partie : Description de l'Activité des différents Services Techniques et Administratifs de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale	
I – Généralités	3
A – Structure Centrale	3
Chapitre 1 : Direction Générale et Services rattachés.....	3
Section 1 : La Direction Générale.....	3
Section 2 : Les Services Rattachés.....	3
a) Inspection Générale des Services no.1.....	3
b) Inspection Générale des Services no.2.....	4
c) Division de la Coopération et de la Communication.....	4
d) Le Contrôle Médical National.....	4
e) Comité Provisoire de Gestion des Immeubles.....	4
f) Des Chargés de Mission.....	5
Chapitre 2 : Les Organes d'Administrations et de Gestion.....	5
Section 1 : L'Agence Comptable.....	5
Section 2 : La Direction des Ressources Humaines.....	5
Section 3 : La Direction des Affaires Communes.....	5
Chapitre 3 : Les Organes Techniques et Opérationnels.....	5
Section 1 : La Direction du Recouvrement.....	5 - 6
Section 2 : La Direction des Prestations.....	6
Section 3 : La Direction de l'Informatique et des Télécommunications.....	6
B – Les Structures Décentralisées.....	7
II – Déroulement de Stage.....	7 - 13
Deuxième Partie : La Répartition peut-elle être considérée comme une technique de gestion durable d'in régime moderne de retraite ? Cas de la Caisse National de Prévoyance Sociale (CNPS)	
Introduction.....	14

Chapitre 1 : La différence entre retraite par répartition et retraite par capitalisation.....	15
Section 1 : Définition des concepts.....	15
a) Retraite par répartition.....	15
b) Retraite par capitalisation.....	15
Section 2 : Illustrations des concepts.....	15 - 16
Section 3 : Calcul de la pension.....	17 - 20
Section 4 : Les Modalités de mise en œuvre du système de retraite par répartition à la CNPS.....	20
a) Cadre fonctionnel	20
1) Personnes couvertes et fonctionnement actuariel.....	20 - 21
2) Techniques de financement.....	22 - 25
Chapitre 2 : Evaluation des problèmes du maintien de l'équilibre financier de la branche	26
Section 1 : Facteurs provocateurs de l'équilibre de la branche.....	26
Section 2 : Facteurs provocateurs de déséquilibre de la branche.....	26 - 29
Chapitre 3 : Modalités de mise en oeuvre d'un régime de capitalisation comme substitution ou complémentarité au système de répartition.....	30
Section 1 : Fondement	30
Section 2 : Caractéristiques et techniques de financement.....	30 - 32
Conclusion Générale	33
Annexe I.....	I - II
Annexe II.....	III - IV
Bibliographie.....	V
Table des matières.....	VI - VII
Index des figures.....	VIII

Index des figures

Figure 1 : Evolution des vies de l'ensemble de la population.....	21
Figure 2 : Les différents âges de la vie.....	23
Figure 3 : Système par répartition.....	24
Figure 4 : Répartition étalée.....	25
Figure 5 : Variations des tailles de groupes dans la population.....	27
Figure 6 : Le rétrécissement de la tranche des actifs.....	28
Figure 7 : Système par capitalisation.....	30
Figure 8 : Les différentes tranches de la population.....	31
Figure 9 : Les réserves de capitalisation d'un employé.....	31