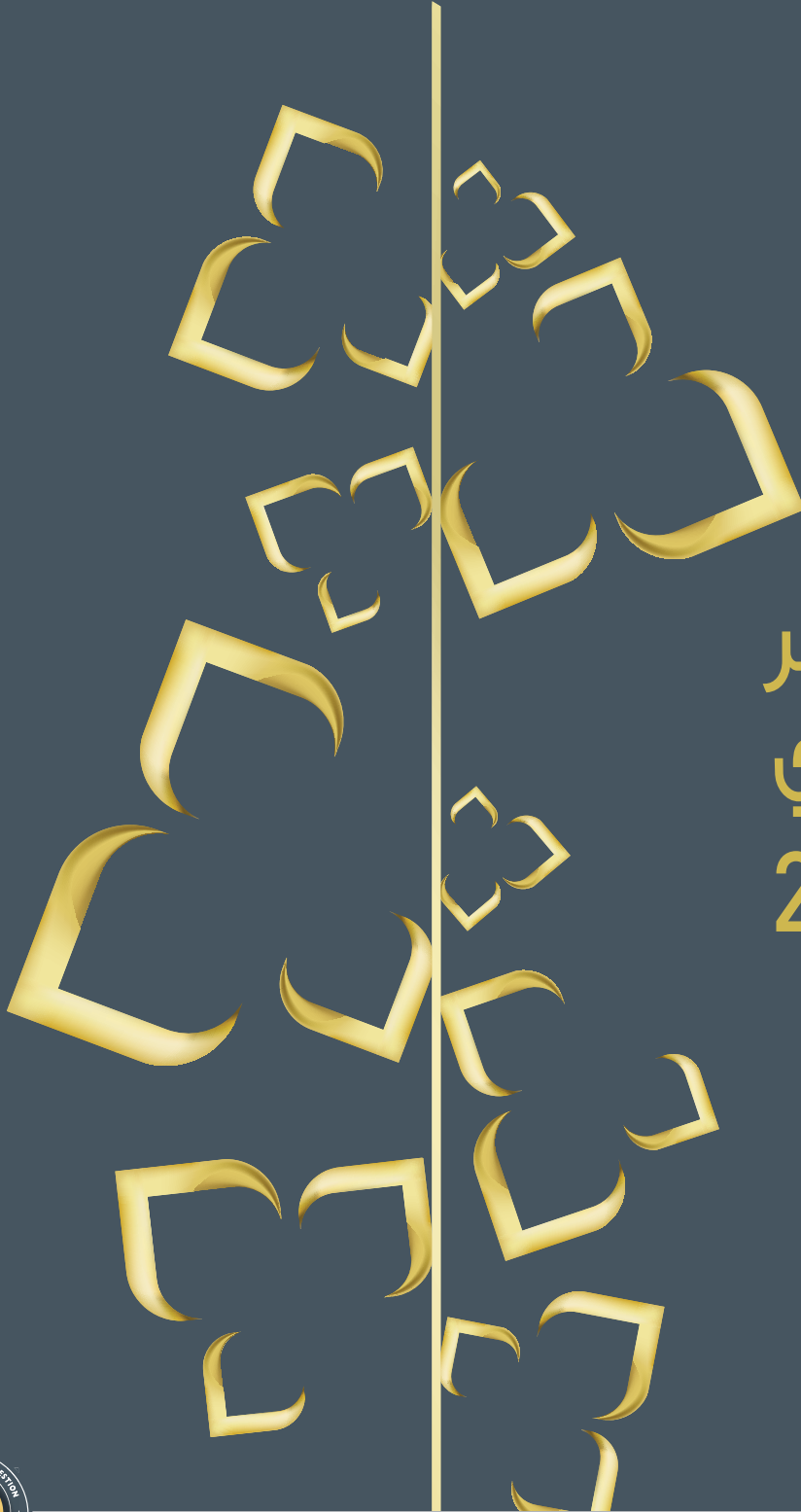


RRCAR

النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد  
RÉGIME COLLECTIF D'ALLOCATION DE RETRAITE

الاحتياط يبتكر مجددا



# التقرير السنوي 2012







صاحب الجلالة الملك محمد السادس، نصره الله



لأن المغرب يتغير، لأن متطلباتنا تتطور، نحن بحاجة لشريك فعال و دائم الإستماع لحاجياتنا. لهذا يلتزم النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد منذ 35 سنة بإرضاء جميع الاطراف المعنية.



الطاهر 75 سنة متقاعد، مطمئن.

لم يعد الطاهر قادرا على التنقل بسهولة، لهذا السبب يقوم حفيده بجميع الإجراءات الإدارية. عبر الموقع الإلكتروني للنظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد.



فاطمة الزهراء 50 سنة، أرملة و أم لطفلين، مسؤولة.

فاطمة الزهراء جد منشغلة بعملها ويفضل الخدمات الإلكترونية للنظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد يمكنها الإطلاع على وضعية معاشها والقيام بجميع الإجراءات الإدارية عن بعد.

مصطفى 42 سنة، مسؤول عن الموارد البشرية، متطلباته جد عالية.

يتصف مصطفى بالنظام في عمله. يفضل الخدمات الإلكترونية التي يقدمها النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد للمشغلين المنضمين. يستفيد مصطفى من إمكانية القيام بالتصريحات والولوج إلى قائمة الوثائق دون تنقل.

ياسمينة 27 سنة، محتاطة.

ياسمينة تفكر منذ الآن في تقاعدها. غير أنها جد منهمكة في وظيفتها الجديدة. ومن حسن الحظ، ويفضل هاتفها النقال يمكنها الإطلاع على وضعتها والقيام بعمليات تقديرية لمعاشها، وكذلك الاتصال بمركز خدمة الزبناء.







# الفهرس

8	كلمة السيد المدير العام لصندوق الإيداع والتدبير
9	كلمة السيد مدير قطب الاحتياط لصندوق الإيداع والتدبير
11	النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد، 35 سنة في خدمة المواطن المغربي
12	حكامتنا
14	الرؤية الاستراتيجية لقطب الاحتياط 2012-2015
15	أهم أحداث سنة 2012
16	أهم أرقام سنة 2012
17	أهم مشاريع سنة 2012
18	معايير النظام
19	تدبير العلاقة مع الزبناء
20	مؤشرات التدبير
21	- النظام العام
23	- النظام التكميلي
24	المؤشرات المالية
25	- النظام العام
27	- النظام التكميلي
28	الحصيلة الأكتوارية
31	الحصيلة الملخصة في 2012/12/31





## كلمة السيد المدير العام لصندوق الإيداع والتدبير

مشروع افتتاح الفروع الجهوية من أجل الاقتراب أكثر من زبائننا وشركائنا في جميع ربوع المملكة.

وعلى المستوى القانوني، تميزت سنة 2012، بإرساء الحد الأدنى للمعاش المحدد في 1.000 درهم شهريا، بتمديد الفترة المحددة لتقديم طلب التأمين الإجباري للنظام الجماعي وتطبيق مقتضيات القانون رقم 08/09 المتعلق بحماية الأشخاص الذاتيين تجاه معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي.

وفي إطار تطوير أنشطته، تمكن النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد من إدماج وكالات توزيع الماء والكهرباء لمراكش وأكادير بمبلغ تحويل يقدر ب 1,3 مليون درهم.

أما على المستوى المالي، فقد استفاد النظام الجماعي من قاعدة مالية وأكتوارية متينة تتمثل في محفظة مالية تفوق 85 مليار درهم و أفق ديمومة يصل إلى غاية 2041 مما يعطي للنظام الجماعي الثقة اللازمة لضبط مستقبل منخرطيه والمستفيدين من المعاش.

وأخيرا، لا يسعني أن أختتم كلمتي دون اغتنام مناسبة الذكرى الخامسة والثلاثين لتأسيس النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد للتعبير عن شكري وأطيب تمنياتي لكل أولئك الذين ساهموا على مدى عقود عديدة في تطوير الاحتياط وجودة الخدمات المقدمة من طرف صندوق الإيداع والتدبير: زبناء، متقاعدين، منخرطين، منضمين وكذا شركائنا من وزارات ومؤسسات عمومية وخاصة، دون أن أنسى أطر ومستخدمي صندوق الإيداع والتدبير نساء ورجالا، الذين أثبتوا دوما تفانيهم في مهامهم وانخراطهم القوي في قيم المواطنة والخدمة العمومية.

**أناس هوير العلمي**

المدير العام لصندوق الإيداع والتدبير

تعتبر سنة 2012 سنة خاصة على العديد من المستويات. فقد احتفل صندوق الإيداع والتدبير خلالها وبالضبط في الرابع من أكتوبر، بالذكرى الخامسة والثلاثين لتأسيس النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد، حيث تم إصدار طابع تذكاري خاص بهذه المناسبة.

ويأتي الاحتفال بهذه الذكرى في سياق جد متميز يتسم ببلوغ مرحلة مهمة لمشروع إصلاح التقاعد. وفي هذا الصدد، لا زال صندوق الإيداع والتدبير يواصل مساهمته بشكل فعال ويلعب دورا طلائعيا في عصنة تدبير أنظمة التقاعد التي يقوم بتسييرها وفي تحسين نسبة تغطية التقاعد في المغرب، التي لا تزال للأسف إحدى أضعف النسب بالمنطقة.

لأجل ذلك، تم إنشاء النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد في 04 أكتوبر 1977، أي منذ 35 سنة، من أجل تغطية شريحة المستخدمين الذين لم يكونوا يتوفرون آنذاك على أية تغطية تقاعد، ويتعلق الأمر بالمستخدمين المتقاعدين الجاري عليهم الحق العام والمستخدمين غير المرسمين في الدولة والجماعات المحلية وكذا مستخدمي المؤسسات العمومية الخاضعة للمراقبة المالية للدولة.

كما وفر صندوق الإيداع والتدبير للنظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد، جميع الموارد البشرية، المادية والتقنية الملائمة التي مكنته اليوم من الاستفادة من أحدث بنى التسيير وأكثرها مرونة في الوقت الراهن والتي أطلق عليها إسم « مصنع تقاعد صندوق الإيداع والتدبير ». حيث جعلت من هذا النظام مرجعا على الصعيدين الوطني والدولي، في السنوات الأربع الأخيرة، وعلى سبيل المثال لا الحصر، حصل النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد، في سنة 2012، على الجائزة الثانية للأمم المتحدة المتعلقة بتحسين الخدمات في القطاع العام و في سنة 2010 على الجائزة الوطنية للجودة صنّف الهيئات الكبرى للخدمات و في سنة 2008 على الجائزة الوطنية للإدارة الإلكترونية « امتياز ».

بعد مرور 35 سنة على تأسيس النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد، وفي إطار خطته الاستراتيجية « أفق 2015 »، أصبح صندوق الإيداع والتدبير، أكثر من أي وقت مضى، يولي مكانة خاصة للاحتياط تعززها الإنجازات الهامة التي حققت خلال سنة 2012 على عدة مستويات.

و هكذا، فيما يخص الحكامة، فقد اعتمدنا هيكلة ملائمة للمعايير الدولية تؤطر التدبير التقني و المالي. كما قمنا بوضع نظام داخلي للجنة الإدارة وخلق مديرية التدقيق الداخلي تابعة لقطب الاحتياط.

على مستوى التدبير، و بالإضافة إلى بنية التدبير العصرية والمرنة، فقد قمنا بتنظيم قطب الاحتياط بشكل فعال مبني على أساس هياكل موحدة للإبقاء، للدعم وللتوجيه وأطلقنا



# كلمة السيد مدير قطب الاحتياط لصندوق الإيداع والتدبير



« وأخيرا، وضع بنية تدبير جد متطورة «أجليس +» تتجسد في نظام معلوماتي يستخدم آخر التكنولوجيات وأحدث السياقات المهنية التي أعيد تصميمها كلياً من أجل توفير مستوى عال من المرونة وجودة الخدمات المقدمة لزنائنا وشركائنا.

أضحى النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد اليوم، مرجعا على الصعيدين الوطني والدولي، حيث أصبحت مؤسسات الاحتياط للعديد من الدول الإفريقية تستعين بخبرتنا، مثل: السنغال، موريتانيا، البنين والغابون، كما أن النظام الجماعي قد حصل على عدة جوائز تقديرية، كالجائزة الثانية للأمم المتحدة المتعلقة بتحسين خدمات القطاع العام لسنة 2012، الجائزة الدولية « النجم العالمي للقيادة في الجودة » صنف الذهب « الممنوحة من طرف إدارة مبادرة الأعمال نسخة 2011 والجائزة الوطنية للجودة صنف « المؤسسات الكبرى للخدمات » نسخة 2010.

يبدو أن النظام المعلوماتي «أجليس +» يعتبر مشروعاً جوهرياً للنظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد لسنة 2012، فهل يمكنكم التحدث لنا أكثر عن القيمة المضافة لهذه البنية الجديدة للتدبير؟

بالفعل، يتعلق الأمر بمشروع رئيسي تزامن إنجازاه مع الذكرى الخامسة والثلاثين لتأسيس النظام الجماعي، ويعد هذا المشروع بمثابة ثمرة ورش كبير للعصرنة تشمل السياقات، الموارد البشرية وأسلوب التدبير داخل قطب الاحتياط بصندوق الإيداع والتدبير، كما يمثل النظام المعلوماتي «أجليس +» مععمل تقاعد حقيقي، بحيث يضمن مستوى عال من المرونة وجودة الخدمات.

من جهة، مكنتنا هذه البنية من مراقبة السلطات العمومية في عملية إدماج أي صندوق أو نظام تقاعد بأقل تكلفة وبفاعلية أفضل، وخير دليل على ذلك، عملية الإدماج النموذجي للصناديق الداخلية لكبرى المؤسسات العمومية ووكالات التوزيع، التدبير المركزي لإيرادات حوادث الشغل وكذا التدبير المستقبلي للصناديق للعمل، حالياً، بلغ عدد الصناديق الداخلية وصناديق الاحتياط التي تم إدماجها 20 صندوقاً، ليرتفع بذلك عدد زنائنا إلى أكثر من 50% و تتضاعف احتياطياتنا دون الزيادة في عدد مستخدمي قطب الاحتياط.

من جهة أخرى، يمكن لزنائنا الحاليين والمستقبليين الاستفادة بشكل كبير من خدمة مشخصة ذات فاعلية وكفاءة، كما أن الغاية من ذلك، هو جعلهم يستفيدون، من خلال قنوات شبكة الانترنت ومركز الاتصال والهاتف النقال وشبكة الوكالات الفرعية، من قائمة من الخدمات التي تغطي المحيط العام لمجال تدبير التقاعد، بدءاً من الانخراط وانتهاء بأداء المعاشات لفائدة المستفيدين، مروراً بمركز العلاقة مع الزبناء والإرشاد والتوجيه في مجال الاحتياط.

فعلى سبيل المثال، يمكن لزنائنا وشركائنا القيام، عن بعد، بجميع الإجراءات الإدارية والولوج إلى قائمة الوثائق (التصريحات الإلكترونية، التصفية الإلكترونية، خميل الشهادات والوثائق الإدارية والمعالجة الإلكترونية للشكايات... إلخ)، الشيء الذي أدى إلى انخفاض مدة المعالجة والجواب بشكل مهم وإلى تحسين جودة الخدمات بشكل جيد ومتواصل.

مولاي أحمد الشرقاوي

مدير قطب الاحتياط لصندوق الإيداع والتدبير

تم الاحتفال هذه السنة بالذكرى الخامسة والثلاثين لتأسيس النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد باعتباره إحدى مؤسساتي الاحتياط المسيرة من طرف صندوق الإيداع والتدبير، فهل يمكنكم تذكيرنا بمهمة هذا النظام وبداية نشأته؟

كان صندوق الإيداع والتدبير، منذ إحدائه، يسعى دوماً إلى تطوير الاحتياط الاجتماعي بالمغرب وذلك من خلال مؤسستين عموميتين: الصندوق الوطني للتقاعد والتأمين والنظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد الذي احتفل بالذكرى الخامسة والثلاثين لتأسيسه سنة 2012.

بعد الاستقلال، تأسس الصندوق الوطني للتقاعد والتأمين سنة 1959، وأنبط صندوق الإيداع والتدبير بتسييره، من أجل النهوض بالتأمين عن الحياة بالمغرب، وموازية مع أنشطته المؤسسية المتجددة في تدبير إيرادات حوادث الشغل وحوادث السير، عمل الصندوق الوطني للتقاعد والتأمين باستمرار على توفير تغطية اجتماعية لبعض الفئات السوسيو مهنية التي لا تتوفر على تغطية تقاعد، بعد ذلك، تم إطلاق عدة منوجات للتقاعد الاختياري قصد ضمان الاستفادة من معاشات الشيخوخة، الزمانة والوفاء، ولا سيما النظام التكميلي للتقاعد «روكور» وصندوق التقاعد لهيئات الحامين بالمغرب « فرام ».

وفي نفس الإطار، تم إحداث النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد سنة 1977 ويتألف من نظام عام إجباري ونظام تكميلي تعاقدي، لضمان تقاعد لفائدة مستخدمي المؤسسات العمومية والمستخدمين غير الرسميين العاملين مع الدولة والجماعات المحلية.

كيف يبدو النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد بعد مرور خمسة ثلاثين سنة من تأسيسه؟

يحتل النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد اليوم مكانة أولية بين صناديق التقاعد الوطنية، وذلك بفضل توفره على أفق ديمومة يتجاوز سنة 2040 ومحفظة توظيف تفوق 85 مليار درهم، بالإضافة إلى ذلك، فإن النظام الجماعي يعيش منذ عدة سنوات، على وتيرة ورش هام من التغيير والعصرنة يتجسد في مشاريع كبرى، أذكر منها:

« مواصلة عملية إدماج الصناديق الداخلية للتقاعد، حيث شملت مؤخرا الصناديق الداخلية لوكالات توزيع الماء والكهرباء:

« إطلاق صندوق الإيداع والتدبير لشبكة من الفروع بهدف تقديم خدمة عن قرب للزبناء وشركاء النظام الجماعي في مختلف ربوع المملكة:

« إحداث خدمات إلكترونية للجيل الثالث قصد تسهيل الإجراءات الإدارية لفائدة المتقاعدين والمخترطين:

« إعادة هيكلة قطب الاحتياط سنة 2011، حيث تم في توحيد أنشطة الدعام، التنمية والتوجيه، من أجل تدبير أفضل للصناديق والأنظمة المسيرة:

« اعتماد هوية مرئية جديدة لإبراز الإطار الاستراتيجي الجديد لقطب الاحتياط لصندوق الإيداع والتدبير وإطلاق خطته الجديدة للتنمية، وتجسدت الهوية المرئية الجديدة في شعار وعلامة جديدين للدعاية يعكس تصميمهما، صورة تشير إلى دينامية وعصرنة المرفق العمومي وترسخ قيم صندوق الإيداع والتدبير:



النظام الجماعي  
لمنح رواتب  
التقاعد، 35 سنة  
في خدمة المواطن  
المغربي

# النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد، 35 سنة في خدمة المواطن المغربي

وعلى صعيد التسيير الداخلي، قام صندوق الإيداع والتدبير بإطلاق برنامج موسع لتنمية الموارد البشرية المكلفة بالنظام الجماعي، مبني على سياسة التكوين المستمر الهادف إلى تعدد الكفاءات واستباق المتطلبات الجديدة لمهن التقاعد. كما أنه لم يتم استبعاد الأنظمة المعلوماتية من هذه التغيرات حيث عرفت تحولات عميقة مكنتها من محاذاة النصوص القانونية والتنظيمية الجديدة الصادرة منذ سنة 1993.

ومن جهة أخرى، قام النظام الجماعي بعقد شراكات على المستوى الدولي بانضمامه إلى الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي وكذا بربط علاقات تعاون مع المكتب الدولي للشغل.

في إطار إطلاق مشروع إصلاح التقاعد، وبفضل خبرة النظام الجماعي في ميدان التقاعد وأرضية التسيير التي يتميز بها، قامت السلطات العمومية منذ سنة 2002 باستدعاء هذا الأخير للعب دور رئيسي عبر بدء عملية إدماج الصناديق الداخلية للتقاعد لبعض المؤسسات العمومية.

أحدث النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد في 04 أكتوبر 1977 تحت الظهير الشريف رقم 1-77-2016، حيث يعتبر آخر نظام تقاعد أساسي أنشئ بالمغرب هدفه تغطية الفئات التي لم تكن تتوفر حتى ذلك الوقت على نظام تقاعد. ويتعلق الأمر بالمستخدمين المتقاعدين الجاري عليهم الحق العام والمستخدمين الغير المرسمين في الدولة والجماعات المحلية وكذا مستخدمي المؤسسات العمومية الخاضعين للمراقبة المالية للدولة.

يهدف النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد، الذي يتكون من نظام عام ونظام تكميلي، إلى ضمان الحقوق الشخصية للمنخرط أو لذوي حقوقه برسم مخاطر الشيخوخة ومخاطر الزمانة والوفاة.

عرف النظام الجماعي خلال سنوات وجوده الخمسة والثلاثين، تنمية ملحوظة على كافة الميادين، حيث قام صندوق الإيداع والتدبير منذ إنشاء هذا النظام بتزويده بموارد بشرية ذات كفاءة عالية وبأحسن الأدوات المعلوماتية المتوفرة آنذاك، مما مكن النظام من اللحاق سريعاً بالركب كي يصبح فاعلاً أساسياً في مجال التقاعد الأساسي في المغرب بجانب الصندوق المغربي للتقاعد والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

## برنامج تحديث طموح

◀ إعادة صياغة نظام قياس الفعالية عبر وضع جهاز حكم وقياس هرمي مطابق للمعايير الدولية؛

◀ تبني مبدأ « اللامركزية في خدمة الفعالية » والتي مكنت النظام من إلغاء التعامل بالوثائق الورقية لكافة المهن وذلك بفضل القراءة الرقمية للوثائق، التسيير الإلكتروني للوثائق ومركز التثبيت الرقمي.

وحتى يتمكن النظام الجماعي من حمل دوره كاملاً كفاعل أساسي في ميدان التقاعد بالمغرب، استفاد هذا الأخير منذ سنة 2003 من برنامج تحديث طموح تمثل في :

◀ إعادة صياغة الأنظمة المعلوماتية لجعلها منفتحة ومتطورة وقوية وسهلة الاستعمال؛

◀ إطلاق موقع إلكتروني ديناميكي يوفر خدمات أساسية عن بعد؛

## لجنة الإدارة

يرأس المدير العام لصندوق الإيداع والتدبير لجنة إدارة النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد المكونة من 13 عضو منها 4 ممثلين للمنخرطين.

في سنة 2012، صادقت لجنة إدارة النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد على نظامها الداخلي الذي ينص على عقد اجتماع كلما دعا الأمر وذلك على الأقل مرتين في السنة.

إضافة إلى معالجة التقرير السنوي والحسابات المالية للنظام، تم تقوية مهام هذه اللجنة حيث يقام إستشارتها أيضا في ميزانية النظام وخطة عمله السنوية وهيكله التنظيمي، وكذا في كل العمليات ذات طابع مهم خاصة تلك التي لها علاقة بإدماج الصناديق الداخلية للتقاعد وإطلاق منتوجات جديدة والتعريفات.

### الرئيس

**السيد أناس هوير العلمي**

المدير العام لصندوق الإيداع والتدبير

### الأعضاء

**السيدان حسن بوبريك ولطفي بوجندار**  
وزارة الاقتصاد والمالية

مديرية التأمينات والاحتياط الاجتماعي

**السيد لحسن افزوان**

وزارة التشغيل والتكوين المهني

مديرية الحماية الاجتماعية للشغليين

**السيد محمد شحيب**

الوزارة المكلفة بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة

**السيد عز الدين الجمودي**

الوزارة المنتدبة لدى رئيس الحكومة المكلفة بالشؤون العامة والحكامة

**السيد رشيد الصادقي**

محكمة النقض

**السيدة نادية نحيل**

مثلة السيد وزير التجهيز والنقل

**السيد سعيد بناقي**

مثل السيد وزير الفلاحة والصيد البحري

**السيد حسن التايك**

وزارة الداخلية

### ممثلو المنخرطين

**السيد محمد النصري**

وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية

**السيد العربي بوريعة**

المغرب للتصدير

**السيد إدريس مازن**  
غرفة الصناعة بسلا  
مثل المكتب الوطني للمطارات

### الإدارة

**السيد مولاي أحمد الشرقاوي**

مدير قطب الاحتياط لصندوق الإيداع والتدبير

**السيد الحبيب دامو**

مدير النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد

## التدقيق الداخلي

في فاتح يوليوز 2012، قام قطب الاحتياط لصندوق الإيداع والتدبير بإنشاء مديرية التدقيق الداخلي.

وتتجلى مهمة هذه المديرية في تقديم خدمة مستقلة وموضوعية تضمن نجاعة عمليات القطب وتساهم في خلق قيمة مضافة عالية.

كما يتمثل دورها في مساعدة قطب الاحتياط على تحقيق أهدافه عبر تقييم منتظم ومنضبط لعمليات الحكامة وإدارة المخاطر والمراقبة، وتقديم اقتراحات لتعزيز فعاليتها.

وتعتبر هذه المديرية من خلال المهام المنسوبة إليها، عنصرا ديناميكيا في منظومة الرقابة الداخلية لقطب الاحتياط.

وتجدر الإشارة، إلى أن هذه المديرية ترتبط هرميا بمديرية قطب الاحتياط وعمليا بالفتشية العامة والتدقيق لصندوق الإيداع والتدبير وللجنة التدقيق النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد التي تصادق على برامج التدقيق.



## الهيكل التنظيمي

أناس هوير العلمي  
المدير العام لصندوق الإيداع و التدبير



محمد أمين بنحليمة  
نائب المدير العام



مولاي أحمد الشرقاوي  
مدير قطب الاحتياط لصندوق الإيداع و التدبير



لياء الرحموني  
مديرة التدقيق الداخلي



وفاء فحلاوي  
مديرة القيادة ومراقبة التدبير



أحمد ياسر البلغيتي  
مدير الدعم



أحمد إقبال ابن ابراهيم  
مدير الإنشاء



إلهام لبنى خلو  
مديرة الصندوق الوطني للتقاعد والتأمين



الحبيب دامو  
مدير النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد



أحمد خرازي  
مدير الدراسات و الدعامات التقنية



محمد ويسروت  
مدير الإيرادات



مصطفى نايت أوهم  
مدير الإدارة والمالية



عبد الرحمان خليلد  
مدير التأمينات الجماعية



يوسف كسوس  
مدير الأنظمة المعلوماتية



سعاد الغول  
مديرة المعاشات



العربي الزعيم  
مدير الجودة و السلامة والمخاطر



عمر أحيطو  
مدير العلاقة مع الزبناء



ليبيب الداودية كبداني  
مدير الإنتاج



# الرؤية الاستراتيجية لقطب الاحتياط 2012-2015

## سبب وجودنا

المساهمة في رفاهية المواطن المغربي بالمشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبشرية في بلادنا عبر تدير حديث وفعال لصناديق الاحتياط وأنظمة التقاعد

## رؤيتنا لسنة 2015

أن نصبح مدبرا مرجعيا لصناديق الاحتياط وأنظمة التقاعد في إفريقيا والشرق الأوسط.

## أولوياتنا الاستراتيجية

### 1 لعب دور رئيسي في تطوير التقاعد و الاحتياط بالمغرب

- تقوية موقع الصندوق الوطني للتقاعد والتأمين في تدير صناديق الاحتياط :
- تدير القطب العام للتقاعد لحساب الدولة :
- تقوية موقع صندوق الإيداع والتدبير في تدير صناديق الاحتياط وصناديق التقاعد.

### 2 الاستمرار في تلبية وتجاوز انتظارات جميع الأطراف المعنية

- تحقيق نسبة إرضاء زبناء الصندوق الوطني للتقاعد والتأمين والنظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد تصل إلى % 90 :
- تحقيق نسبة إرضاء مستخدمي الصندوق الوطني للتقاعد و التأمين و النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد تصل إلى % 90 :
- تحقيق نسبة إرضاء المومنين تصل إلى % 90 :
- تحقيق نسبة إرضاء المجتمع تصل إلى % 90.

### 3 تعزيز الوضع المالي للأنظمة و الصناديق المسيرة

- المحافظة على نسبة تغطية تفوق % 70 بالنسبة للنظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد :
- المحافظة على نسبة تغطية تفوق % 100 بالنسبة للنظام التكميلي للتقاعد « روكور ».

### 4 تحسين موارد التدبير

- تحسين نسب التدبير :
- تحسين جودة التنظيم.

- وضع مصنع التقاعد/الاحتياط :
- إعطاء الطابع المؤسسي لثقافة الجودة الكلية :
- مرونة وتحسين الموارد :
- تقوية ممارسات الرقابة والحكمة.

## دعاماتنا الاستراتيجية



# أهم أحداث سنة 2012

موافقة مجلس الحكومة على التغييرات في القوانين والمراسيم المتعلقة بالنظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد والتي تخص وضع حد أدنى للمعاشات قدره 1.000 درهم في الشهر وتمديد فترة تقديم طلب التأمين الطوعي للنظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد

إدماج وكالات توزيع الماء والكهرباء بمراكش (RADEEMA) وأكادير (RAMSA) بتكلفة تحويل تبلغ 1.3 مليار درهم

الاحتفال بالذكرى الخامسة والثلاثون للنظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد مع إصدار طابع بريدي تذكاري لأول مرة في ميدان التقاعد بالمغرب

مصادقة أعضاء لجنة إدارة النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد على النظام الداخلي لهذه اللجنة

اعتماد هوية مرئية جديدة للنظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد يعكس تصميمها صورة تشير إلى دينامية وعصرنة الريف العمومي وترصيخ قيم صندوق الإيداع والتدبير

وضع جهاز جديد لتدبير العلاقة مع الزبناء

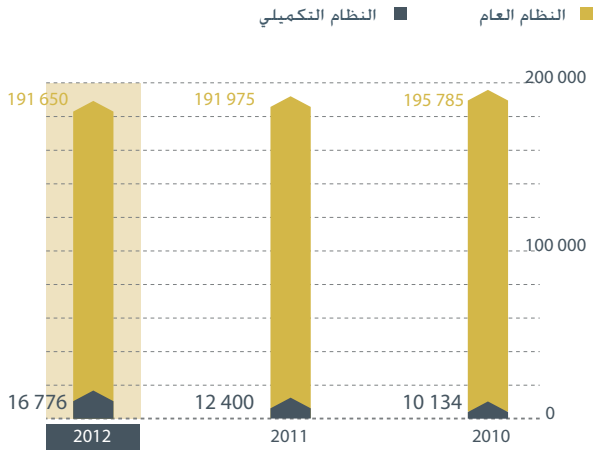
نيل المرتبة الثانية لجائزة الامتياز للخدمات العامة للأمم المتحدة في صنف « تحسين تقديم الخدمات »

تطبيق النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد لمقتضيات القانون 09/08 المتعلق بحماية الأفراد فيما يخص معالجة البيانات الشخصية

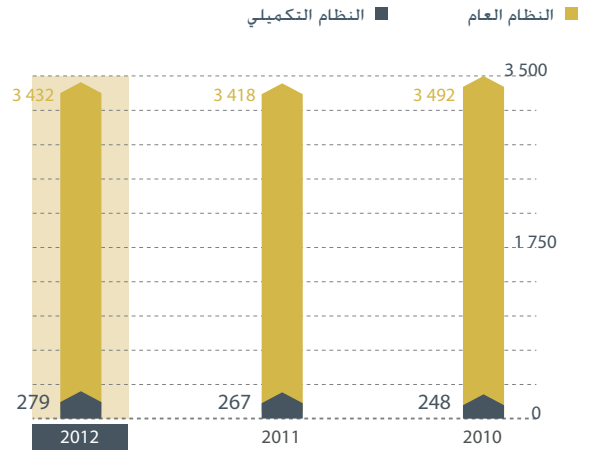
إنشاء مديرية التدقيق الداخلي بقطب الاحتياط



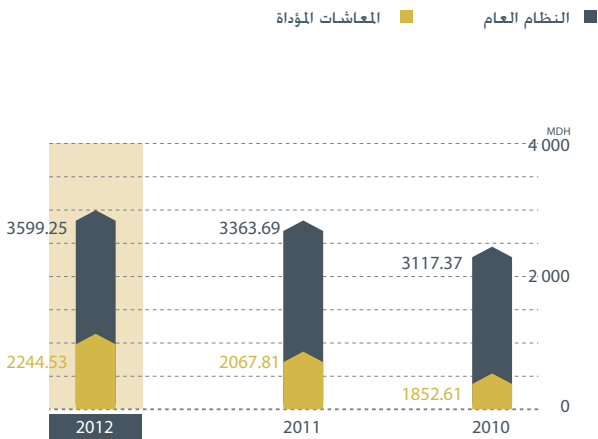
# أهم أرقام سنة 2012



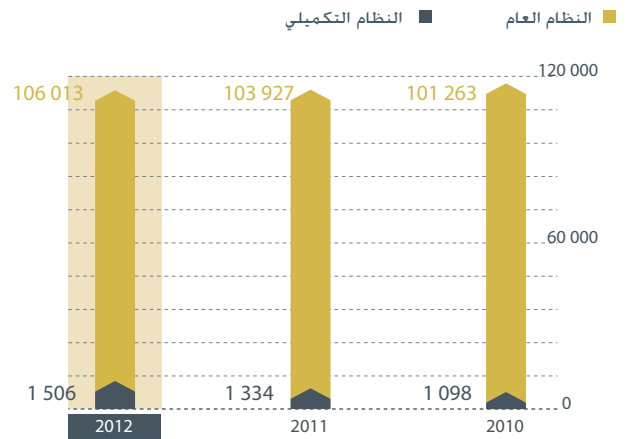
تطور عدد المنخرطين المساهمين



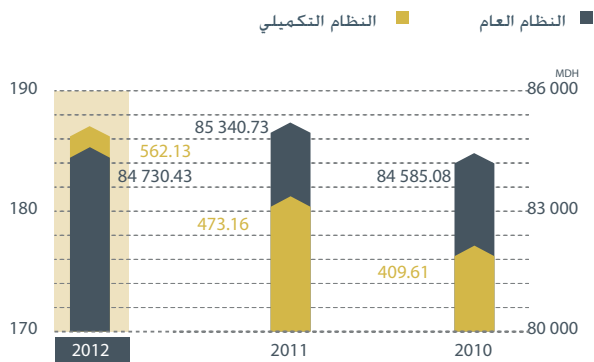
تطور عدد المنضمين



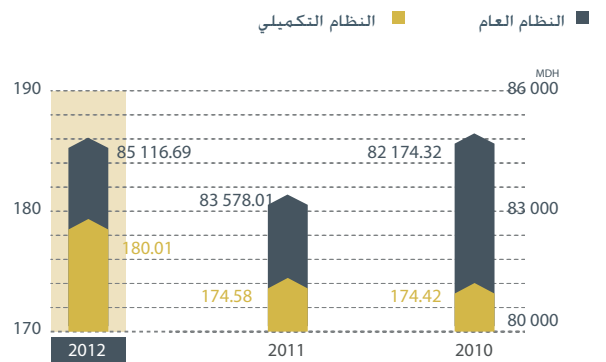
تطور التحصيلات و العاشرات المؤداة  
( النظام العام و النظام التكميلي )



تطور عدد المستفيدين من العاشر



تطور مجموع البيان



تطور محفظة التوظيفات



## أهم مشاريع سنة 2012

### برنامج « تقاعد العمال المستقلين »

يهدف هذا البرنامج إلى تهيئ عرض تدبير لنظام أو عدة أنظمة تقاعد كدعامة ثانية خاصة بالعمال المستقلين والذين يمثلون اليوم أكثر من 50 % من الساكنة النشيطة بالمغرب.

في سنة 2012، قام صندوق الإيداع والتدبير بإنهاء المرحلة الأولى للمشروع المتمثلة في دراسة حاجيات المهن الحرة وفي تصميم عرض شامل للتدبير الإداري والتقني والمالي وكذا الجانب القانوني وحكامه هذا النظام.

كما تم تنفيذ، منذ بداية المشروع، برنامج عمل يضم حملات تواصلية وتحسيسية استهدفت هيئات وجمعيات المهن الحرة على مستوى عدة مناطق بالملكة.

### برنامج « مصنع تقاعد صندوق الإيداع والتدبير »

يهدف هذا البرنامج إلى إنشاء بنية تدبير عصرية وفعالة قادرة على تسيير كل أصناف أنظمة التقاعد وصناديق الاحتياط. وترتكز هذه البنية على إعادة هيكلة العمليات المهنية لقطب الاحتياط بصفة شاملة وعلى تطوير نظام معلوماتي جد مرن.

وتميزت سنة 2012 بإنهاء المراحل الثلاث الأولى للبرنامج :

◀ إعادة هيكلة العمليات المهنية لجميع أنشطة الصندوق الوطني للتقاعد والتأمين والنظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد :

◀ بسط العمليات الشاملة إلى كافة أنشطة النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد ومنتوجات الإيرادات و التأمينات الجماعية :

◀ إنجاز برمجة النظام المعلوماتي للمجالات التالية: أنشطة النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد، أنشطة الصندوق الوطني للتقاعد والتأمين، مركز أداء المعاشات والإيرادات ومركز العلاقة مع الزبناء.

كما ستخصص المرحلة الأخيرة لهذا البرنامج لإدماج مصنع التقاعد مع جهاز قيادة الفعالية لقطب الاحتياط.

سقف الأجور

+3,16%

بالنسبة لسنة 2011

إعادة تقييم المعاشات

+3,16%

بالنسبة لسنة 2011

## معايير النظام

### تكلفة التسيير المالية والإدارية

خلال سنة 2012، بلغ إجمالي التكاليف العامة 93,48 مليون درهم مقابل 89,76 مليون درهم في السنة الماضية، مسجلة بذلك ارتفاعا نسبته % 4,1.

كما بلغت المصاريف المتعلقة بالتوظيفات 211.05 مليون درهم مقابل 179,29 مليون درهم سنة 2011 أي بارتفاع نسبته % 17,71.

### سقف الأجور

عرف متوسط الأجور، خلال سنة 2012، ارتفاعا بنسبة % 3,16 بالمقارنة مع السنة الماضية، وبهذا، فقد وصل سقف الأجور إلى 14.670 درهم في الشهر مقابل 14.220 درهم في الشهر سنة 2011، أي بارتفاع قدره 450 درهم.

### إعادة تقييم المعاشات

خلال سنة 2012، قام النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد بإعادة تقييم المعاشات الممنوحة من طرف النظام بنسبة % 3,16 مقابل % 3,04 بالمقارنة مع السنة الماضية، وبهذا، فقد وصلت النسبة التراكمية لإعادة تقييم المعاشات، منذ تأسيس النظام إلى % 389.

### معدل المردودية

وصل معدل المردودية الصافي للتوظيفات لسنة 2012 إلى % 2,58 مقابل % 3,57 في السنة الماضية.

عدد زوار الموقع الإلكتروني

2.785.058

نسبة إرضاء المستفيدين

83,50 %

## تدبير العلاقة مع الزبناء

قام قطب الاحتياط لصندوق الإيداع والتدبير بوضع منظومة فعالة لتدبير العلاقة مع الزبناء هدفها إرضاء دائم لمتطلباتهم. وترتكز هذه المنظومة على الأجهزة التالية :

- ◀ فضاء زبناء مشخص يتكفل بصفة فورية بطلبات الزبناء (الشهادات والوضعيات).
- ◀ مكتب أوسط من أجل الاستجابة لمطالب الزبناء دون اللجوء للمصالح المهنية.
- ◀ شبك وحيد مرتكز على موارد بشرية مشتركة.
- ◀ نظام معلوماتي فعال : تدبير العلاقة مع الزبناء ومركز الاتصال وتدبير الشكايات.

### أهم مؤشرات العلاقة مع الزبناء

44.240	استقبال « فضاء الزبناء »
30.199	المكالمات الهاتفية الواردة (منخرطون ومستفيدون)
2.785.058	عدد زوار الموقع الإلكتروني
13.277	عدد الشكايات
1.508	البريد
1.758	الزيارات
3.056	مركز الاتصال
6.955	الموقع الإلكتروني
70,50 %	نسبة إرضاء الزبناء المنضمون
83 %	المنخرطون
83,50 %	المستفيدون



# مؤشرات التدبير

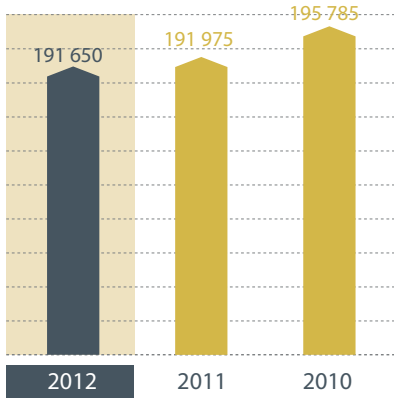
# النظام العام

المستفيدون من المعاشات  
+2%  
بالنسبة لسنة 2011

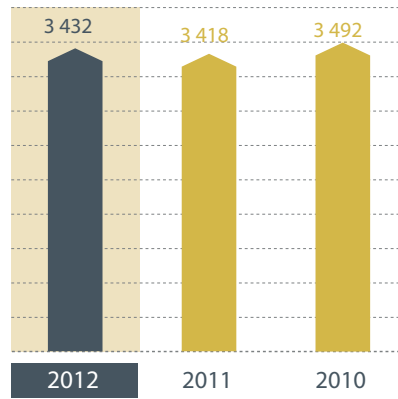
المنخرطون النشيطون  
-0,17 %  
بالنسبة لسنة 2011

## المنخرطون النشيطون

عرف العدد الإجمالي للمنخرطين النشيطين. خلال سنة 2012، انخفاضا طفيفا نسبته % 0,17. حيث وصل إلى 191.650 مقابل 191.975 منخرطا بالمقارنة مع سنة 2011. ويفسر هذا التراجع بانخفاض منخرطي الجماعات المحلية بنسبة % 10,9- وكذا الإدارات العمومية بنسبة % 1,89-. بينما عرف عدد منخرطي المؤسسات العمومية ارتفاعا طفيفا نسبته % 2,76.



تطور عدد المنخرطين النشيطين



تطور عدد المؤسسات المنضمة

## المساهمون في النظام

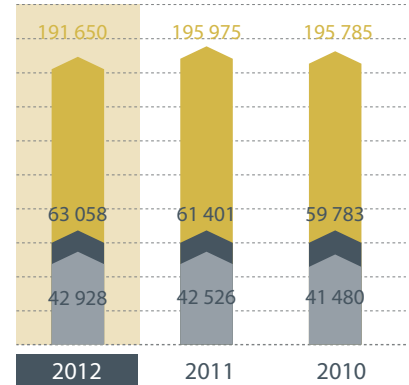
في 31/12/2012، بلغ إجمالي عدد المساهمين في النظام العام 297.636 مساهما. ويوزع هذا العدد كما يلي :

191.650 منخرطا نشيطا.

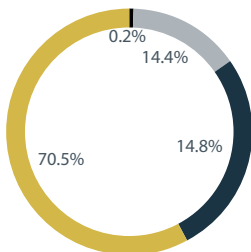
63.058 متقاعدوا وعاجزا.

42.928 ذوي الحقوق.

■ منخرطون نشيطون  
■ متقاعدون وعاجزون  
■ ذوو الحقوق

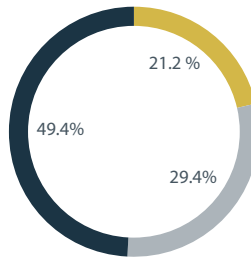


تطور عدد المساهمين



توزيع المنخرطين النشيطين حسب فئة

المشغل



توزيع المؤسسات المنضمة

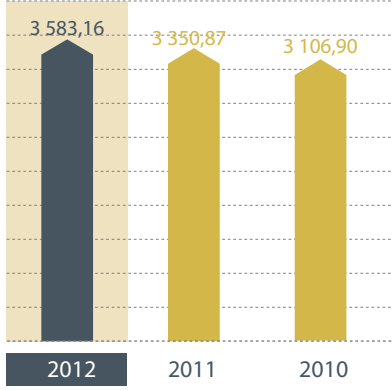
## المشغلون المنضمون

في سنة 2012، بلغ عدد المشغلين المنضمين في النظام العام 3.432 مشغلا. موزع كما يلي :

## المعاشات الممنوحة

قام النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد. سنة 2012، بصرف 3.583,16 مليون درهم من المعاشات مقابل 3.350,87 مليون درهم في سنة 2011، أي بارتفاع نسبته 6,93 %.

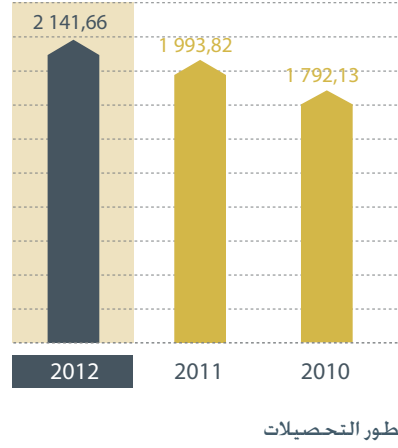
كما قام النظام بتحويل مبلغ 25,57 مليون درهم مقابل 262,46 مليون درهم في السنة الماضية، إلى الصندوق المغربي للتقاعد، والذي يمثل مستحقات 2.311 منخرطاً في النظام مقابل 13.638 منخرط تم ترسيمهم في إطار الوظيفة العمومية قبل فاتح يناير 2006. وبهذا فقد وصل العدد الإجمالي للدفاتر المحولة للصندوق المغربي للتقاعد 166.968 حساباً.



تطور المعاشات الممنوحة

## التحصيلات

خلال سنة 2012، بلغ إجمالي خصصات الاشتراكات والمساهمات في إطار النظام العام 2.141,66 مليون درهم، مقابل 1.993,82 مليون درهم خلال سنة 2011، أي بزيادة نسبتها 7,42% مقارنة مع السنة الماضية، و تعود هذه الزيادة بالأساس إلى ارتفاع سقف أجور النظام.



تطور التخصيصات

## المستفيدون من المعاشات

في سنة 2012، بلغ عدد المعاشات المصفاة 5.161 معاشاً، ويوزع هذا العدد حسب صنف المستفيدين، كما يلي:

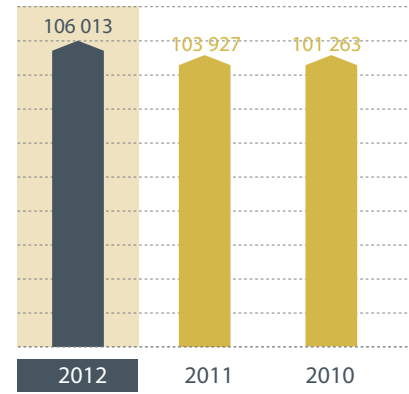
◀ المتقاعدون : 3.004

◀ الأراامل : 1.395

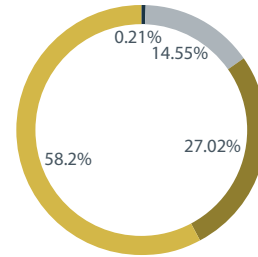
◀ الأيتام : 751

◀ العاجزون : 11

وأخذا بعين الاعتبار الملفات جديدة التصفية، بلغ عدد المستفيدين من المعاش 106.013 مستفيد مقابل 103.927 بارتفاع نسبته 2% مقارنة مع سنة 2011.



تطور عدد المستفيدين من المعاش



■ متقاعدون  
■ أيتام  
■ عاجزون  
■ أراامل

توزيع عدد المستفيدين من المعاش

المشغلون المنظمون	: 3.432
المنخرطون النشيطون	: 191.650
المستفيدين من المعاشات	: 106.013
التخصيصات	: 2.141,66 مليون درهم
المعاشات الممنوحة	: 3.583,16 مليون درهم

أهم مؤشرات تدبير النظام العام



# النظام التكميلي

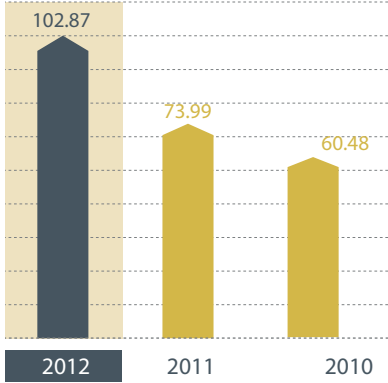
المستفيدون من المعاشات

+12,89 %

بالنسبة لسنة 2011

المنخرطون المساهمون

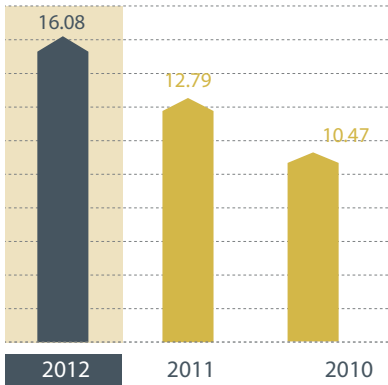
16.776 منخرط



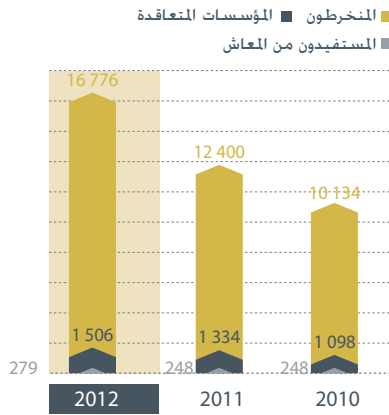
تطور التـحصيـلات

## المعاشات

في سنة 2012، بلغت قيمة المعاشات المؤداة 16,08 مليون درهم مقابل 12,79 مليون درهم خلال سنة 2011، أي بارتفاع نسبته % 25,72.



تطور المعاشات



تطور عدد المساهمين

## التحصيـلات

خلال سنة 2012، و صل مبلغ مساهمات و اشتراكات النظام التكميلي 102,87 مليون درهم مقابل 73,99 مليون درهم سنة 2011، أي بارتفاع نسبته % 39.

## المساهمون في النظام

حتى نهاية سنة 2012، بلغ إجمالي عدد المساهمين في النظام التكميلي العام 18.282 مساهما. أي بارتفاع نسبته % 33,11 بالمقارنة مع السنة الماضية. ويوزع هذا العدد كما يلي:

16.776 منخرط.

1.506 مستفيدا من المعاش.

## المؤسسات المتعاقدة

في سنة 2012، تم إبرام 12 اتفاقية انخراط جديدة في النظام التكميلي للنظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد ليصل بذلك العدد الإجمالي للاتفاقيات المبرمة إلى 279 اتفاقية.

## المنخرطون المساهمون

خلال هذه السنة، تم تسجيل 4.376 منخرط جديد في النظام التكميلي للنظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد. حيث وصل عدد المنخرطين المساهمين 16.776 منخرط.

## المستفيدون من المعاشات

مر عدد المستفيدين من معاش النظام التكميلي من 1.334 مستفيد في سنة 2011 إلى 1.506 مستفيد خلال سنة 2012، أي بارتفاع نسبته % 12,89.

عدد الاتفاقيات المبرمة في 2012	: 12
المنخرطون المساهمون	: 16.776
المستفيدين من المعاشات	: 1.506
التحصيـلات	: 102,87 مليون درهم
المعاشات	: 16,08 مليون درهم

أهم مؤشرات تدبير النظام التكميلي

A close-up photograph of a person's hands working at a desk. The left hand is holding a silver calculator, and the right hand is holding a silver pen, poised to write on a document. The background is a blurred computer keyboard. The image is framed by a dark blue, angular border on the left and top. The text 'المؤشرات المالية' is overlaid in the center in a dark blue, sans-serif font.

# المؤشرات المالية

# النظام العام

## الموارد

برسم سنة 2012، إنخفضت موارد النظام العام لتصل إلى 84.730,43 مليون درهم مقابل 85.340,73 مليون درهم سنة 2011، أي بانخفاض نسبته % 0,7.

تتكون موارد النظام العام أساساً من الصناديق التنظيمية والاحتياطيات التقنية و التي تمثل على التوالي % 90,37 من مجموع الموارد.

**الصناديق التنظيمية التي بلغت** 33.667,12 مليون درهم، وهي موزعة كما يلي :

◀ صندوق الشيوخوخة : 22.969,12 مليون درهم

◀ صندوق الموازنة : 10.698,00 مليون درهم

**الاحتياطيات التقنية** المحصنة للخفض من التزامات النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد إزاء المستفيدين من معاشات النظام و التي بلغت 42.904 مليون درهم مقابل 40.865,32 مليون درهم في سنة 2011، أي بارتفاع نسبته % 5.

**الاحتياطيات المقننة** التي تتكون من الاحتياطي المحصن للخفض من قيم التوظيفات والتي تبلغ 5.692,69 مليون درهم مقابل 6.168,10 مليون درهم سنة 2011 مسجلة بذلك انخفاضا نسبته % 8.

**احتياطيات المخاطر و المصاريف** التي انتقلت من 15,35 مليون درهم سنة 2011 إلى 19,11 مليون درهم هذه السنة، أي بارتفاع نسبته % 24,5.

**ديون الخصوم المتداولة** التي بلغت 2.286,49 مليون درهم مقابل 2.886,95 مليون درهم في السنة الفارطة و تتكون أساساً من الالتزامات بدون دفعات. و من مبالغ الدفاتر الفردية للمخترطين الغير النشيطين و ديون اقتناء السندات.

## الاستعمالات

بلغ مجموع استعمالات النظام العام خلال سنة 2012، قبل إزالة الإستفاءات والاحتياطيات المقدرة ب 5.289,80 مليون درهم، 90.020,23 مليون درهم مقابل 88.917,70 مليون درهم سنة 2011، أي بارتفاع نسبته % 1,2.

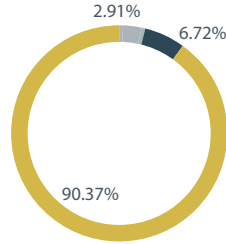
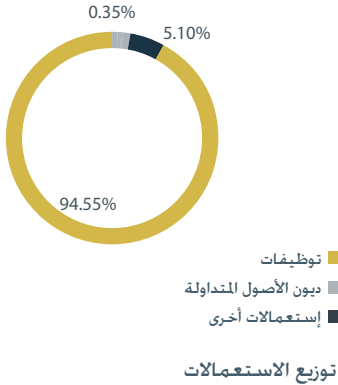
**التوظيفات**، بلغت، قبل إزالة الاستفاءات، 85.116,69 مليون درهم، أي ما يعادل % 94,55 من مجموع الاستعمالات، ويتكون هذا المبلغ مما يلي :

◀ محفظة الأذون و السندات و سندات الدين القابلة للتداول : 46.385,45 مليون درهم

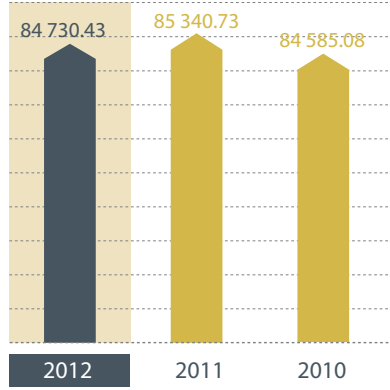
◀ أسهم و حصص في الشركات 37.590,77 مليون درهم

◀ التوظيفات العقارية : 1.137,88 مليون درهم

◀ قروض و كمبيالات مشابهة : 2,59 مليون درهم



توزيع الموارد



تطور الموارد

## النتيجة

اختتمت السنة المالية 2012 بعجز في النتيجة بـ 1.963,37 مليون درهم مقابل 1.631,83 سنة 2011.

بليون درهم	
8.356,74	العائدات
3.774,66	مساهمات و تغييرات الرساميل
90,12	عائدات التدبير الجارية
4.013,88	عائدات التوظيفات
478,08	عائدات التدبير غير الجارية
10.320,10	التكاليف
3.693,48	المعاشات
2.042,60	تغييرات الاحتياطات الحسابية
-33,17	تغييرات الاحتياطات المتأخرات المستحقة
15,88	تغييرات احتياطات أخرى
88,97	تكاليف الاستغلال
4.489,30	تكاليف التوظيفات
23,04	تكاليف أخرى غير جارية

وفقا للنصوص التنظيمية للنظام الجماعي. فإن هذا العجز سيتحمل من طرف صندوق الموازنة.

و بهذا. فقد وصلت قيمة محفظة الأذون و السندات و سندات الدين القابلة للتداول. المقومة بثمن الاقتناء إلى 46.385,45 مليون درهم أي ما يعادل 55 % من مجموع التوظيفات. مقابل 48.260,54 مليون درهم سنة 2011. أي بانخفاض نسبته % 3,9.

كما بلغت محفظة الأسهم و الحصص في الشركات. و التي تمثل % 44. من مجموع التوظيفات. 37.590,77 مليون درهم مقابل 34.176,67 مليون درهم سنة 2011. أي بارتفاع نسبته % 10.

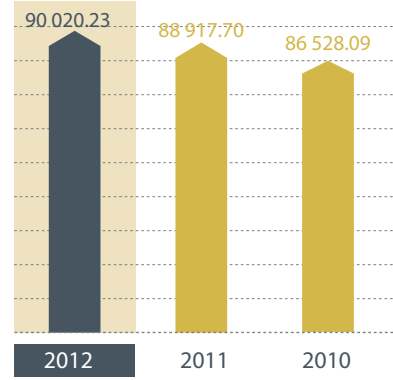
**ديون الأصول المتداولة** حقق مبلغ 4.595,49 مليون درهم مقابل 4.289,57 مليون درهم سنة 2011. و تتكون أساسا من :

« ديون على المشغلين المنضمين بمبلغ 2.135,78 مليون درهم

« ديون تحويل السندات بمبلغ 1.177,65 مليون درهم

« حسابات تسوية الأصول و الذي يمثل الفوائد الجارية والغير المستوفية داخل الأجل بمبلغ 1.212,86 مليون درهم.

و أخيرا. بلغت **خزينة الأصول** المكونة أساسا من ودائع الحساب الجاري لدى صندوق الإيداع و التدبير 14,39 مليون درهم مقابل 769,69 مليون درهم سنة 2011. أي بانخفاض قدره 755,30 مليون درهم أو % 98,1.

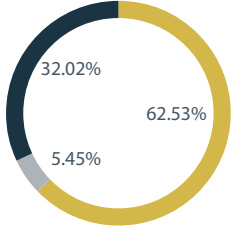


تطور الاستعمالات

الموارد	: 84.730,43 مليون درهم
الإستعمالات	: 90.020,23 مليون درهم
النتيجة	: -1.963,37 مليون درهم

أهم المؤشرات المالية للنظام العام

# النظام التكميلي



توظيفات مالية  
ديون الأصول المتداولة  
خزينة  
توزيع الاستعمالات

## النتيجة

سجلت حصيلة السنة عجزا بقيمة 17,27 مليون درهم مقابل 14,56 مليون درهم خلال السنة الفارطة. و يفصل حساب العائدات و التكاليف أسفله هذه النتيجة :

مليون درهم	
52,62	العائدات
41,48	مساهمات و تغييرات الرسا ميل
11,14	عائدات التوظيفات
69,89	التكاليف
16,08	المعاشات
37,05	تغييرات الاحتياطات الحسابية
4,51	تكاليف الاستغلال
11,19	تكاليف التوظيفات
1,06	تكاليف أخرى غير جارية

وفقا للنصوص التنظيمية للنظام الجماعي، سيتحمل احتياطي الأمن هذا العجز.

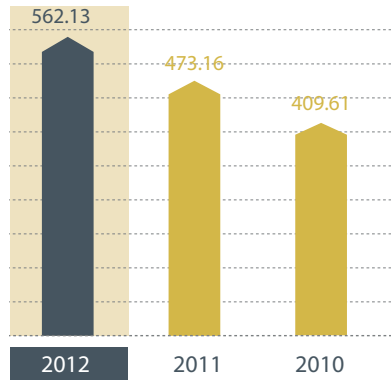
## الاستعمالات

بلغ مجموع الاستعمالات 562,13 مليون درهم مقابل 473,16 مليون درهم سنة 2011. أي زيادة نسبتها % 18,8. ويمكن تفصيل هذه الاستعمالات كما يلي:

بلغت التوظيفات المالية 180,01 مليون درهم. حيث تمثل % 32 من استعمالات النظام و تكون في مجملها من قيم وحصص اجتماعية بمبلغ 120,01 مليون درهم و أذن و سندات خزينة بمبلغ 60 مليون درهم.

أما ديون الأصول المتداولة فقد بلغت 30,65 مليون درهم مقابل 20,63 مليون درهم وتتكون أساسا من ديون المشغلين المنضمين.

بالنسبة للخزينة، و المكونة أساسا من ودائع الحساب الجاري لدى صندوق الإيداع و التدبير. فقد بلغت 351,48 مليون درهم مقابل 277,95 مليون درهم سنة 2011. بزيادة نسبتها % 26,5.



تطور الاستعمالات

## الموارد

ارتفعت موارد النظام التكميلي لتصل إلى 562,13 مليون درهم مقابل 473,16 مليون درهم في السنة الماضية. أي زيادة نسبتها % 18,8. ويمكن تفصيل هذه الموارد كما يلي:

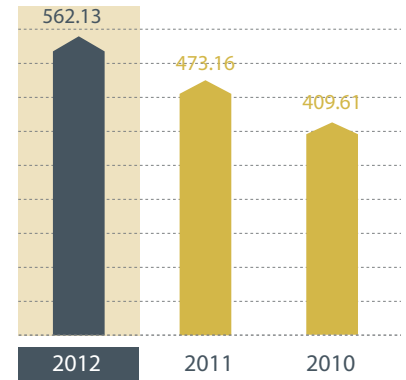
الصناديق التنظيمية و التي بلغت 359,19 مليون درهم. تتكون من :

صندوق الرسمة: 297,64 مليون درهم مقابل 244,11 مليون درهم في سنة 2011

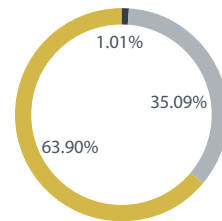
الاحتياط الأمني: 61,55 مليون درهم مقابل 59,81 مليون درهم في سنة 2011

الاحتياطات التقنية المخصصة لتنفيذ التزامات النظام اتجاه المستفيدين من المعاش و التي بلغت 197,25 مليون درهم مقابل 160,19 مليون درهم السنة الماضية أي بزيادة نسبتها % 23,1. و يفسر هذا الارتفاع بصرف معاشات جديدة في سنة 2012.

ديون الخصوم المتداولة، التي تمثل المصاريف الواجب أدائها، والتي بلغت 5,69 مليون درهم مقابل 9,05 مليون درهم في 2011 أي بانخفاض يبلغ نسبته % 37,1.



تطور الموارد



الصناديق التنظيمية  
الإحتياطات التقنية  
ديون الخصوم المتداولة  
توزيع الموارد

الموارد : 562,13 مليون درهم  
الإستعمالات : 562,13 مليون درهم  
النتيجة : -17,27 مليون درهم

أهم المؤشرات المالية للنظام التكميلي

The image features a hand holding a pen, positioned over a financial chart. The chart displays various data series, including a line graph and a bar chart, all rendered in a light, semi-transparent style. A semi-transparent grey box is overlaid on the chart, containing the Arabic text 'الحصيلة الأكتوارية'. The background is a dark, textured surface, possibly a grid or a map, which adds to the professional and analytical feel of the image.

# الحصيلة الأكتوارية



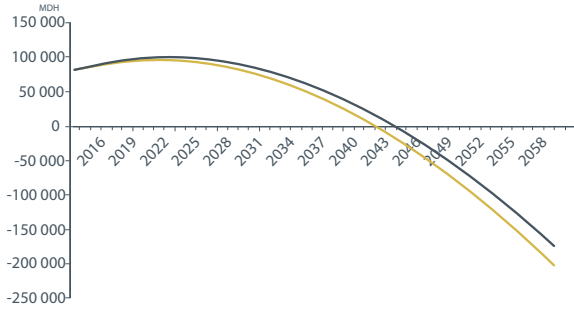
# الحصيلة الأكتوارية

## التحليل في شكل مجموعة مفتوحة

وقد يؤدي ارتفاع تكاليف النظام و تأثير تقييم الحقوق إلى عجز في الخزينة حتى سنة 2041 التي تمثل أفق ديمومة النظام.

كما أن موارد النظام الإجمالية المقدرة ب 84.572 مليون درهم في سنة 2013 (أول سنة للتوقعات). ستغطي 20 سنة من المعاشات مقابل 4 سنوات في سنة 2035 و 6 أشهر في سنة 2041 و 0 سنة في 2042 التي تعتبر سنة استنفاد الاحتياطات.

و يمثل البيان جانبه تطور احتياطات النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد حسب الفرضيات التي تم اختيارها.



تطور احتياطات النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد

في إطار قيادته الأكتوارية، يضع النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد، سنويا، حصيلة أكتوارية تصف وضعية النظام حتى نهاية السنة المالية، وذلك بتقييم الالتزامات الأكتوارية و موارد النظام ( الاحتياطات و المساهمات المستقبلية) على مدى 100 سنة. كما تمكن هذه التوقعات الإذلاء بمعلومات حول المؤشرين التاليين :

التمويل المسبق للالتزامات الأكتوارية للنظام : الذي يتم حسابه في شكل مجموعة شبه مغلقة أو مغلقة للمنخرطين الجدد في النظام. تقيس هذه النسبة مستوى الالتزامات المغطاة بالموارد الحالية و المستقبلية.

أفق ديمومة النظام (مجموعة مفتوحة) و هو يدل على سنة انهاء الاحتياطات.

و من اجل اجاز البيان الأكتواري لسنة 2012، تم الأخذ بعين الاعتبار الفرضيات الاقتصادية والديموغرافية التالية :

نسبة ارتفاع عدد المنخرطين : 1%

نسبة المدودية المالية : 5%

نسبة إعادة تقييم المعاشات : 3%

جدول الوفيات: 77 - 73 TV

من جهة أخرى، تم القيام باختبارات للمعايير المؤثرة بشكل أكبر على التزامات النظام، كنسبة إعادة تقييم المعاشات، معدل العائد طويل الأمد للأصول، وكذا جدول الوفيات.

## التحليل في شكل مجموعة شبه مغلقة

حسب هذه المقاربة، يقدر إجمالي التزامات النظام (ديون اكتوارية) ب 164.422 مليون درهم سنة 2012 مقابل 156.740 مليون درهم خلال السنة الفارطة أي ما يعادل ارتفاعا بنسبة 5% . و يفسر ارتفاع مبلغ الالتزامات بارتفاع تكاليف المتقاعدين و المنخرطين النشيطين.

ويقدر إجمالي الموارد المتكون من المساهمات الخوصومة و الاحتياطات ب 112.598 مليون درهم مقابل 110.894 مليون درهم خلال سنة 2011 أي بارتفاع بنسبة 1,5% . و يفسر هذا الارتفاع أساسا بارتفاع المساهمات التي تم خصمها و بالتراجع الطفيف الذي عرفته الاحتياطات (-0,3%).

وعقب هذا النمو متفاوت لهذين العاملين فقد استقر معدل تغطية الالتزامات الأكتوارية في حدود 68,5% عوض 70,8% في السنة الماضية.

الفئة	2011 (بمليون الدرهم)	2012 (بمليون الدرهم)	التغيير
مجموع الالتزامات	156.740	164.422	5%
مجموع الموارد	110.894	112.598	1,5%
نسبة التمويل المسبق	70,8%	68,5%	-2,3 pts

أفق ديمومة النظام  
2041  
التمويل المسبق  
68,5%



## اختبار الحساسية

لتقييم مدى حساسية هذه النتائج للافتراضات الاكتوارية. تم إجاز اختبار للمعايير الثلاثة التي تؤثر بشكل ملموس على توازن النظام :  
نسبة المردودية المالية للأصول و نسبة إعادة تقييم المعاشات و جدول الوفيات.

ويظهر الجدول أسفله نتائج اختبارات الحساسية :

نسبة التمويل المسبق (مجموعة شبه مغلقة)	أفق الديمومة (مجموعة مفتوحة)	
		<b>اختبار على المردودية المالية</b>
2037	57%	4%
2039	63%	4,5%
2041	68,5%	5% (سيناريو مركزي)
2044	75%	5,5%
		<b>اختبار على نسبة إعادة تقييم المعاشات</b>
2038	63%	3,5%
2041	68,5%	3% (سيناريو مركزي)
2045	75%	2,5%
2050	81%	2%
		<b>اختبار على جدول الوفيات</b>
2041	68,5%	TV 73-77 (سيناريو مركزي)
2039	63%	TV 88-90

# الحصيلة الملخصة في 31/12/2012

## النظام العام والنظام التكميلي السنة المالية 2012

2011	2012	الأصول (بمليون درهم)
30,47	20,76	أصول ثابتة دون قيمة
10,81	12,36	أصول ثابتة معنوية
69,01	67,43	أصول ثابتة مادية
38,35	38,18	أصول ثابتة مالية (غير التوظيفات)
80.313,76	80.168,23	توظيفات
-	-	سندات وقيم توظيفات أخرى
4.303,85	4.619,74	ديون الأصول المتداولة
1.047,64	204,93	خزينة الأصول
<b>85.813,89</b>	<b>85.131,63</b>	<b>المجموع</b>

2011	2012	الخصوم (بمليون درهم)
76.734,35	77.127,56	احتياطيات تقنية
6.168,10	5.692,69	رؤوس أموال ذاتية ماثلة
0,081	0,081	ديون التمويل
4,37	4,37	احتياطيات دائمة لمواجهة المخاطر و المصاريف
2.896,01	2.292,18	ديون الخصوم المتدولة
10,98	14,75	احتياطيات أخرى لمواجهة المخاطر و المصاريف
<b>85.813,89</b>	<b>85.131,63</b>	<b>المجموع</b>

النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد, صندوق الإيداع والتدبير  
مركز الأعمال, شارع النخيل, حي الرياض ص.ب. 2038 - الرباط  
مركز الاتصال : 080 100 88 88  
الفاكس : 05 37 71 83 00  
البريد الإلكتروني : [www.rcar.ma](http://www.rcar.ma)