RCAR
النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد
Régime Collectif d'Allocation de Retraite

التقرير السنوي
2005

مجموعة صندوق الايداع و التدبير

الفهرس

افتتاحية السيد مدير قطب الإحتياط 3

تقديم النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد 4

لجنة التسيير 8

الهيكل التنظيمي 9

تقرير التسيير 13

- المشغلون المنضمون 14
- المنخرطون النشيطون 15
- المستفيدون 16

التقرير المالي 21

- موارد النظام 22
- الاستعمالات 23
- النتائج 24

النظام التكميلي 25

البيان في 2005/12/31 26

افتتاحية السيد مدير قطب الاحتياط

يعرف النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد تحولا حاسما بفضل سياق إدماج الصناديق الداخلية للتقاعد لبعض المؤسسات العمومية الكبرى. فمنذ سنة 2002، قام النظام بتحمل صناديق تقاعد المكتب الوطني للسكك الحديدية، شركة التبغ، مكتب استغلال الموانئ، شركة ليدك (LYDEC) و شركة مياه أم الربيع (SOEOR) حيث وصل عدد النشيطين و المتقاعدين الملحقين بالنظام الجماعي إلى 35.000.

خلال سنة 2005، بلغ عدد المنخرطين في النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد 200.304 و هو ما يساوي 7,70٪ من مجموع المنخرطين في أنظمة التقاعد. كما يؤمن النظام تعويضات لحوالي 54.984 مستفيدا من المعاش، و هو ما يعادل 6٪ من مجموع المستفيدين من المعاشات الممنوحة من طرف أنظمة التقاعد.

أما فيما يخص التحصيلات، فقد وصلت واجبات الإنخراط و مساهمات أرباب العمل في إطار النظامين العام و التكميلي إلى 1.189,58 مليون درهم مقابل 1.121,85 مليون درهم سنة 2004 و ذلك بارتفاع يساوي 6 ٪ .

بخصوص النتائج، فقد اختتم النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد بنظاميه العام و التكميلي سنة 2005 بفائض حدد في 1.035,69 مليون درهم مقابل 547,19 مليون درهم سنة 2004. و يمكن تفسير هذه الزيادة بانخفاض تغيرات الاحتياطيات التقنية (تميزت سنة 2004 بتخويل النظام الجماعي محفظة متقاعدي الصندوق الداخلي للتقاعد لمكتب استغلال الموانئ). وتبعا للنصوص المنظمة للنظام فقد تم رصد مبلغ النتيجة المحصل عليها سنة 2005 بأكملها لصندوقي التوزيع (صندوق الموازنة بالنسبة للنظام العام وصندوق الاحتياط الأمني بالنسبة للنظام التكميلي).

وعلى مستوى التدبير المالي، ارتفع مبلغ محفظة توظيفات النظام ليصل إلى 40.678,50 مليون درهم مقابل 39.053,40 مليون درهم السنة الماضية أي بزيادة 4,2٪. و تستثمر هذه المبالغ في شكل سندات المحفظة و أذون للخزينة و ذلك في حدود 83٪ من مجموع مبلغ التوظيفات. أخيرا بلغت نسبة المردودية الكلية للتوظيفات، بعد تغطية المصاريف المالية 5,52٪ مقابل 5,76٪ مقارنة مع السنة الفارطة.

يعتبر تحديث وسائل عمل النظام في ميدان علم التسيير، جانبا مهما في التوجيه الاستراتيجي للنظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد. و يتحقق هذا الجانب بتطوير ثقافة موجهة للزبون و تتبع إكتواري للنظام و وضع نظام تدبير أصول-خصوم و القراءة الأوتوماتيكية و الإلكترونية للوثائق (GED WORKFLOW)

لمواكبة تطوره في السنوات القادمة، سيتابع النظام سياق إدماج الصناديق الداخلية للتقاعد. لقد تم عقد اتفاقيتي إطار سنة 2005 مع كل من المكتب الشريف للفوسفاط و المكتب الوطني للكهرباء و ذلك من أجل التحويل الكلي للصناديق الداخلية للتقاعد إلى النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد.

و في إطار إصلاح نظام التقاعد بالمغرب، يتجه النظام الجماعي نحو تموقعه المرتقب للعب دور رئيسي في عملية الإصلاح.

محمد العربي النهى
مدير قطب الإحتياط

تقديم النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد

مهمة النظام

أحدث النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد بموجب الظهير الشريف بمثابة قانون 1-77-216 المؤرخ في 20 شوال 1397 (04 أكتوبر 1977) و هو مؤسسة للإحتياط الاجتماعي تتميز بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، مسير من طرف الصندوق الوطني للتقاعد والتأمين المسير بدوره من طرف صندوق الإيداع والتدبير.

يتكون النظام الجماعي من نظام عام ونظام تكميلي، يضمن كلاهما الحقوق الشخصية لفائدة المنخرطين أو لذوي حقوقهم برسم مخاطر الشيخوخة، الزمانة والوفاة.

مجال التطبيق

يعتبر النظام العام نظاما إجباريا و يطبق على المتعاقدين الجاري عليهم الحق العام و المؤقتين والمياومين و العرضيين العاملين مع الدولة والجماعات المحلية وكذا مستخدمي الهيئات الخاضعة للمراقبة المالية للدولة.

أما النظام التكميلي، فهو نظام تعاقدي و موجه للمستخدمين الذين تفوق أجورهم الخاضعة للاقتطاع سقف النظام العام. و يتوقع تمديد هذا النظام للمستخدمين الخاضعين لنظام الضمان الاجتماعي وصناديق التقاعد الداخلية.

موارد النظام

تتكون موارد النظام العام مما يلي:

في إطار الانخراط:

- واجبات الانخراط المحددة في 6٪ من مجموع الرواتب و ذلك في حدود سقف قابل للتغيير سنويا (11.700 درهم شهريا برسم 2005 مقابل 11.350 درهم سنة 2004).
- مساهمات أرباب العمل المحددة في 12٪ من نفس وعاء إقتطاع واجبات الانخراط و المكونة من قسم ثابت يساوي 6٪ و قسم قابل للتغيير يساوي حاليا 6٪.

في إطار تصحيح الخدمات السابقة:

- واجبات الانخراط المحددة بنسبة 3٪ و تحسب على أساس الأجرة السنوية المؤداة و المحددة ابتداء من أجرة أول شهر انخراط كامل.
- مساهمات أرباب العمل المحددة بنسبة 6٪ من نفس وعاء إقتطاع واجبات الانخراط و المكونة من قسم ثابت يساوي 3٪ و قسم قابل للتغيير يساوي حاليا 3٪.
- زيادات التأخير الناتجة عن عدم دفع الالتزامات المستحقة في داخل الآجال القانونية (6٪ عن كل سنة تأخير)
- مداخيل التوظيفات.

تقديم النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد

و تتكون موارد النظام التكميلي من العناصر الآتية:

- واجبات الانخراط و مساهمات أرباب العمل المحددة في 3٪، لكل منهما، من قسط الأجرة الذي يتجاوز سقف النظام العام.
- مداخيل التوظيفات.

الحقوق المضمونة

تحسب معاشات النظام العام على أساس متوسط الأجرة السنوية لمدة العمل المعاد تقييمها بنسبة 2٪ عن كل سنة و يمكن عدها كالتالي:

- معاش التقاعد
- معاش الزمانة
- معاش وفاة المنخرط النشيط أو تحويل معاشات التقاعد أو الزمانة إثر وفاة المستفيد.

يؤمن النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد لمنخرطيه و ذوي حقوقهم أيضا :

- دفع القنوة
- أداء التعويضات العائلية
- تحويل حقوق المرسمين في إطار الوظيفة العمومية نحو الصندوق المغربي للتقاعد.

و تحتسب معاشات النظام التكميلي على أساس نقط تقاعد مكتسبة برسم واجبات الانخراط و مساهمات أرباب العمل و يتم رصدها للحساب الشخصي لكل منخرط. و تصنف الحقوق المضمونة من طرف هذا النظام كما يلي:

- معاش التقاعد

- معاش الزمانة
- معاش وفاة المنخرط النشيط أو تحويل معاشات التقاعد و الزمانة إثر وفاة المستفيد
- القنوة

النظام المالي

النظام العام

يعتمد النظام العام للنظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد تقنية التدبير المالي المزدوج 2/3 رسملة و1/3 توزيع. و بهذا تسير واجبات الانخراط و مساهمات أرباب العمل التابثة حسب تقنية الرسملة، أما مساهمات أرباب العمل القابلة للتغيير فهي مسيرة حسب تقنية التوزيع.

يقوم صندوق الشيخوخة بتمويل الإيراد الأدنى في إطار الرسملة. و بالمقابل، فإن واجبات الانخراط 6٪ ومساهمات أرباب العمل 6٪ الثابتة ترصد في صندوق الشيخوخة.

تقديم النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد

ويقوم صندوق الزمانة و الوفاة في إطار التوزيع بتغطية الرأسمال المكون لمعاشات الزمانة و الوفاة المتعلق بالمدة الزمنية الفاصلة بين وقوع الحادث وتاريخ بلوغ حد السن (60 سنة). و يزود هذا الصندوق ب 1/6 من مساهمات أرباب العمل القابلة للتغيير.

بالنسبة لصندوق التعويضات العائلية فهو مخصص لتغطية مبلغ التعويضات العائلية و مزود ب 0,65/6 من مساهمات أرباب العمل القابلة للتغيير. و يعتبر صندوق الموازنة أهم صندوق توزيع ممول للرأسمال المكون للإيرادات المكملة للراسميل المتعلقة بإيراد الرسملة (الدفاتر الفردية) و كذا للعجز الاحتمالي لصناديق الزمانة و الوفاة و التعويضات العائلية.

و بهذا، يزود صندوق الموازنة ب 4,35/6 من مساهمات أرباب العمل القابلة للتغيير و من الفائض الاحتمالي لصناديق الزمانة و الوفاة و التعويضات العائلية و كذا من الرصيد الفائض من السنة المالية.

النظام التكميلي

يعتمد النظام التكميلي أيضا تقنية مزدوجة : 1/2 رسملة و 1/2 توزيع. حيث تسير واجبات الانخراط حسب تقنية الرسملة، في حين تسير مساهمات أرباب العمل حسب تقنية التوزيع. و ترصد الموارد في مختلف الصناديق التالية:

- صندوق الرسملة : المكون من مجموع الدفاتر الفردية للمنخرطين.
- الاحتياط الأمني : و هو صندوق توزيع مزود من مساهمات أرباب العمل و من أرباح السنة.

و يمكن هذا الصندوق من مواجهة أداء المعاشات بتكميل الإيرادات المكتسبة من الدفتر الفردي (إيراد رسملة) وتغطية المصاريف العامة.

سياسة الاستثمار

طبقا للنصوص القانونية المنظمة للنظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد، يعمل صندوق الإيداع و التدبير على توظيف موارد النظام، بصفته مستثمر مؤسساتي. و يتجلى مجال التوظيف فيما يلي:

- قيم تجري على ملك الدولة أو تستفيد من ضمانها
- القيم المسعرة في بورصة القيم بالدار البيضاء
- أسهم لشركات الاستثمار ذات رأسمال قابل للتغيير مقبولة من لدن وزارة المالية
- أراضي و بنايات حضرية مشيدة في الجماعات الحضرية
- بنايات غير البنايات المشار إليها أعلاه، بإذن من وزير المالية
- قروض برسم رهن أول على:
  - الملكية الحضرية
  - كل البنايات في سقف محدد من طرف وزير المالية دون تجاوز 50٪ من القيمة التقديرية لجميع الرهون المسجلة في الرتبة الأولى على نفس البناية.

تقديم النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد

و تتولى لجنة الإستثمار، المؤلفة من مسؤولي النظام الجماعي و صندوق الإيداع و التدبير، تحديد سياسة الإستثمار. كما تعمل على إقتراح، تحليل و إنجاز عمليات التوظيفات.

كما تخضع استراتيجية التوظيفات للطابع الأمني ولطابع المردودية. و لا يوجد أي حد كمي للاستثمار المفروض بمقتضى قانون النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد. و بهذا، تستثمر أغلبية موارد النظام على شكل سندات (83٪). أما التوظيفات العقارية، فلا تمثل سوى جزء صغير من بنية التوظيفات (أقل من 1٪).

قيادة النظام

في إطار المقتضيات التنظيمية للنظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد، يتعين على هذا الأخير إنجاز البيان الاكتواري السنوي لوضعية النظام من أجل تقدير شروط عمل و توازن النظام. و يتراوح أفق ديمومة النظام إلى أكثر من 40 سنة. و من أجل التشبث بالتزاماته، يتعين على النظام تكييف بنية أصوله مع بنية خصومه وتدبير المخاطر الناتجة عن التفاوت الحاصل بين هاتين البنيتين. في هذا الصدد، اعتمد النظام تقنية أصول-خصوم والتي تشكل أداة حقيقية للتسيير و أخذ القرار و التمكن من معرفة الظرفية المناسبة و إدراك المخاطر المحيطة بالوسط الإقتصادي و التي قد تنتج عن بعض اختيارات التسيير.

حكامة النظام

تتم مراقبة النظام من طرف لجنة تسيير تحت رئاسة المدير العام لصندوق الإيداع و التدبير، و هي مكونة من 13 عضو حيث تعمل على البت في النقط ذات الصبغة العامة و المتعلقة خاصة بالنظام المالي. و تعقد اللجنة اجتماعا سنويا و ذلك للمصادقة على الحسابات الاجتماعية للنظام. كما تقوم اللجنة بمناقشة جميع النقط ذات الطابع التقني و الخاصة بالنظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد.

لجنة التسيير

الرئيس

مصطفى بكوري
المدير العام لصندوق الإيداع و التدبير

الأعضاء

ادريس ملين
رئيس غرفة بالمجلس الأعلى

محمد ملياني
ممثل السيد الوزير الأول

التهامي البركي

لطفي بوجندار
ممثلا السيد وزير المالية و الخوصصة

عبد الرزاق طالب
ممثل السيد وزير التشغيل و التكوين المهني

محجوب النصراتي
ممثل السيد وزير التجهيز و النقل

محمد بنحمان
ممثل السيد وزير الفلاحة و التنمية القروية و الصيد البحري

زينب الغزواني
ممثلة السيد وزير الداخلية

محمد شحيب
ممثل السيد وزير المكلف بتحديث القطاعات العمومية

4 ممثلين للمنخرطين

المديرية

محمد العربي النهى، مدير قطب الاحتياط
مولاي أحمد الشرقاوي، مدير النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد
إبراهيم بوصبار، مدير الإنتاج
عمر احميطو، مدير الشراكة و العلاقات مع الزبناء
الحبيب دامو، مدير المعاشات
التهامي مرغاد، مدير الإدارة و المالية
أحمد ياسر البلغيتي، مدير الأنظمة المعلوماتية
أحمد الخرازي، مدير الدراسات و الدعامات التقنية
وفاء فحلاوي، مديرة حماية الأنظمة المعلوماتية و الجودة

التنظيم الهيكلي للمؤسسة

محمد العربي النهى
مدير قطب الاحتياط

مراد لمني
مراقبة التدبير

مولاي أحمد الشرقاوي
مدير النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد

إبراهيم بوصبار
مدير الإنتاج

الحبيب دامو
مدير المعاشات

عمر احميطو
مدير الشراكة و العلاقات مع الزبناء

التهامي مرغاد
مدير الإدارة و المالية

أحمد ياسر البلغيتي
مدير الأنظمة المعلوماتية

أحمد الخرازي
مدير الدراسات و الدعامات التقنية

وفاء فحلاوي
مديرة حماية الأنظمة
المعلوماتية و الجودة

أبرز النتائج في 2005/12/31

فائض النتيجة : 1 035,69 مليون درهم

النتائج المالية : 729,7 مليون درهم

- مداخيل مالية : 2.324,68 مليون درهم
- مصاريف التوظيفات و الرسملة : 1.594,98 مليون درهم

مؤشرات النظام

- عدد الهيئات المنضمة : 3.674
- عدد المنخرطين : 200.304
- عدد المستفيدين : 54.984
- واجبات الإنخراط و مساهمات أرباب العمل : 1.189,58 مليون درهم
- المعاشات المؤداة : 1.252,55 مليون درهم
- مجموع أصول البيان : 45.547,06 مليون درهم
- نسبة المردودية : 5,52٪

أهم أحداث سنة 2005

توقيع اتفاقية تحويل نظام تقاعد شركة الجرف الأصفر لإنتاج الطاقة الكهربائية (JLEC) إلى النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد.

توقيع اتفاقيتي إطار لإدماج الصناديق الداخلية للتقاعد لكل من المكتب الوطني للكهرباء و المكتب الشريف للفوسفاط في النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد

الزيادة بنسبة 3٪ في معاشات المستفيدين من النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد .

تحويل لفائدة الصندوق المغربي للتقاعد (CMR) 19.435 دفتر فردي للمنخرطين المرسمين بمبلغ إجمالي قدره 330 مليون درهم.

تقرير التسيير

النظام العام

المشغلون المنضمون

بلغ عدد المؤسسات المنضمة للنظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد، في 2005/12/31، إلى 3.674 مؤسسة، موزعة كما يلي:

- 1.747 جماعة محلية
- 905 مؤسسة عمومية
- 1.022 إدارة عمومية

التواصل مع المشغلين

يعمل طاقم المكلفين بالزبناء على تقديم المعلومات للمشغلين. كما تنظم دورات إعلامية من أجل إرضاء و تلبية طلبات المنضمين، خاصة المعلومات التي تخص وضعية حساباتهم، الإجراءات القانونية، إجراءات التصريحات و التسوية.

و يقوم النظام الجماعي أيضا بنشر و تمكين المشغلين من الحصول على مجموعة من المطبوعات : النصوص القانونية المتعلقة بالنظام، منشورات إعلامية، دليل المشغل.

كما يمكن للمنضمين مراقبة وتتبع و ضعياتهم عبر "فضاء المنضمين" الموضوع رهن إشارتهم في الموقع الإلكتروني للنظام www.rcar.ma

خلال سنة 2005، بلغ عدد حصص العمل المنعقدة مع المشغلين المنضمين في مقر النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد إلى 137 حصة و ذلك من أجل تسوية وضعياتهم المالية. و تتوزع حصص العمل حسب مختلف فئات المنضمين المشغلين، كما يلي:

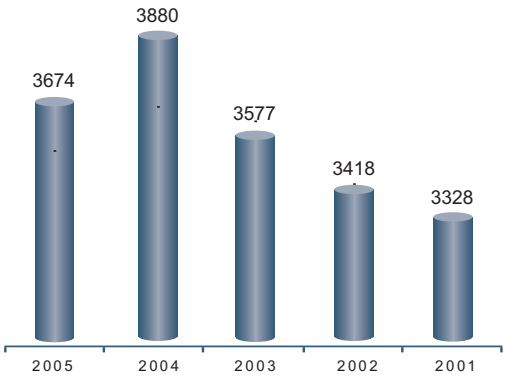
الهيئة المشغلة	العدد	النسبة ٪
المؤسسات العمومية	33	42
الإدارات العمومية	51	37
الجماعات المحلية	53	39
المجموع	137	100

تبلغ شريحة منخرطي المشغلين المنضمين للنظام، والذين استفادوا من حصص العمل، ما يقارب 20.100 منخرط، حيث تمكنوا من تسوية :

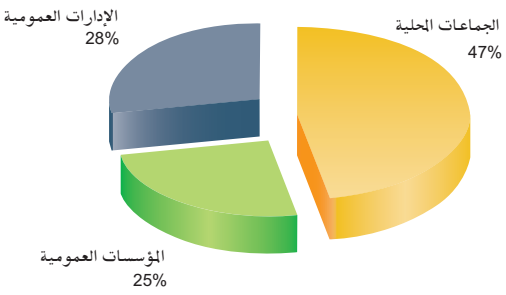
- رصيد مدين إجمالي بقيمة 8,26 مليون درهم
- رصيد دائن إجمالي بقيمة 9,42 مليون درهم

خلال سنة 2005، قام النظام الجماعي بتنظيم 3 أيام إعلامية تهدف إلى التعريف بالحقوق المضمونة وكذا إلتزامات مختلف الأطراف : النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد، المشغلون و المنخرطون.

تطور المؤسسات المنضمة



توزيع المؤسسات المنضمة



النظام العام

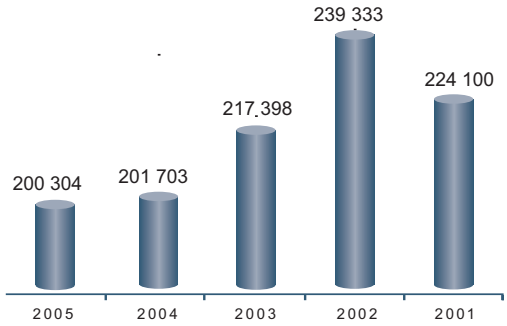
المنخرطون النشيطون

وصل عدد المنخرطين النشيطين في نهاية سنة 2005 إلى 200.304 منخرط نشيط مقابل 201.703 بانخفاض نسبته 0,7٪. مقارنة مع السنة الماضية. و تعود أسباب هذا التراجع إلى توقف نشاط العاملين المؤقتين والمتعاقدين مع الدولة والذين انتهت مدة عقود عملهم من جهة، و الترسيمات الجديدة للمنخرطين داخل الوظيفة العمومية و الذين يتم تحويل حقوقهم لفائدة الصندوق المغربي للتقاعد من جهة أخرى.

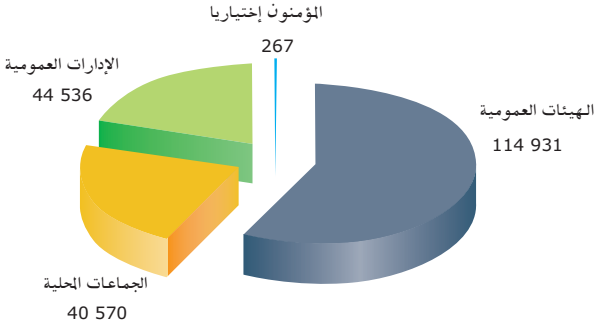
أغلبية المنخرطين ذكورا

تتكون شريحة المنخرطين في النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد من 80٪ من الرجال و 20٪ من النساء ويصل معدل سنهم إلى 41 سنة.

تطور عدد المنخرطين النشيطين



توزيع عدد المنخرطين حسب فئة المنضمين



تصحيح الخدمات السابقة

خلال سنة 2005، تقدم 171 منخرط بطلب تصحيح خدماتهم السابقة. و بهذا يرتفع العدد الإجمالي للمنخرطين الذين قاموا بإعادة تكوين حياتهم المهنية بواسطة هذا التصحيح إلى 73.443 بكلفة إجمالية بلغت 521,53 مليون درهم.

التحويلات لفائدة الصندوق المغربي للتقاعد

شملت التحويلات المنجزة لفائدة الصندوق المغربي للتقاعد لحساب المستخدمين المرسمين في إطار الوظيفة العمومية 19.435 منخرطا مقابل 3.775 سنة 2004 رافعة بذلك عدد الملفات المحولة إلى هذا الصندوق إلى 105.636 ملفا.
وبلغت المبالغ المحولة 330,41 مليون درهم خلال سنة 2005 مقابل 57,84 مليون درهم في العام الماضي.

التأمين الاختياري

يضمن النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد استمرارية الاستفادة من الحقوق لكل منخرط ينقطع أو يتوقف عن نشاطه المهني شريطة أن :

- يكون منخرطا في النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد لمدة 3 سنوات على الأقل.
- ألا يكون منخرطا في نظام أساسي آخر.
- أن يقدم طلبا للاكتتاب في التأمين الاختياري لدى النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد فور الانقطاع أو تعليق نشاطه المهني.
- أن يؤدي مصاريف الإكتتاب : 18٪ بالنسبة للنظام العام.

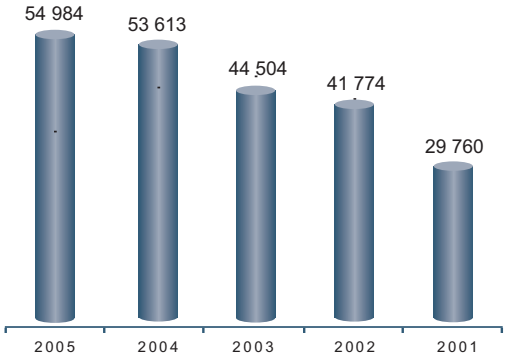
و هكذا، فقد تم انخراط 267 مؤمنا اختياريا برسم سنة 2005 مقابل 183 خلال السنة الفارطة، بارتفاع بنسبة 46٪.

المستفيدون من المعاشات

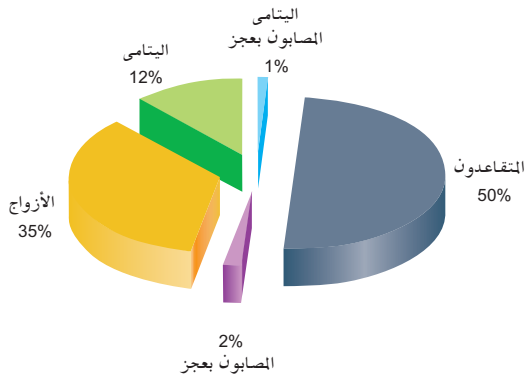
ارتفاع عدد المعاشات المؤداة

في سنة 2005، قام النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد بتصفية 3.449 معاشا جديدا ليصل عدد المستفيدين من المعاشات إلى 54.984. و تتكون شريحة المستفيدين من 27.457 متقاعدا، تليها فئة الأزواج ب 19.235، ثم فئة اليتامى ب 6.827 و أخيرا فئة المتقاعدين والأيتام المصابين بعجز على التوالي ب 908 و 557.

تطور عدد المستفيدين من المعاش



توزيع شريحة المستفيدين من المعاش



فضاء الزبناء

التواصل مع المنخرطين

برسم سنة 2005، قام النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد بإرسال 43.572 وضعية حساب.

إعلام المتقاعدين

تميزت سنة 2005 باستقبال 25.891 زبون في مقر النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد. يمثل الجدول الآتي عدد الزيارات حسب اختلاف موضوع الزيارة: تمثل طلبات أداء الحقوق و شواهد المعاش أكثر من 63٪ من مجموع الزيارات المسجلة.

موضوع الزيارة / الأشهر	طلب الأداء	تحويل الحقوق	تغيير الوضعية	طلب شهادة	طلب معلومات	التغطية الصحية الإجبارية	المجموع
يناير	960	163	74	268	157	-	1.622
فبراير	2.846	260	74	448	325	-	3.953
مارس	2.129	145	182	461	145	-	3.062
أبريل	776	164	177	262	215	-	1.594
مايو	592	78	305	586	237	-	1.798
يونيو	630	72	146	522	203	-	1.573
يوليو	472	96	163	447	271	-	1.449
غشت	570	86	164	446	265	-	1.531
شتنبر	453	109	142	484	180	-	1.368
أكتوبر	429	94	290	424	163	1714	3.114
نونبر	497	98	170	403	170	1352	2.690
دجنبر	678	84	228	562	231	354	2.137
المجموع	11.032	1.449	2.115	5.313	2.562	3.420	25.891

التحصيلات

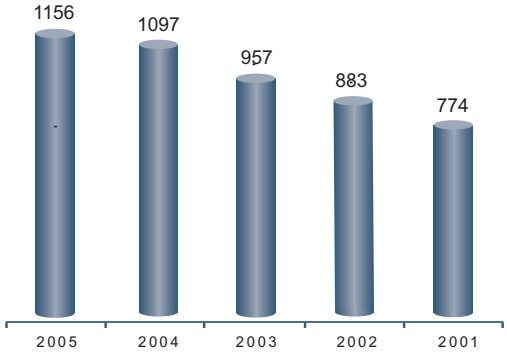
ارتفاع قدره 5,33٪

حصل النظام العام خلال السنة الجارية على واجبات الإنخراط و مساهمات أرباب العمل بلغت 1.155,87 مليون درهم مقابل 1.097,37 مليون درهم برسم سنة 2004، أي بزيادة 5,33 ٪. وترجع هذه الزيادة بالأساس إلى ضم منخرطين جدد لبعض المؤسسات العمومية و إلى إرتفاع سقف النظام.

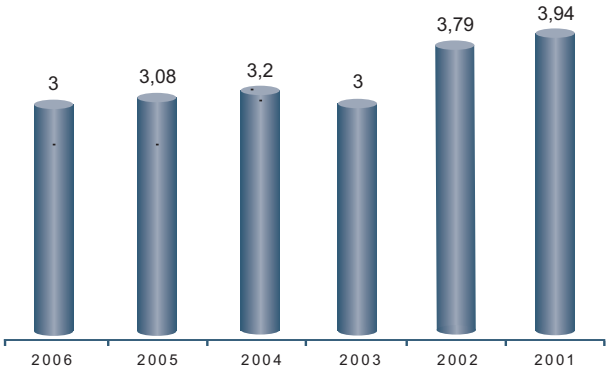
ارتفاع سقف الأجر

على إثر تصريحات الأجور المتوصل بها سنة 2005، فإن الأجر المتوسط للنظام عرف نموا بنسبة 3٪ خلال السنة الجارية. و هكذا، فقد وصل سقف الأجر المعتمد كأساس لحساب واجبات الانخراط ومساهمات أرباب العمل إلى 12.050 درهم في الشهر مقابل 11.700 درهم في السنة الماضية وذلك ابتداء من 01 يناير 2006، أي بزيادة 350 درهم أو 3٪.

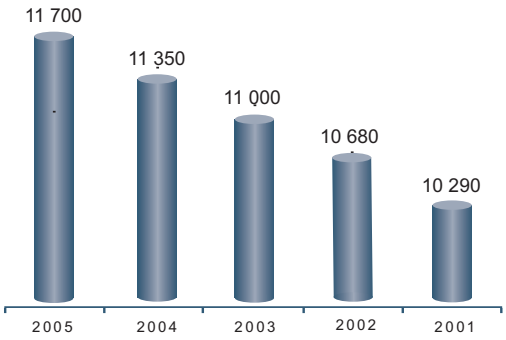
تطور واجبات الإنخراط (بمليون درهم)



تطور نسبة إعادة التقييم
(بالنسبة المئوية)



تطور سقف الأجر (بالدرهم)

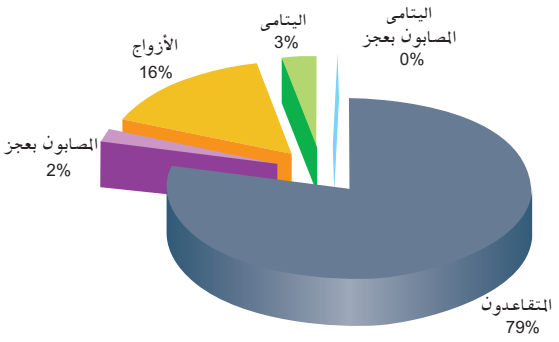


المعاشات

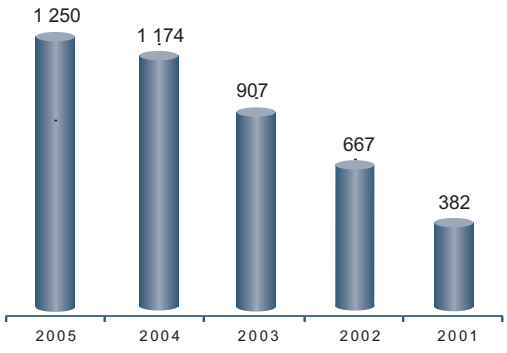
وصل مجموع مبلغ المعاشات المؤداة خلال هذه السنة 1.249,62 مليون درهم مقابل 1.173,97 مليون درهم في السنة الماضية، محققا بذلك احتياطيات حسابية بمبلغ 14.689,06 مليون درهم مقابل 13.937,94 مليون درهم سنة 2004، بزيادة قدرها 5,39٪ .

زيادة على ذلك، فقد استفاد حوالي 15.000 طفل ويتيم من التعويضات العائلية بمبلغ إجمالي يقدر ب 40,97 مليون درهم مقابل 37,67 مليون درهم في السنة الفارطة.

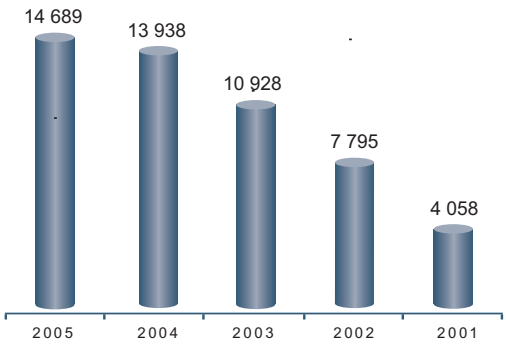
توزيع المعاشات الممنوحة حسب فئة المستفيدين



تطور المعاشات الممنوحة (بمليون درهم)



تطور الاحتياطيات الحسابية (بمليون درهم)



التقرير المالي

التقرير المالي

موارد النظام

برسم سنة 2005، ارتفعت موارد النظام العام إلى 45.380,88 مليون درهم مقابل 43.471,15 مليون درهم سنة 2004، بزيادة قدرها 4,4٪.

و تتكون موارد النظام العام أساسا من الصناديق التنظيمية و الاحتياطيات التقنية، و التي تمثل على التوالي 53٪ و 35٪ من مجموع موارد النظام العام.

و تضم الصناديق التنظيمية مبلغ 23.823,32 مليون درهم وهي تمثل واجبات الإنخراط و مساهمات أرباب العمل الثابتة المرصدة في صندوق الشيخوخة المرسمل ب 4,75٪ و المساهمات القابلة للتغيير المرصدة في صندوق الموازنة.

إعتبارا لرسملة فوائد الدفاتر الفردية و اقتطاعات الرساميل المكونة لإيرادات الرسملة، فقد حقق صندوق الشيخوخة مبلغ 11.984,56 مليون درهم.

أما صندوق الموازنة الذي يزود الرساميل المكونة للإيرادات، للتحويلات و إعادة تقييم المعاشات، بعد رصد الفائض في النتيجة ل 1.036,35 مليون درهم، فقد سجل ارتفاعا بنسبة 5,5٪ حيث وصل إلى 11.838,76 مليون درهم سنة 2005 مقابل 11.217,96 مليون درهم السنة الماضية.

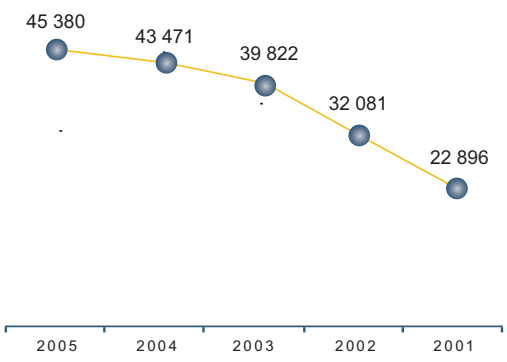
و تتكون الاحتياطيات المنظمة من احتياطيات خفض قيم التوظيفات و التي تبلغ 2.667,36 مليون درهم مقابل 2.429,64 مليون درهم، مسجلة بذلك ارتفاعا بمبلغ 237,72 مليون درهم أو بنسبة 9,8٪ بالمقارنة مع سنة 2004.

و انتقلت احتياطيات المخاطر و المصاريف من 694,90 مليون درهم سنة 2004 إلى 729,25 مليون درهم هذه السنة، بزيادة قدرت ب 4,9٪، و تخص أساسا الإقتطاعات من المنبع على منتوجات التوظيفات المطبقة منذ سنة 1995.

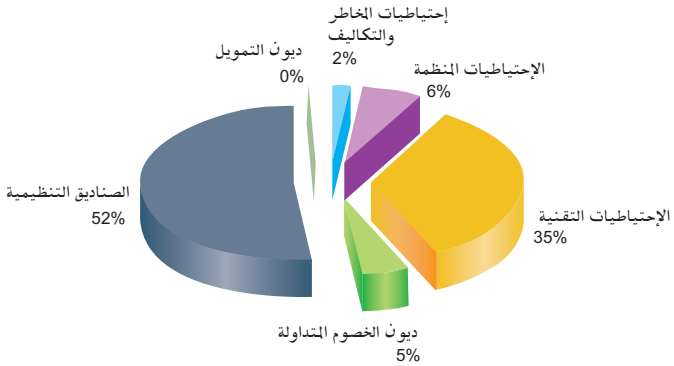
كما أن الاحتياطيات التقنية التي تخص التزامات النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد اتجاه المستفيدين من المعاشات، قد بلغت 16.075,34 مليون درهم مقابل 15.318,44 مليون درهم سنة 2004، أي بزيادة مبلغ 756,90 مليون درهم أو بنسبة 4,9٪.

كما أن ديون الخصوم المتداولة و التي بلغت 2.085,53 مليون درهم مقابل 3.451,66 مليون درهم في السنة الفارطة، تتكون أساسا من الالتزامات بدون دفعات، ومن الدفاتر الفردية للمنخرطين المرسمين و التي هي قيد التحويل إلى الصندوق المغربي للتقاعد و أخيرا من الإحتياطيات المكونة للمنخرطين الذين بلغوا السن المحددة للتقاعد.

تطور موارد النظام (بمليون درهم)



توزيع الموارد



التقرير المالي

استعمالات النظام العام

وصل مجموع استعمالات النظام العام خلال سنة 2005، قبل إزالة الاستيفاءات و الاحتياطيات المقدرة ب 136,58 مليون درهم، مبلغ 45.517,46 مليون درهم مقابل 43.590,43 مليون درهم سنة 2004، بزيادة بلغت 1.927,03 مليون درهم أو 4,4٪.

سجل مبلغ التوظيفات 40.589,44 مليون درهم، أي ما يعادل 89,2٪ من مجموع الاستعمالات. و يتكون هذا المبلغ مما يلي :

- التوظيفات العقارية : 280,28 مليون درهم
- قيم أذون، سندات و سندات الدين القابلة للتداول: 33.591,47 مليون درهم
- أسهم و حصص في الشركات : 6.709,02 مليون درهم
- قروض و كمبيالات مشابهة : 8,66 مليون درهم

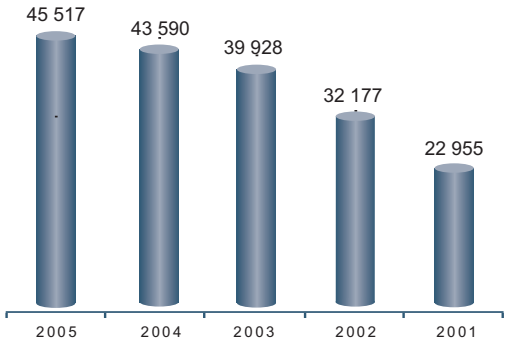
و هكذا، فقد وصلت قيمة محفظة الأذون، السندات وسندات الدين القابلة للتداول، المقومة بثمن الشراء، إلى 33.591,47 مليون درهم، أي ما يعادل 82,8٪ من مجموع التوظيفات، مقابل 31.857,75 مليون درهم سنة 2004، بزيادة بلغت 1.733,72 مليون درهم أو 5,4٪.

أما بخصوص مشاريع النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد في الميدان العقاري، فقد بلغت الاستثمارات خلال هذه السنة 280,28 مليون درهم مقابل 329,85 مليون درهم خلال السنة الماضية، مسجلة بذلك انخفاضا بنسبة 15٪.

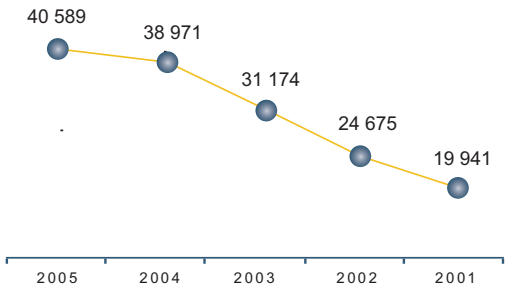
و حقق مجموع ديون الأصول المتداولة مبلغ 3.809,53 مليون درهم مقابل 3.618,38 مليون درهم سنة 2004 و يتكون أساسا من ديون على المشغلين المنضمين بمبلغ 1.746,88 مليون درهم، و ديون على الدولة بمبلغ 723,07 مليون درهم، وكذا من حسابات تسوية الأصول و الذي يمثل الفوائد الجارية و الغير المستوفية داخل الأجل بمبلغ 1.290,82 مليون درهم.

و أخيرا، بلغت خزينة الأصول المكونة أساسا من ودائع الحساب الجاري لدى صندوق الإيداع و التدبير 921,16 مليون درهم مقابل 808,95 مليون درهم سنة 2004، مسجلة انخفاضا ب 112,21 مليون درهم أو 13,9٪ .

تطور استعمالات النظام (بمليون درهم)



تطور التوظيفات (بمليون درهم)



التقرير المالي

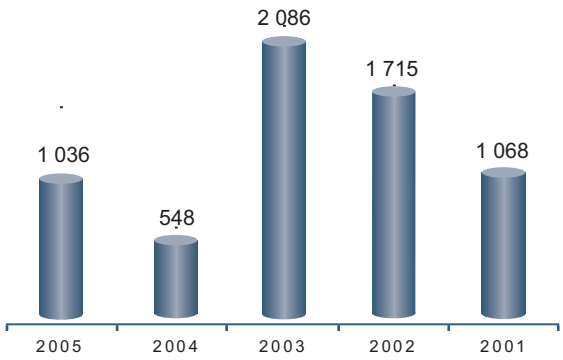
النتائج

اختتمت سنة 2005 بفائض في النتيجة بلغ 1.036,35 مليون درهم بارتفاع قدره 89,2٪ بالنسبة للسنة الماضية.

و ترجع أسباب هذا الارتفاع إلى تحقيق ربح تقني بمبلغ 368,66 مليون درهم، الذي يفسر بانخفاض تغييرات الاحتياطيات التقنية (تميزت سنة 2004 بتحويل محفظة متقاعدي الصندوق الداخلي للتقاعد لمكتب استغلال الموانئ إلى النظام الجماعي).

بلغت نسبة المردودية الاجمالية للتوظيفات، بعد تغطية المصاريف المالية، 5,52٪ مقابل 5,76٪ السنة الماضية. كما حقق سعر تغطية الالتزامات نسبة 106,4٪ مقابل 106٪ السنة الماضية.

تطور النتائج (بمليون درهم)



النظام التكميلي

تميز نشاط النظام التكميلي خلال سنة 2005 بما يلي:

- توقيع 10 اتفاقيات جديدة، ليصل عددها إلى 174 اتفاقية موقعة و ذلك لفائدة 4.810 منخرط
- تحصيل واجبات الإنخراط و مساهمات رب العمل بمبلغ 33,71 مليون درهم مقابل 24,48 مليون درهم سنة 2004.
- أداء المعاشات لفائدة 368 مستفيد بمبلغ 2,93 مليون درهم.

الموارد

ارتفعت موارد النظام التكميلي لتصل إلى 166,18 مليون درهم مقابل 130,72 مليون درهم في السنة المنصرمة، أي بزيادة بلغت 35,46 مليون درهم أو 27,1٪.

و يمكن تفصيل هذه الموارد كما يلي :

- الصناديق التنظيمية المتكونة من:

صندوق الرسملة	77,38 مليون درهم
الاحتياطي الأمني	43,27 مليون درهم

- الاحتياطيات التقنية المخصصة لتنفيذ التزامات النظام اتجاه المستفيدين من المعاش، و التي بلغت 41,22 مليون درهم مقابل 30,25 مليون درهم السنة الماضية، أي بزيادة 36,3٪.
- احتياطيات المخاطر والتكاليف و التي بلغت 4,13 مليون درهم مقابل 3,59 مليون درهم للسنة المنصرمة.
- ديون الخصوم المتداولة، التي تمثل المصاريف الواجب أداؤها، و التي بلغت 0,18 مليون درهم.

الاستعمالات

بلغ مجموع الاستعمالات 166,18 مليون درهم مقابل 130,72 مليون درهم سنة 2004، أي بزيادة بلغت 35,46 مليون درهم أو 27,1٪.

تمثل التوظيفات المالية 53,59٪ من استعمالات النظام و تتكون من قيم و سندات الدولة. و هكذا، فإن محفظة القيم المنقولة، المقدرة بثمن الشراء، قد ارتفعت بنسبة 7,3٪ لتنتقل من 83 مليون درهم إلى أكثر من 89 مليون درهم.

أما ديون الأصول المتداولة فقد ارتفعت إلى 6,68 مليون درهم مقابل 5,98 مليون درهم و تمثل أساسا نسبة الفوائد الجارية و الغير المستوفية الأجل للتوظيفات.

بالنسبة للخزينة، و المكونة أساسا من ودائع الحساب الجاري لدى صندوق الإيداع و التدبير، فقد بلغت 70,44 مليون درهم مقابل 41,74 مليون درهم سنة 2004، بزيادة قدرت ب 68,8٪.

و حققت مداخيل التوظيفات مبلغ 6,16 مليون درهم، في حين وصلت المصاريف المالية إلى 3,67 مليون درهم، و المتكونة أساسا من المخصصات الغير الجارية وكذا الفوائد المتعلقة بالدفاتر الفردية، مقابل بالتتابع 5,18 و 2,83 مليون درهم خلال السنة الماضية.

كما ارتفع مبلغ المصاريف العامة ليصل إلى 1,37 مليون درهم مقابل 1,27 مليون درهم سنة 2004.

أخيرا، بلغت نتيجة السنة 0,68- مليون درهم مقابل 0,66- مليون درهم في السنة االماضية.

البيـان

البيان في 2005/12/31 (بالدرهم)

الأصول	السنة المالية الصافي	السنة المالية الماضية
الأصول الثابتة		
أصول ثابتة دون قيمة	1 906 983	1 929 890
أصول ثابتة معنوية	4 700 187	7 700 892
أصول ثابتة مادية	87 599 858	91 154 053
أصول ثابتة مالية (غير التوظيفات)	45 268 300	44 897 856
توظيفات	40 605 872 977	38 987 009 117
أصول متداولة (دون الخزينة)		
ديون الأصول المتداولة	3 810 105 382	3 618 488 653
الخزينة		
خزينة الأصول	991 603 118	850 690 336
المجموع العام	**45 547 056 805**	**43 601 870 797**

البيان في 2005/12/31 (بالدرهم)

الخصوم	السنة المالية الصافي	السنة المالية الماضية
التمويل الدائم		
الصناديق التنظيمية	23 943 970 795	21 673 111 177
رؤوس أموال ذاتية مماثلة	2 667 362 687	2 429 640 854
ديون التمويل	81 429	81 429
إحتياطيات دائمة لمواجهة المخاطر و المصاريف	731 102 653	694 195 227
احتياطيات تقنية	16 116 561 335	15 348 686 000
خصوم متداولة (دون الخزينة)		
ديون الخصوم المتداولة	2 085 701 029	3 451 857 148
احتياطيات أخرى لمواجهة المخاطر و المصاريف	2 276 877	4 298 972
المجموع العام	**45 547 056 805**	**43 601 870 797**