



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

# التقرير السنوي 2014







صاحب الجلالة الملك محمد السادس  
نصره الله



# الفهرس

6	افتتاحية السيد المدير العام لصندوق الإيداع و التدبير
7	كلمة السيد مدير قطب الاحتياط لصندوق الإيداع و التدبير
8	نبذة عن النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد
9	تأسيس و مهام
9	ميدان التطبيق
9	جائزة الجمعية الدولية للحماية الاجتماعية
10	الحكامة
11	هيئات الحكامة
12	الهيكل التنظيمي
13	قطب الاحتياط لصندوق الإيداع و التدبير، استراتيجية فعالة
14	سنة 2014 بإيجاز
15	أهم أحداث سنة 2014
16	أهم أرقام سنة 2014
16	معايير النظام
17	أهم مشاريع سنة 2014
18	تدبير العلاقة مع الزبناء
19	مؤشرات التدبير
20	النظام العام
22	النظام التكميلي
23	المؤشرات المالية
24	النظام العام
26	النظام التكميلي
28	الحصيلة الملخصة في 2014/12/31
29	الحصيلة الأكتوارية

# افتتاحية السيد المدير العام لصندوق الإيداع و التدبير



عبد اللطيف زغنون

بمكتمل سنة 2014، تتأكد قوة النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد الأكتوارية و المالية بثبوت ديمومته على المدى البعيد و بحفظة استثمارات تزيد عن 94 مليار درهم، علاوة على نمطه القيادي المعترف به على الصعيد الدولي بفعل جودة خدماته و تدبير علاقته مع الزبناء. و خير دليل على ذلك، إحرازه في دجنبر 2014 على الجائزة الاولى الممنوحة من طرف الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي.

و يعمل صندوق الإيداع و التدبير، باعتباره المؤسسة المسيرة للنظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد منذ سنة 1977، على جعل هذا النظام نموذجا للخدمة العامة الفعالة وقادرا على مواجهة التحديات الكبرى، خاصة تلك المتعلقة بإصلاح أنظمة التقاعد، كما يشهد على ذلك الإدماج النموذجي لأكثر من عشرين صندوق داخلي للتقاعد منذ بداية مسلسل الإدماج سنة 2002. وآخر مثال على ذلك هو إدماج أحد عشر (11) صندوقا داخليا للتقاعد للوكالات المستقلة لتوزيع الماء والكهرباء خلال سنة 2014.

و نعتزم اليوم، أكثر من أي وقت مضى، من خلال قطب الاحتياط (الصندوق الوطني للتقاعد والتأمين والنظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد)، لعب دور أساسي وريادي في تنمية الاحتياط الاجتماعي في بلدنا، وذلك من خلال المشاركة الفعالة في ورش الإصلاح الحالي و مواكبة السلطات العمومية عبر التسيير المفوض، لأنظمة التقاعد أو صناديق الاحتياط.

أخيرا، أود أن أشكر جميع شركائنا على ثقتهم ومساهماتهم في تطوير الاحتياط الاجتماعي لفائدة زبائننا، المنضمين و المنخرطين و المستفيدين من المعاش . كما أود أن أشيد بمستخدمي وأطر قطب الاحتياط لتضحياتهم والتزامهم بقيم مجموعتنا.

## كلمة السيد مدير قطب الاحتياط لصندوق الإيداع و التدبير



مولاي أحمد الشرقاوي

بفضل آلية تدبير العلاقة مع الزبائن المتعددة القنوات والمرنة كليا، تمكن النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد، في سنة 2014، من الإحراز على الجائزة الأولى في الممارسات الجيدة في ميدان الضمان الاجتماعي الممنوحة من طرف الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي.

ويأتي هذا الاعتراف الدولي، ليكافئ أهم الإنجازات الكبرى التي تحققت من حيث المرونة وتحديث الخدمة العامة لفائدة المنخرطين، المتقاعدين والمنضمين للنظام الجماعي.

كما تميزت سنة 2014 أيضا بمواصلة مسلسل إدماج الصناديق الداخلية للتقاعد، وذلك من خلال إدماج النظام أحد عشر (11) صندوقا داخليا للتقاعد للوكالات المستقلة لتوزيع الماء والكهرباء.

وعلى صعيد أنشطة النظام، فقد ارتفع عدد المنخرطين بنسبة 5,62% مقابل 1,69% خلال سنة 2013، لينتقل بذلك من 194.895 إلى 205.847 منخرط. كما بلغت واجبات الانخراط ومساهمات أرباب العمل التي تم تحصيلها مبلغ 2.405,42 مليون درهم، بزيادة بلغت 4,28% مقارنة مع السنة الماضية، وذلك بسبب الرفع من سقف الأجور للنظام العام أساسا بحيث تم رفعه إلى 15.651 درهم شهريا ابتداء من فاتح يناير 2014.

كما ارتفع أيضا، خلال نفس الفترة، عدد المستفيدين من المعاشات بحيث انتقل من 108.015 إلى 112.372 مستفيد، أي بزيادة نسبتها 4,03%. كما قام النظام خلال هذه السنة بأداء معاشات بمبلغ 4.387,70 مليون درهم، بارتفاع نسبته 8,60% مقارنة مع السنة الماضية.

وعلى المستوى الاكتواري والمالي، فإن النظام يتوفر على أفق ديمومة على المدى البعيد، وعلى أكثر من 94 مليار درهم من التوظيفات المالية. هذه الأخيرة خلفت عائدات مالية بمبلغ 5.672,87 مليون درهم مقابل 4.199,69 مليون درهم خلال سنة 2013.

فيما يخص الآفاق المستقبلية للسنوات الخمسة القادمة، حدد النظام الجماعي أهدافا جديدة في إطار جهوده المستمرة لتحقيق التميز. في هذا الصدد، تم إعتقاد ثلاثة أورش أولية : ترشيد تكاليف التسيير، مواصلة الجهود الرامية إلى تحسين مرونة العمليات وإرساء الممارسات الجيدة للمراقبة والحكامة.





# نبذة عن النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد

## تأسيس و مهام

النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد مؤسسة عمومية للاحتياط الاجتماعي، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي. أنشأت بالظهير بمثابة قانون رقم 1-77-216 الصادر بتاريخ 4 أكتوبر 1977 و يقوم بتسييرها صندوق الإيداع والتدبير.

يتكون النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد من نظام عام و نظام تكميلي. وتتجلى مهمة النظام في ضمان الحقوق الشخصية للمنخرط أو لذوي حقوقه برسم مخاطر الشيخوخة و مخاطر الزمانة و الوفاة.

## و تمثل الحقوق التي يضمنها النظام الجماعي في:

معاش الشيخوخة و الزمانة و الوفاة؛

القنوة؛

التعويضات العائلية.

## ميدان التطبيق

يطبق النظام العام وجوبا على المستخدمين المؤقتين و المياومين و العرضيين العاملين مع الدولة و الجماعات المحلية و المستخدمين المتعاقدين الجاري عليهم الحق العام و مستخدمي الهيئات الخاضعة للمراقبة المالية للدولة، و كذا على الشركات و الهيئات المستفيدة من المساهمات المالية التي تقدمها الدولة أو الجماعات العمومية.

أما بالنسبة للنظام التكميلي، فهو نظام تعاقدية. و يطبق هذا النظام وجوبا على المنخرطين في النظام العام الذين يتوفرون على أجنور تفوق سقف الأجرة المحددة سنويا من طرف النظام الجماعي، و الذين يعملون لدى هيئة مشغلة موقعة لاتفاقية الانضمام إلى النظام التكميلي.

## تتويج النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد، المسير من طرف صندوق الإيداع والتدبير، بالجائزة الدولية للممارسات الجيدة في الضمان الاجتماعي لمنطقة إفريقيا

حصل النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد، المسير من طرف صندوق الإيداع والتدبير، على جائزة الممارسات الجيدة لمنطقة أفريقيا المسلمة من الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي (ISSA). ويأتي هذا التتويج كمكافأة لمنظومته لتدبير العلاقة مع الزبناء المتعدد القنوات والتميز بمرونة جدي عالية.

كما حاز النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد على شهادة تقدير بميزة خاصة كمكافأة لمنظومته للوقاية ومكافحة الرشوة.

وتؤكد هذه الجوائز المجهودات المبذولة من طرف صندوق الإيداع والتدبير في مجال الضمان الاجتماعي، وخاصة الإنجازات الكبيرة التي حققتها النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد في إطار مرونة وتحديث الخدمات العامة لفائدة المنخرطين والمستفيدين من المعاش والمنضمين إلى النظام.

وتعترف جائزة الممارسات الجيدة للجمعية الدولية للضمان الاجتماعي، كل ثلاث سنوات، بالممارسات الجيدة التي يحققها أعضاء الجمعية في تدبير الضمان الاجتماعي.



# الحكامة



# هيئات الحكامة

## لجنة الإدارة

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

مند المصادقة على نظامه الداخلي في سنة 2012، يعقد اجتماع لجنة الادارة كلما دعا الأمر لذلك وعلى الأقل مرتين في السنة.

إضافة إلى المصادقة على التقرير السنوي و الحسابات المالية للنظام، يقوم اعضاء لجنة الادارة بدراسة ميزانية النظام وخطة عمله السنوية و تنظيمه، و كذا كل العمليات ذات طابع خاص، خاصة تلك التي تخص إدماج الصناديق الداخلية للتقاعد وإطلاق متوجات جديدة و التعريفات.

### الرئيس

**السيد عبد اللطيف زغنون**  
المدير العام لصندوق الإيداع والتدبير

### الأعضاء

**السيدان حسن بوبريك ولطفي بوجندار**  
وزارة الاقتصاد و المالية  
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 الحمودي**  
الوزارة المكلفة بالشؤون العامة و الحكامة

**السيد رشيد الصادق**  
محكمة النقض

**السيد مصطفى رفيه**  
وزارة التجهيز والنقل و اللوجستيك

**السيد سعيد بناقي**  
وزارة الفلاحة والصيد البحري

**السيد حسن التايك**  
وزارة الداخلية

**4 ممثلين للمنخرطين**

### الإدارة

**السيد مولاي أحمد الشقاوي**  
مدير قطب الاحتياط لصندوق الإيداع و التدبير

## لجنة التدقيق

تهدف لجنة التدقيق المنبثقة من لجنة الإدارة، والتي تم إحداثها في سنة 2010، إلى إعداد أعمال المراقبة والتحليل المنوطة بلجنة الإدارة، وضمان دقة المعلومات المالية المنشورة وكذلك دراسة وتقييم تقارير المدققين الخارجيين.

كما توافق لجنة التدقيق على الخطة المتعددة السنوات للتدقيق الداخلي وكذا على تنفيذها، عن طريق ملخص يفصل النتائج الرئيسية ومختلف التدابير المتخذة لضمان حسن سير أنشطة النظام.

ويمكن للجنة أن تقوم، بناء على طلب من لجنة الإدارة، بدراسة أي مسألة ذات طابع مالي أو حساباتي وكذا أي اقتراح لإجراء أي تدقيق في الحسابات، في إطار صلاحياتها.

وتتألف لجنة التدقيق من عضو واحد يمثل وزارة الاقتصاد والمالية (رئيس اللجنة) ومدير قطب الاحتياط وموظفيه. ويمكن للجنة أن تطلب أي مساعدة أو استشارة لتنفيذ مهامها.

## التدقيق الداخلي

تتجلى مهمة التدقيق الداخلي في تقديم خدمة مستقلة وموضوعية تضمن نجاعة عمليات قطب الاحتياط، وتقدم توصيات لتحسينها تساهم في خلق قيمة مضافة.

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

وتجدر الإشارة إلى أن مهمة التدقيق الداخلي ترتبط هرمياً بمديرية قطب الاحتياط لصندوق الإيداع والتدبير وعملياً بمديرية التفتيش العام والتدقيق التابعة لصندوق الإيداع والتدبير وللجنة التدقيق.

# الهيكل التنظيمي



عبد اللطيف زغنون  
المدير العام  
لصندوق الإيداع والتدبير



محمد أمين بنحليمة  
نائب المدير العام



مولاي أحمد الشركاوي  
مدير قطب الاحتياط  
لصندوق الإيداع والتدبير



احمد خزاري  
مدير مكلف بالملفات  
الخاصة



لمياء الرحموني  
مديرة التدقيق الداخلي  
وإدارة المخاطر



وفاء فحلاوي  
مديرة المهن بالثيابة



أحمد إقبال  
ابن إبراهيم  
مدير الإئماء



الحبيب دامو  
مدير الموارد المشتركة  
للمهن



وفاء فحلاوي  
مديرة القيادة و مراقبة  
التدبير



أحمد باسري البلغيتي  
مدير الدعم



لييب الداودية كبداني  
مدير مهن النظام الجماعي  
لمنح رواتب التقاعد



سعاد الغول  
مديرة مركز الأداء



يوسف كسوس  
مدير الأنظمة المعلوماتية



عبد الرحمان خليل  
مدير مهن التأمينات  
الجماعية للصندوق الوطني  
للتقاعد والتأمين



عمر أحميطو  
مدير العلاقة مع الزبناء



محمد أيت الموح  
مدير الأكتوارية والشؤون  
القانونية



محمد ويسروت  
مدير مهن الإيرادات  
لصندوق الوطني للتقاعد  
والتأمين



مصطفى ثابت أوهم  
مدير الإدارة والمالية



العربي الزعيم  
مدير الجودة والمساعدة  
في إدارة المشاريع

# قطب الاحتياط لصندوق الایداع و التدبير، استراتيجیة فعالة

## رؤیتنا لسنة 2015

أن نصح مدبرا مرجعيا لصنادیق الاحتیاط  
وأنظمة التقاعد في منطقة إفريقيا والشرق  
الأوسط.

## سبب وجودنا

المساهمة في رفاهية المواطن المغربي  
بالمشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية  
والبشرية في بلدنا عبر تدبير حديث وفعال  
لصنادیق الاحتیاط وأنظمة التقاعد.

## أولوياتنا الاستراتيجية

- لعب دور رئيسي في تطوير الاحتیاط بالمغرب
- تعزیز الوضع المالي للأنظمة والصنادیق المسيرة
- الاستمرار في تلبية وتجاوز انتظارات الشركاء
- تحسين موارد التدبير

## دعاماتنا الاستراتيجية

- وضع مصنع التقاعد/الاحتیاط
- إعطاء الطابع المؤسسي لثقافة الجودة الكاملة
- مرونة وتحسين الموارد
- تقوية ممارسات الرقابة والحکامة



# سنة 2014 بايجاز



# أهم أحداث سنة 2014

انتهاء تحديد الكلفة النهائية لإدماج النظام الجماعي لصندوق التقاعد الداخلي للمكتب الشريف للفوسفاط.

في سنة 2014، قام النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد بإدماج 11 وكالة مستقلة لتوزيع الماء والكهرباء.

المصادقة على أنشطة التدقيق الداخلي لقطب الاحتياط وذلك حسب المرجع المهني للمعهد الفرنسي للتدقيق الداخلي.

الاحراز على الجائزة الاولى للممارسات الجيدة في منطقة افريقيا الممنوحة من طرف الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي.

اتمام العمل على الكتاب المنجز حول نموذج التمييز لقطب الاحتياط TPAM.

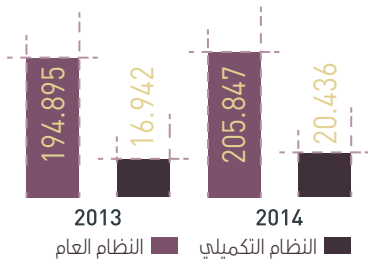
توقيع اتفاقية شراكة مع المدارس المغربية الكبرى (المدرسة المحمدية للمهندسين، المدرسة الحسنية للأشغال العمومية و المدرسة الوطنية العليا للمعادن بالرباط)، قصد تنشيط حلقات دراسية من طرف خبراء قطب الاحتياط لفائدة الطلبة.

تعزيز ديناميكية الشراكة حول نموذج التميز للقطب مع الدول الأفريقية:

- ابرام اتفاقية شراكة مع الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لموريتانيا؛
- مشاركة مكتبة لقطب الاحتياط في النسخة الاولى للملتقى الافريقي للاحتياط الاجتماعي، المنظم بابدجان في اطار ملتقى التميز للمسيرين الافارقة؛
- استقبال العديد من الوفود الأفريقية: موريتانيا و غينيا الاستوائية والسنغال و الغابون وبنين وتوغو.

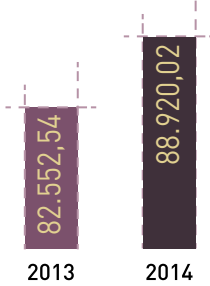
# أهم الأرقام

## عدد المنخرطين المساهمين

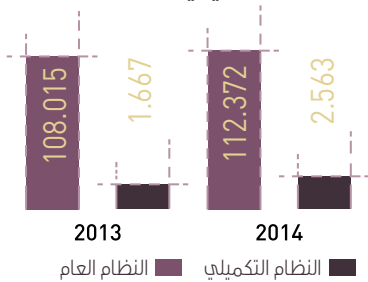


## محفظة التوظيفات

(بمليون درهم)

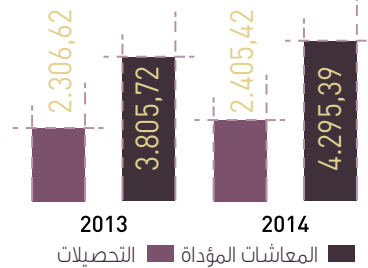


## عدد المستفيدين من المعاش

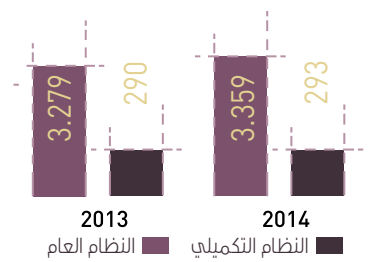


## التحصيلات و المعاشات المؤداة

(بمليون درهم)



## عدد المؤسسات المنضمة



## مجموع البيان

(بمليون درهم)



## سقف الأجور

15.651 درهما في الشهر مقابل 15.178 درهما

في الشهر في سنة 2013

## إعادة تقييم المعاشات

+3,12% بالمقارنة مع سنة 2013

## تكلفة التسيير المالية و الإدارية

خلال سنة 2014 ، بلغ إجمالي التكاليف العامة 88,01 مليون درهم مقابل 95,07 مليون درهم في السنة الماضية، مسجلة بذلك انخفاض نسبته 7,43%. كما بلغت المصاريف المتعلقة بالتوظيفات 148,52 مليون درهما مقابل 169,95 مليون درهما سنة 2013 أي بانخفاض نسبته 12,61%.

## معايير النظام

### سقف الأجور

خلال سنة 2014 ، عرف متوسط الأجور ارتفاعا بنسبة 3,12% بالمقارنة مع السنة الماضية. وبهذا، فقد وصل سقف الأجور، إلى 15.651 درهما في الشهر مقابل 15.178 درهما في الشهر سنة 2013.

### إعادة تقييم المعاشات

خلال سنة 2014 ، قام النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد بإعادة تقييم المعاشات الممنوحة من طرف النظام بنسبة 3,12% مقابل 3,46% بالمقارنة مع السنة الماضية.





نسبة إرضاء المستفيدين  
91,20 %

## تدبير العلاقة مع الزبناء

على مستوى العلاقة مع الزبناء بقطب الاحتياط، عرفت سنة 2014 تغييرات هامة إثر إعادة تنظيم القطب التي تميزت بتوحيد هيكله المهنية المشتركة و بإعادة إصلاح مناهج عملياته و بثبيت انظمتها المعلوماتية.

كما تميزت هذه السنة بمجموعة من الإنجازات:

الحصول على الجائزة الأولى للممارسات الجيدة لإفريقيا 2014، المسلمة من طرف الجمعية الدولية للحماية الاجتماعية والتي تخص جهاز «تدبير العلاقة مع الزبناء المتعددة القنوات والمرنة كليا»؛

إنشاء مركز اتصال وحيد لقطب الاحتياط؛

الشروع في استغلال منظومة تدبير العلاقة مع الزبناء المتعددة القنوات تحت النظام المعلوماتي «أجليس»؛

المشاركة في المنتدى العالمي لحقوق الإنسان في مراكش؛  
تنظيم «يوم أبواب مفتوحة» حول منتجات وخدمات قطب الاحتياط؛

تنظيم قافلتين تحت عنوان «احتياط صندوق الإيداع والتدبير» بمنطقة تادلة أزيلال و منطقة مراكش-تانسيفت-الحوز؛

تنظيم 17 يوم إعلامي لفائدة زبناء وشركاء الصندوق الوطني للتقاعد والتأمين والنظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد؛

الشروع في تدبير حقوق زبناء وكالات توزيع الماء والكهرباء التي تم تحويل صناديقها الداخلية للتقاعد إلى النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد.

## أهم مؤشرات العلاقة مع الزبناء

91,20 %	نسبة ارضاء المستفيدين
110.310	استقبال «فضاء الزبناء»
30.750	عدد طلب الحصول على المعلومات
4.251	البريد
9.458	الزيارات
4.099	مركز الاتصال
12.942	الموقع الإلكتروني
14.642	عدد الشكايات
1.498	البريد
2.580	الزيارات
5.274	مركز الاتصال
5.290	الموقع الإلكتروني

# مؤشرات التدبير



المنخرطون النشطون  
+5,62% بالمقارنة مع سنة 2013  
المستفيدون من المعاشات  
+4,03% بالمقارنة مع سنة 2013

## النظام العام

### المساهمون في النظام

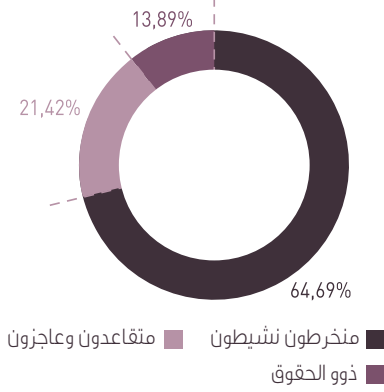
في 2014/12/31 ، بلغ إجمالي عدد المساهمين في النظام العام 318.219 مساهما. و يوزع هذا العدد كما يلي:

205.847 منخرط نشيط؛

68.173 متقاعدا وعاجزا؛

44.199 ذوي الحقوق.

### توزيع المساهمون في النظام



### المشغلون المنضمون

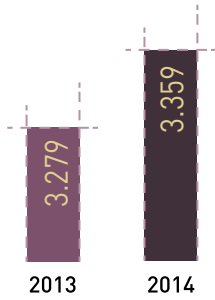
في سنة 2014 ، بلغ عدد المشغلين المنضمين في النظام العام 3.359 مشغل ، مقابل 3.279 مشغل سنة 2013 و يوزع هذا العدد كما يلي:

الجماعات المحلية : 1.562؛

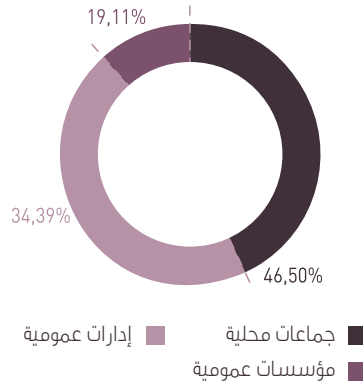
الإدارات العمومية : 1.155؛

المؤسسات العمومية : 642.

### تطور عدد المؤسسات المنضمة



### توزيع المؤسسات المنضمة



### تطور عدد المنخرطين النشيطين



### المنخرطون النشطون

عرف العدد الإجمالي للمنخرطين النشيطين، خلال سنة 2014 ، ارتفاعا نسبته 5,62%، حيث وصل إلى 205.847 مقابل 194.895 منخرطاً بالمقارنة مع سنة 2013.

### تطور التحصيلات (بمليون درهم)



### التحصيلات

خلال سنة 2014 ، بلغ إجمالي تحصيلات الاشتراكات والمساهمات في إطار النظام العام 2.294,71 مليون درهم، مقابل 2.163,10 مليون درهم خلال سنة 2013 ، أي بزيادة نسبتها 6,08% مقارنة مع السنة الماضية.

## المستفيدون من المعاشات

في سنة 2014 ، بلغ عدد المعاشات المصفاة 6.970 مقابل 4.709 معاشا في السنة الماضية ويوزع هذا العدد، حسب صنف المستفيدين، كما يلي :

المتقاعدون : 4.717؛

الأرامل : 1.420؛

الأيتام : 776؛

العاجزون : 57.

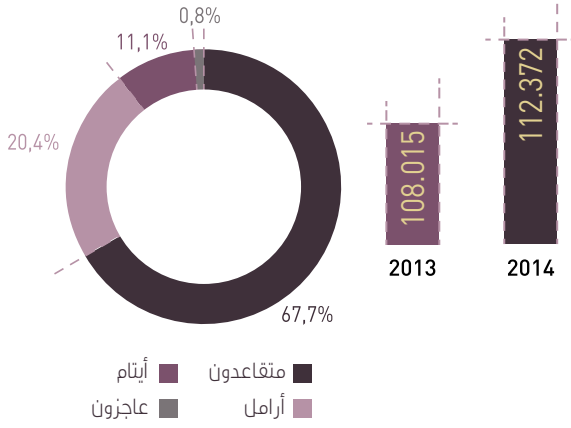
وأخذا بعين الاعتبار الملفات الجديدة التصفية، بلغ عدد المستفيدين من المعاش 112.372 مستفيد

## المعاشات الممنوحة

قام النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد، سنة 2014 ، بصرف 4.271,76 مليون درهم من المعاشات مقابل 3.787,21 مليون درهم في سنة 2013 ، أي بارتفاع نسبته 12,79%.

كما قام النظام بتحويل مبلغ 22,56 مليون درهم للصندوق المغربي للتقاعد مقابل 25,18 مليون درهم في السنة الماضية. و يمثل المبلغ المحول مستحقات 2.138 منخرطا في النظام تم ترسيمهم في الوظيفة العمومية مقابل 2.266 منخرط في السنة الماضية. وبهذا فقد وصل العدد الإجمالي للدفاتر المحولة للصندوق المغربي للتقاعد 171.372 حساب.

## تطور عدد المستفيدين من المعاشات



## تطور المعاشات الممنوحة (بمليون درهم)



## أهم مؤشرات التدبير للنظام العام

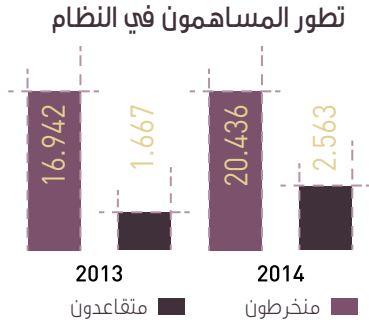
3.359 :	المشغلون المنضمون
205.847 :	المنخرطون النشطون
112.372 :	المستفيدون من المعاش
2.294,71 مليون درهم :	التحصيلات
4.271,76 مليون درهم :	المعاشات الممنوحة

المنخرطون النشيطون  
20.436 منخرط  
المستفيدون من المعاشات  
2.563 مستفيد

## النظام التكميلي

### المساهمون في النظام

حتى نهاية سنة 2014 ، بلغ إجمالي عدد المساهمين في النظام التكميلي 22.999 مساهماً، أي بارتفاع نسبته 23,59% بالمقارنة مع السنة الماضية. و يوزع هذا العدد كما يلي:



20.436 منخرط؛  
2.563 مستفيداً من المعاش.

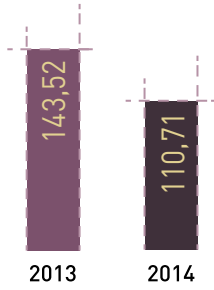
### المؤسسات المتعاقدة

في سنة 2014 ، تم إبرام 03 اتفاقيات انخراط جديدة في النظام التكميلي للنظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد ليصل بذلك العدد الإجمالي للاتفاقيات المبرمة إلى 293 اتفاقية.

### المنخرطون

ارتفع عدد المنخرطين في النظام بنسبة 20,62% لينتقل من 16.942 منخرطاً سنة 2013 إلى 20.436 منخرطاً سنة 2014

### تطور التحويلات (بمليون درهم)



### تطور المعاشات الممنوحة (بمليون درهم)



### التحويلات

خلال سنة 2014 ، و صل مبلغ مساهمات و اشتراكات النظام التكميلي 110,71 مليون درهم مقابل 143,52 مليون درهم سنة 2013 ، أي بانخفاض نسبته 22,86%.

### المستفيدون من المعاشات

مر عدد المستفيدين من معاش النظام التكميلي من 1.667 مستفيد في سنة 2013 إلى 2.563 مستفيد خلال سنة 2014 ، أي بارتفاع نسبته 53,74%.

### المعاشات

في سنة 2014 ، بلغت قيمة المعاشات المؤداة 23,63 مليون درهم مقابل 18,51 مليون درهم خلال سنة 2013 ، أي بارتفاع نسبته 27,66%.

### أهم مؤشرات التدبير للنظام التكميلي

عدد الاتفاقيات الموقعة	03
المنخرطون النشيطون	20.436
المستفيدون من المعاش	2.563
التحويلات	110,71 مليون درهم
المعاشات الممنوحة	23,63 مليون درهم



# المؤشرات المالية

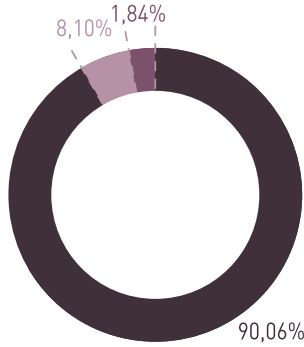
# النظام العام

## الموارد

تطور موارد النظام (بمليون درهم)



توزيع موارد النظام



صناديق و احتياطات تقنية ■ احتياطات مقننة ■ موارد اخرى ■

تطور استعمالات النظام (بمليون درهم)



برسم سنة 2014 ، ارتفعت موارد النظام العام لتصل إلى 96.335,95 مليون درهم مقابل 84.870,21 مليون درهم سنة 2013 ، أي بارتفاع نسبه 13,51%.

تتكون موارد النظام العام أساسا من الصناديق التنظيمية والاحتياطات التقنية و التي تمثل 90,06% من مجموع الموارد.

**الصناديق التنظيمية**، التي بلغت 37.199,38 مليون درهم، وهي موزعة كما يلي:

صندوق الشيخوخة: 28.699,58 مليون درهم؛

صندوق الموازنة: 8.499,80 مليون درهم.

**الاحتياطات التقنية**، التي تمثل التزامات النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد اتجاه المستفيدين من معاشات النظام، بلغت 49.559,05 مليون درهم مقابل 44.416,35 مليون درهم سنة 2013، أي بارتفاع نسبه 11,58%.

كما بلغت **الاحتياطات المقننة**، و التي تتكون من الاحتياطي المخصص لمواجهة انخفاضات قيم التوظيفات، والتي تبلغ 7.803,40 مليون درهم مقابل 6.431,56 مليون درهم سنة 2013 مسجلة بذلك ارتفاع نسبه 21,33%.

وانتقلت **احتياطات المخاطر و المصاريف** من 15,36 مليون درهم سنة 2013 إلى 15,35 مليون درهم هذه السنة.

كما بلغت **ديون الخصوم المتداولة** 1.375,14 مليون درهم مقابل 2.306,06 مليون درهم في السنة الفارطة و تتكون أساسا من الالتزامات بدون دفعات، و من مبالغ الدفاتر الفردية للمنخرطين الغير النشيطين و ديون اقتناء السندات.

## الاستعمالات

بلغ مجموع استعمالات النظام العام خلال سنة 2014 ، بعد إزالة الإستفاءات والإحتياطات المقدرة ب 5.296,24 مليون درهم، 96.335,95 مليون درهم مقابل 84.870,21 مليون درهم سنة 2013، أي بارتفاع نسبه 13,51% .

و فيما يخص **التوظيفات**، فقد بلغت، بعد إزالة الاستفاءات، 88.737,55 مليون درهم، أي ما يزيد عن 92% من مجموع الاستعمالات. ويتكون هذا المبلغ مما يلي:

محفظة الأذون و السندات و سندات الدين القابلة للتداول: 50.016,80 مليون درهم؛

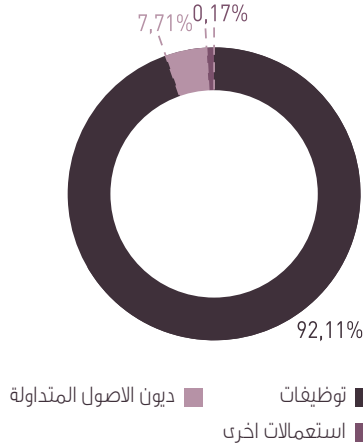
أسهم و حصص في الشركات: 37.805,41 مليون درهم؛

التوظيفات العقارية: 913,37 مليون درهم؛

قروض و كمبيالات مشابهة: 1,97 مليون درهم.



## توزيع استعمالات النظام



و بهذا، فقد وصلت قيمة محفظة الأذون و السندات و سندات الدين القابلة للتداول، المقومة بثمن الاقتناء إلى 50.016,80 مليون درهم أي ما يعادل 56,36% من مجموع التوظيفات، مقابل 48.311,12 مليون درهم سنة 2013 ، أي بارتفاع نسبته 3,53%.

كما بلغت محفظة الأسهم و الحصص في الشركات، و التي تمثل 42,60% من مجموع التوظيفات، 37.805,41 مليون درهم مقابل 33.108,89 مليون درهم سنة 2013 ، أي بارتفاع نسبته 14,19%.

حقق مجموع **ديون الأصول المتداولة** مبلغ 7.432,22 مليون درهم مقابل 2.308,76 مليون درهم سنة 2013. و تتكون أساساً من:

- ديون على المشغلين المنضمين بمبلغ 3.947,60 مليون درهم؛
- فوائد على المبلغ المتبقي لصندوق التقاعد للمكتب الشريف للفوسفاط وديون أخرى بمبلغ 1.797,34 مليون درهم؛
- حسابات تسوية الأصول و الذي يمثل الفوائد الجارية والغير المستوفية داخل الأجل بمبلغ 1.639,35 مليون درهم.

## النتيجة

اختتمت السنة المالية 2014 بفائض في النتيجة وصل الى 946,35 مليون درهم مقابل عجز في نتيجة السنة الماضية بلغ 2.250,44 مليون درهم أي بتطور نسبته 142,05% بالمقارنة مع السنة الماضية. يعزى هذا التطور في النتيجة الى ارتفاع عائدات التوظيفات ب 34.96% و انخفاض التكاليف المالية ب 24.15% .

14.564,20	العائدات (مليون درهم)
7.403,14	مساهمات و تغييرات الرساميل
5.664,35	عائدات التوظيفات
1.495,72	عائدات التدبير الجارية
0.99	عائدات التدبير غير الجارية
13.617,85	التكاليف (مليون درهم)
4.364,07	المعاشات
5.145,45	تغيرات الاحتياطات الحسابية
2.614,15	تكاليف مالية
1.410,51	تكاليف غير جارية
83,67	تكاليف الاستغلال

## أهم المؤشرات المالية للنظام العام

الموارد	: 96.335,95 مليون درهم
الاستعمالات	: 96.335,95 مليون درهم
النتيجة	: 946,35 مليون درهم

# النظام التكميلي

## الموارد

ارتفعت موارد النظام التكميلي لتصل إلى 775,90 مليون درهم مقابل 684,41 مليون درهم في السنة الماضية، أي بزيادة نسبتها 13,37%. ويمكن تفصيل هذه الموارد كما يلي:

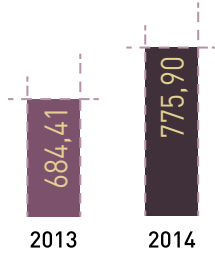
**الصناديق التنظيمية** و التي بلغت 435,33 مليون درهم، تتكون من : صندوق الرسملة: 420,60 مليون درهم مقابل 374,96 مليون درهم في سنة 2013؛

الاحتياط الأمني: 14,73 مليون درهم مقابل 76,36 مليون درهم في سنة 2013.

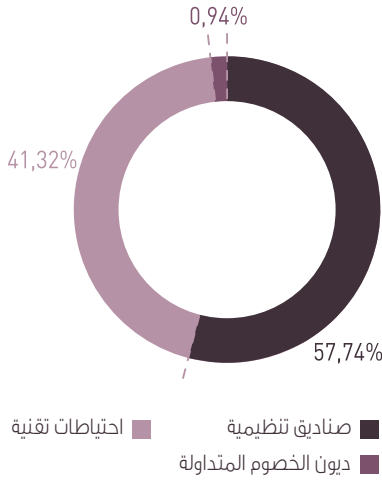
**الاحتياطيات التقنية** التي تمثل التزامات النظام اتجاه المستفيدين من المعاش، و التي بلغت 332,98 مليون درهم مقابل 227,32 مليون درهم السنة الماضية، أي بزيادة نسبتها 46,48%. و يفسر هذا الارتفاع بالمعاشات الجديدة التي تم صرفها في سنة 2014، من جهة، و كذلك تدبير محفظة متقاعد و كالات توزيع الماء و الكهرباء من جهة اخرى.

**ديون الخصوم المتداولة**، التي تمثل المصاريف الواجب أدائها، والتي بلغت 7,59 مليون درهم مقابل 5,77 مليون درهم في 2013 أي بارتفاع نسبته 31,54%.

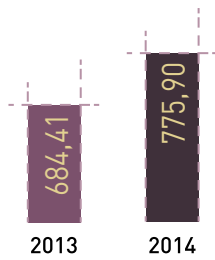
## تطور موارد النظام (بمليون درهم)



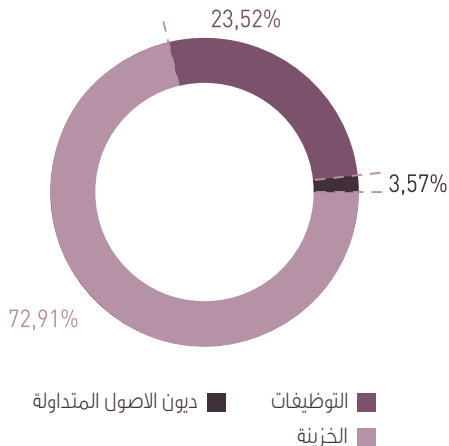
## توزيع موارد النظام



## تطور استعمالات النظام (بمليون درهم)



## توزيع استعمالات النظام



## الاستعمالات

بلغ مجموع الاستعمالات 775,90 مليون درهم مقابل 684,41 مليون درهم سنة 2013، أي بزيادة نسبتها 13,37%. ويمكن تفصيل هذه الاستعمالات كما يلي:

بلغت **التوظيفات المالية** 182,47 مليون درهم، حيث تمثل 23,51% من استعمالات النظام و تتكون في مجملها من قيم و حصص اجتماعية بمبلغ 120,20 مليون درهم و أذون و سندات خزينة بمبلغ 62,27 مليون درهم.

أما **ديون الأصول المتداولة** فقد بلغت 27,73 مليون درهم مقابل 60,25 مليون درهم سنة 2013، أي بانخفاض نسبته 53,98%.

بالنسبة **للخزينة**، و المكونة أساسا من ودائع الحساب الجاري لدى صندوق الإيداع و التدبير، فقد بلغت 565,70 مليون درهم مقابل 443,53 مليون درهم سنة 2013، بزيادة نسبتها 27,54%.

## النتيجة

سجلت حصيللة السنة عجزا بقيمة 30,03 مليون درهم مقابل عجز بقيمة 26,16 مليون درهم خلال السنة الفارطة. و يفصل حساب العائدات و التكاليف أسفله هذه النتيجة:

121,77	العائدات (مليون درهم)
113,25	مساهمات و تغييرات الصناديق
8,51	عائدات التوظيفات
0,01	عائدات التدبير الجارية
151,80	التكاليف (مليون درهم)
23,63	المعاشات
105,66	تغييرات الاحتياطات الحسابية
4,34	تكاليف الاستغلال
17,02	تكاليف التوظيفات
1,15	تكاليف أخرى غير جارية

وفقا للقوانين التي تنظم النظام الجماعي، سيتحمل احتياطي الأمن هذا العجز.

### أهم المؤشرات المالية للنظام التكميلي

الموارد	: 775,90 مليون درهم
الاستعمالات	: 775,90 مليون درهم
النتيجة	: -30,03 مليون درهم

# الحصيلة الملخصة في 2014/12/31

(النظام العام والنظام التكميلي)

2013	2014	الأصول (بمليون درهم)
32,64	23,43	أصول ثابتة دون قيمة
12,58	9,69	أصول ثابتة معنوية
93,95	92,38	أصول ثابتة مادية
39,59	40,68	أصول ثابتة مالية غير التوظيفات
82.552,54	88.920,02	توظيفات
2.369,01	7.459,95	ديون الأصول المتداولة
151,41	182,15	خزينة الأصول
<b>85.251,73</b>	<b>96.728,30</b>	<b>المجموع</b>

2013	2014	الخصوم (بمليون درهم)
-2.276,60	916,32	رؤوس أموال ذاتية
78.769,50	86.610,41	الاحتياطيات التقنية
6.431,56	7.803,40	رؤوس أموال ذاتية مماثلة
0,08	0,08	ديون التمويل
4,37	4,37	احتياطيات دائمة لمواجهة المخاطر والمصاريف
2.311,83	1.382,74	ديون الخصوم المتداولة
10,98	10,98	احتياطيات أخرى لمواجهة المخاطر والمصاريف
<b>85.251,73</b>	<b>96.728,30</b>	<b>المجموع</b>

# الحصيلة الأكتوارية



## الحصيلة الأكتوارية

حسب التحليل في شكل مجموعة شبه مغلقة، يقدر إجمالي الموارد بـ 28,01 مليون درهم و التي بإضافة الاحتياطات المتراكمة يمكن ان تغطي % 57,13 من القيمة الحالية المتوقعة للالتزامات التي تقدر بـ 225,18 مليون درهم.

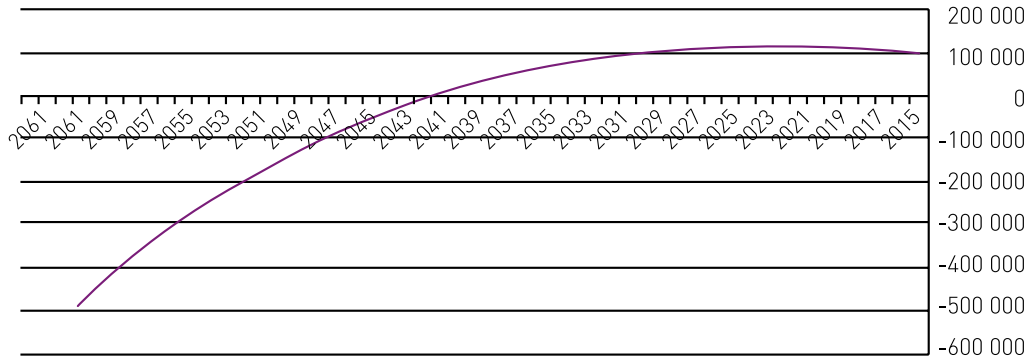
حسب التحليل في شكل مجموعة مفتوحة، قد يتم تسجيل العجز التقني و المالي للنظام الجماعي في سنة 2022. كما أن افق ديمومة النظام قد يصل إلى سنة 2041.

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

التمويل المسبق للالتزامات الأكتوارية للنظام : الذي يقيس مستوى الالتزامات المغطاة بالموارد الحالية و المستقبلية؛

أفق ديمومة النظام و هو يدل على سنة استنفاد احتياطات النظام.

## تطور احتياطات النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد (بمليون درهم)





التقرير  
السنوي  
2014