

Rédaction & Conception : Direction Développement - Pôle Prévoyance de la CDG

Réalisation : Jasmin'Com

Rapport téléchargeable sur notre site web : www.rcar.ma



SA MAJESTÉ LE ROI MOHAMMED VI QUE DIEU LE GLORIFIE

SOMMAIRE

Mot du Directeur Général de la Caisse de Dépôt et de Gestion	7
Mot du Directeur du Pôle Prévoyance de la CDG	8
Profil du RCAR	10
Création et Mission	11
Champ d'application	11
Gouvernance	12
Instance de Gouvernance	13
Nouvelle organisation du Pôle Prévoyance	14
Organigramme	15
Le Pôle Prévoyance de la CDG, une stratégie ambitieuse	16
L'année 2013 en bref	18
Faits marquants 2013	19
Principaux chiffres clés au 31/12/2013	20
Paramètres du Régime	20
Projets Phares 2013	21
Gestion de la relation client	22
Indicateurs de Gestion	23
Régime Général	24
Régime Complémentaire	26
Indicateurs financiers	27
Régime Général	28
Régime Complémentaire	30
Bilan synthétisé au 31/12/2013	32
Bilan actuariel	33

MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL DE LA CDG



ANASS HOUIR ALAMI

L'année 2013 a été pour la CDG et plus particulièrement son Pôle Prévoyance une année africaine par excellence

L'année 2013 a été pour la Caisse de Dépôt et de Gestion (CDG) et plus particulièrement son Pôle Prévoyance une année africaine par excellence. Le modèle de gestion déployé au sein du Régime Collectif d'Allocation de Retraite (RCAR) est devenu une véritable référence à l'échelle africaine et constitue un pilier principal dans toutes les actions de coopération entreprises par la CDG auprès de ses partenaires du même continent. Un modèle de gestion qui a valu au RCAR le 1^{er} Prix des Nations Unies de la région Afrique pour le service public, catégorie « prévenir et lutter contre la corruption », témoignant ainsi du niveau élevé d'agilité de notre plateforme de gestion multi-régimes et multi-fonds, des efforts déployés pour moderniser le service public et de la contribution forte de la CDG pour développer la prévoyance sociale au Maroc.

L'année 2013 a été également marquée par une avancée significative au niveau des différents chantiers majeurs de modernisation. Nous évoquons, à ce titre, la mise en production, au sein du RCAR, de la plateforme organisationnelle et informatique « Usine Retraite CDG », plateforme innovante destinée à gérer tout type de régimes de retraite ou de fonds de prévoyance et répondre aux besoins actuels et surtout futurs, en termes de volumétrie, de qualité des prestations et d'économie d'échelle au niveau national.

Sur le plan de l'amélioration du service Client, nous avons procédé à l'ouverture d'une succursale à Casablanca et lancé le service mobile « SMART RCAR » proposant à nos partenaires une panoplie de télé services accessibles via les smartphones.

Au niveau social, le RCAR a institué, au cours de l'année 2013, une pension minimale garantie de 1.000 DH par mois qui a profité à quelque 10.500 bénéficiaires, alignant ainsi le RCAR sur les autres régimes de retraite.

Sur le plan financier, le RCAR bénéficie d'une assise actuarielle solide, se traduisant par un portefeuille financier de plus de 87 milliards de dirhams et un horizon de viabilité à 2041, lui conférant de ce fait la sérénité nécessaire pour appréhender son avenir au profit de ses affiliés et pensionnés.

2013 a été ainsi une année de concrétisation de grands chantiers, de plus de proximité avec nos clients à travers tous les canaux et de rayonnement de notre modèle de gestion en Afrique et à l'international. A ce titre, je tiens à rendre hommage à toutes les parties prenantes de la CDG dans le domaine de la prévoyance ; nos adhérents, affiliés, pensionnés, mais aussi nos partenaires, ministères, organismes publics et privés, sans oublier les équipes de notre Pôle Prévoyance, hommes et femmes de la Caisse de Dépôt et de Gestion qui ont façonné ce Régime et ont été à l'origine de ses performances et réalisations, grâce à leur implication totale, leur dévouement et leur forte adhésion aux valeurs de citoyenneté et de service public.



MOT DU DIRECTEUR DU PÔLE PRÉVOYANCE DE LA CDG

MOULAY AHMED CHERKAOUI

Le RCAR a été récompensé par les Nations Unies, spécialement pour son modèle de prévention contre la corruption.

VOUS AVEZ REÇU LE PREMIER PRIX DES NATIONS UNIES POUR LA RÉGION AFRIQUE, CATÉGORIE «PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION », EN RÉCOMPENSE DE LA POLITIQUE DE PRÉVENTION DE LA CDG CONTRE LA CORRUPTION AU SEIN DU RCAR, POURRIEZ-VOUS NOUS EN DIRE PLUS SUR CE PRIX ?

Effectivement, le RCAR a été récompensé par les Nations Unies, spécialement pour son modèle de prévention contre la corruption. Ce prix, qui a été décerné lors de la cérémonie organisée par les Nations Unies au Royaume du Bahreïn le 27 juin 2013, récompense chaque année la créativité et les contributions des Institutions du secteur public du monde entier, au service d'une administration plus efficace et réactive. Il s'agit de la plus haute reconnaissance internationale pour l'excellence et l'innovation dans le service public.

Aussi, est-il important de souligner que cette reconnaissance internationale vient récompenser les efforts déployés par la CDG depuis plusieurs années au sein de son Pôle Prévoyance, à travers un large programme de modernisation ayant abouti à un niveau élevé en termes de transparence, de traçabilité et d'agilité des processus et systèmes d'information.

VOUS AVEZ PARLÉ D'UN PROGRAMME DE MODERNISATION AYANT ABOUTI À CETTE CONSÉCRATION, QUELS SONT LES DISPOSITIFS QUI ONT ÉTÉ MIS EN ŒUVRE DANS CE SENS ?

Tout d'abord je souhaiterais préciser que l'obtention du 1^{er} prix des Nations Unies est surtout une conséquence et non une fin en soi. Notre objectif majeur, à travers le grand chantier de modernisation lancé depuis 2004, est

de satisfaire et dépasser les attentes de toutes nos parties prenantes.

C'est dans ce cadre que le Pôle Prévoyance de la CDG a lancé un large chantier de modernisation, appelé « programme d'excellence », basé sur la mise en place, selon une trajectoire bien définie, d'un ensemble de dispositifs :

- Des processus métiers génériques, optimisés et totalement dématérialisés « concept zéro papier ».
- Un système d'information agile et orienté services, permettant d'intégrer tout type de régime quelle que soit son architecture ou sa complexité.
- Un système de gestion de la relation client multicanal (Physique, Centre d'appel, WEB, Mobile) assurant la fonction de "guichet unique".
- Un dispositif de pilotage hiérarchique, permettant de mesurer et de surveiller la performance globale de l'organisme, des processus, des projets et des collaborateurs. Ce dispositif s'appuie sur les meilleures pratiques internationales telles que : le Balanced ScoreCard et le PMO.
- Une culture d'excellence bâtie autour du modèle TQM (Management par la Qualité Totale).
- Un programme de formation ambitieux.

Je rappelle que notre programme d'excellence nous a permis d'obtenir plusieurs reconnaissances nationales et internationales : 2^{ème} prix AGEF en 2006, eMtiiaz en 2008, PNQ en 2010, 5 certificats de mérite de l'AISS 2009 - 2011, le 2^{ème} prix des Nations Unies pour l'initiative Zéro papier en 2012 et finalement le 1^{er} prix des Nations Unies « catégorie lutte contre la corruption » en 2013.

CONCRÈTEMENT, QUELS SONT LES AVANTAGES MAJEURS DE CES INITIATIVES ? QUI EN SONT LES PRINCIPAUX BÉNÉFICIAIRES ?

Ces initiatives ont contribué de manière très forte dans l'amélioration de la qualité du service rendu à nos clients et partenaires. Elles se sont traduites par une amélioration très nette de la satisfaction de nos partenaires et ont contribué au renforcement de la transparence, de la disponibilité de l'information et à l'instauration d'un dispositif robuste de lutte contre la corruption.

D'autre part, l'ensemble des dispositifs, cités auparavant, ont permis à la CDG de mettre en place une véritable plateforme de gestion, appelée Usine Retraite CDG, agile et ultra moderne ayant permis d'accompagner les pouvoirs publics dans l'intégration de plusieurs Fonds et Caisses internes de retraite avec une réactivité exemplaire et au moindre coût.

A ce titre, il est à noter que le processus d'intégration de caisses internes de retraite au sein du RCAR et de divers fonds de prévoyance au sein de la CNRA a fait doubler le nombre de clients tout en maintenant les effectifs du Pôle Prévoyance pratiquement au même niveau.

POUVEZ NOUS PARLER D'AVANTAGE DU MODÈLE ANTICORRUPTION DÉPLOYÉ AU SEIN DU PÔLE PRÉVOYANCE DE LA CDG ?

Notre modèle anticorruption, appelé « modèle 3P », a été construit autour de trois piliers :

- L'orientation stratégique (Politiques) : relier toutes nos actions anticorruption à nos orientations stratégiques : "satisfaire et dépasser les attentes de nos parties prenantes".
- L'excellence opérationnelle de l'organisation (Process) : automatisation et dématérialisation de toutes les activités, cartographie de tous les risques y compris ceux liés à la fraude et à la corruption, surveillance et pilotage des processus et des risques, écoute partenaires (clients, fournisseurs, personnel) et gestion dynamique des réclamations.
- L'implication du personnel et du top management (People) : formation, sensibilisation, mise en place d'un code de déontologie et exemplarité du top management.

En implémentant ce type de modèle organisationnel, la lutte contre la corruption devient une conséquence naturelle du chantier de transformation et de modernisation dont l'objectif majeur est d'offrir au citoyen un service public performant.

LE MODÈLE DE GESTION DÉPLOYÉ AU RCAR EST RECONNU COMME UNE RÉFÉRENCE AU NIVEAU INTERNATIONAL ET SOLlicitÉ PAR PLUSIEURS ORGANISMES DE PRÉVOYANCE EN AFRIQUE ET MOYEN ORIENT, COMMENT CELA SE TRADUIT-T-IL SUR LE PLAN NATIONAL, NOTAMMENT DANS LE CADRE DU CHANTIER DE LA RÉFORME ?

Notre modèle d'excellence repose sur un ensemble de piliers d'ordre à la fois stratégique, organisationnel, managérial, culturel et humain qui sont animés et orientés par des valeurs de citoyenneté et de service public.

Nous sommes fiers de voir notre modèle susciter beaucoup d'intérêt à l'extérieur du Maroc, notamment auprès de plusieurs organismes de prévoyance africains, avec qui nous avons tissé des liens de partenariat leur permettant de bénéficier de notre modèle organisationnel.

Sur le plan national, notamment par rapport au chantier de la réforme de la retraite au Maroc, notre ambition, dans le cadre du plan stratégique de la CDG, « Oufoq 2015 », est de devenir un acteur majeur dans le développement du secteur de la prévoyance sociale au Maroc. Grâce au niveau élevé d'agilité et de modernisation de notre plateforme de gestion, la CDG accompagne de manière efficace et efficiente les pouvoirs publics comme en témoignent toutes les opérations d'intégration de caisses internes de retraite de certaines entreprises publiques qui se sont déroulées dans d'excellentes conditions et qui se poursuivent avec celles des régies de distribution d'eau et d'électricité.

PROFIL DU RCAR



LE RCAR, UN RÉGIME DE RETRAITE DE RÉFÉRENCE

CRÉATION ET MISSION

Le Régime Collectif d'Allocation de Retraite (RCAR) est une institution publique de prévoyance sociale dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière, créée par le Dahir portant Loi n° 1-77-216 du 4 octobre 1977 et gérée par la Caisse de Dépôt et de Gestion (CDG).

Constitué d'un Régime Général et d'un Régime Complémentaire, le RCAR a pour objet de garantir des droits personnels au profit de l'affilié ou ses ayants-cause, au titre des risques de vieillesse, d'invalidité et de décès.

Les principaux droits garantis par le RCAR sont :

- › La pension de retraite, d'invalidité ou de décès;
- › Le pécule ;
- › Les allocations familiales.

CHAMP D'APPLICATION

Le Régime Général est le régime de base du personnel relevant du champ d'application du RCAR. Il s'applique au personnel non titulaire de l'État et des Collectivités Locales (temporaires, journaliers, occasionnels), au personnel contractuel de droit commun et au personnel des organismes soumis au contrôle financier de l'État ainsi que les sociétés et organismes bénéficiant du concours financier de l'État ou des collectivités publiques.

Le Régime Complémentaire, quant à lui, est un régime conventionnel. Sont soumis obligatoirement à ce régime les affiliés au Régime Général justifiant d'un salaire supérieur au plafond des salaires fixé annuellement par le RCAR et dont l'employeur est signataire de la convention d'adhésion à ce régime.

LA CDG RÉCOMPENSÉE PAR LE PREMIER PRIX DES NATIONS UNIES POUR SA POLITIQUE DE PRÉVENTION CONTRE LA CORRUPTION DANS LE SERVICE PUBLIC, DÉPLOYÉE AU SEIN DU RCAR



LE PRIX DES NATIONS UNIES AU SERVICE PUBLIC EST CONSIDÉRÉ COMME LA PLUS PRESTIGIEUSE RECONNAISSANCE DE L'EXCELLENCE DANS LE SERVICE PUBLIC AU NIVEAU INTERNATIONAL. CE PRIX, OBTENU DANS LA CATÉGORIE PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION DANS LA RÉGION AFRIQUE, VIENT RÉCOMPENSER LES EFFORTS DÉPLOYÉS PAR LA CDG DEPUIS PLUSIEURS ANNÉES AU SEIN DE SON PÔLE PRÉVOYANCE. DES EFFORTS MATÉRIALISÉS PAR UN LARGE PROGRAMME DE MODERNISATION VISANT LE RENFORCEMENT DE LA TRANSPARENCE, DE LA TRAÇABILITÉ ET DE L'AGILITÉ DES PROCESSUS ET DU SYSTÈME D'INFORMATION, AU PROFIT DE LA SATISFACTION DE TOUTES SES PARTIES PRENANTES.

GOUVERNANCE



INSTANCES DE GOUVERNANCE

COMITÉ DE DIRECTION

Composé de 13 membres dont 4 représentants des affiliés, le Comité de Direction du Régime Collectif d'Allocation de Retraite est présidé par le Directeur Général de la Caisse de Dépôt et de Gestion.

Depuis l'approbation de son règlement intérieur en 2012, le comité se réunit chaque fois que cela est nécessaire avec au moins deux réunions par an.

Ses attributions ont été également renforcées pour couvrir, outre l'examen du rapport d'activité et des comptes sociaux du RCAR, l'examen du budget du régime, son plan d'action annuel et son organisation, ainsi que toutes les opérations à caractère spécifique, notamment les intégrations des Caisses Internes de Retraite, le lancement de nouveaux produits et la tarification.

PRÉSIDENT

M. Anass HOUIR ALAMI

Directeur Général de la Caisse de Dépôt et de Gestion

MEMBRES

MM. Hassan BOUBRIK et Lotfi BOUJENDAR

Ministère de l'Économie et des Finances

Direction des Assurances et de la Prévoyance Sociale

M. Lahcen IFEZWAN

Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales

Direction de la Protection Sociale des Travailleurs

M. Mohamed CHAHIB

Ministère Chargé de la Fonction Publique

et la Modernisation de l'Administration

M. Azzedine EL HAMMOUDI

Ministère Délégué auprès du Chef du Gouvernement, Chargé des Affaires Générales et de la Gouvernance

M. Rachid SADKI

Cour de Cassation

M. Mustapha RAFIH

Ministère de l'Équipement, du Transport et de la logistique

M. Said BENAKKI

Ministère de l'Agriculture et de la Pêche Maritime

M. Hassan ETTAIK

Ministère de l'Intérieur

4 représentants affiliés

DIRECTION

M. Moulay Ahmed CHERKAOUI

Directeur du Pôle Prévoyance de la CDG

COMITÉ D'AUDIT

Organe émanant du Comité de Direction, le Comité d'audit, mis en place en 2010, a pour objet de préparer les travaux de contrôle et d'analyse incombant au Comité de Direction, de veiller à l'intégrité et à la fiabilité de l'information financière diffusée, d'examiner et d'évaluer les conclusions des rapports des auditeurs externes.

Le Comité d'Audit valide le plan pluriannuel d'audit interne ainsi que son déroulement, au moyen d'une synthèse détaillant les principaux constats et les différentes mesures entreprises pour assurer le bon fonctionnement des activités du RCAR.

Le Comité d'Audit peut examiner, à la demande du Comité de Direction, toute question de nature financière ou comptable qui lui serait confiée et toute proposition visant à faire diligenter tout audit dans le cadre de ses prérogatives.

Le Comité d'Audit est composé d'un membre représentant le Ministère de l'Économie et des Finances (Président de ce Comité) et du Directeur du Pôle Prévoyance et de ses collaborateurs. Il peut également se faire assister par toute personne et tous conseils nécessaires pour s'acquitter de ses missions.

AUDIT INTERNE

L'Audit Interne a pour mission de fournir une prestation indépendante et objective qui donne une assurance sur le degré de maîtrise des opérations, apporte des conseils pour les améliorer et contribue à créer de la valeur ajoutée.

Son rôle est d'aider le Pôle Prévoyance de la CDG à atteindre ses objectifs en évaluant, par une approche systématique et méthodique, ses processus de gouvernance, de management des risques et de contrôle et en faisant des propositions pour renforcer leur efficacité.

La fonction Audit Interne est rattachée hiérarchiquement au Directeur du Pôle Prévoyance et fonctionnellement à l'Inspection Générale et Audit de la CDG et au Comité d'Audit.

ORGANISATION

UNE NOUVELLE ORGANISATION AGILE ALIGNÉE SUR L'USINE RETRAITE CDG

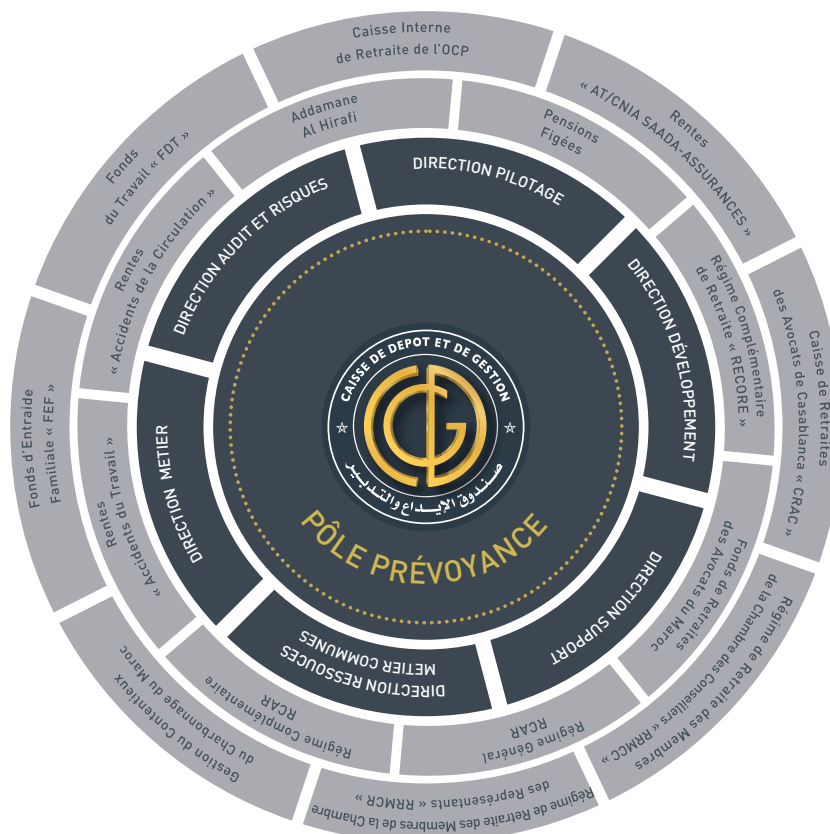
Le Pôle Prévoyance de la Caisse de Dépôt et de Gestion a procédé à un réajustement organisationnel, en décembre 2013.

Une réorganisation qui intervient dans le cadre de la mise en œuvre du plan stratégique « Oufoq 2015 », à travers lequel la CDG souhaite jouer un rôle majeur dans le développement de la prévoyance au Maroc et faire de son Pôle Prévoyance, un gestionnaire de référence dans la région Afrique et Moyen Orient.

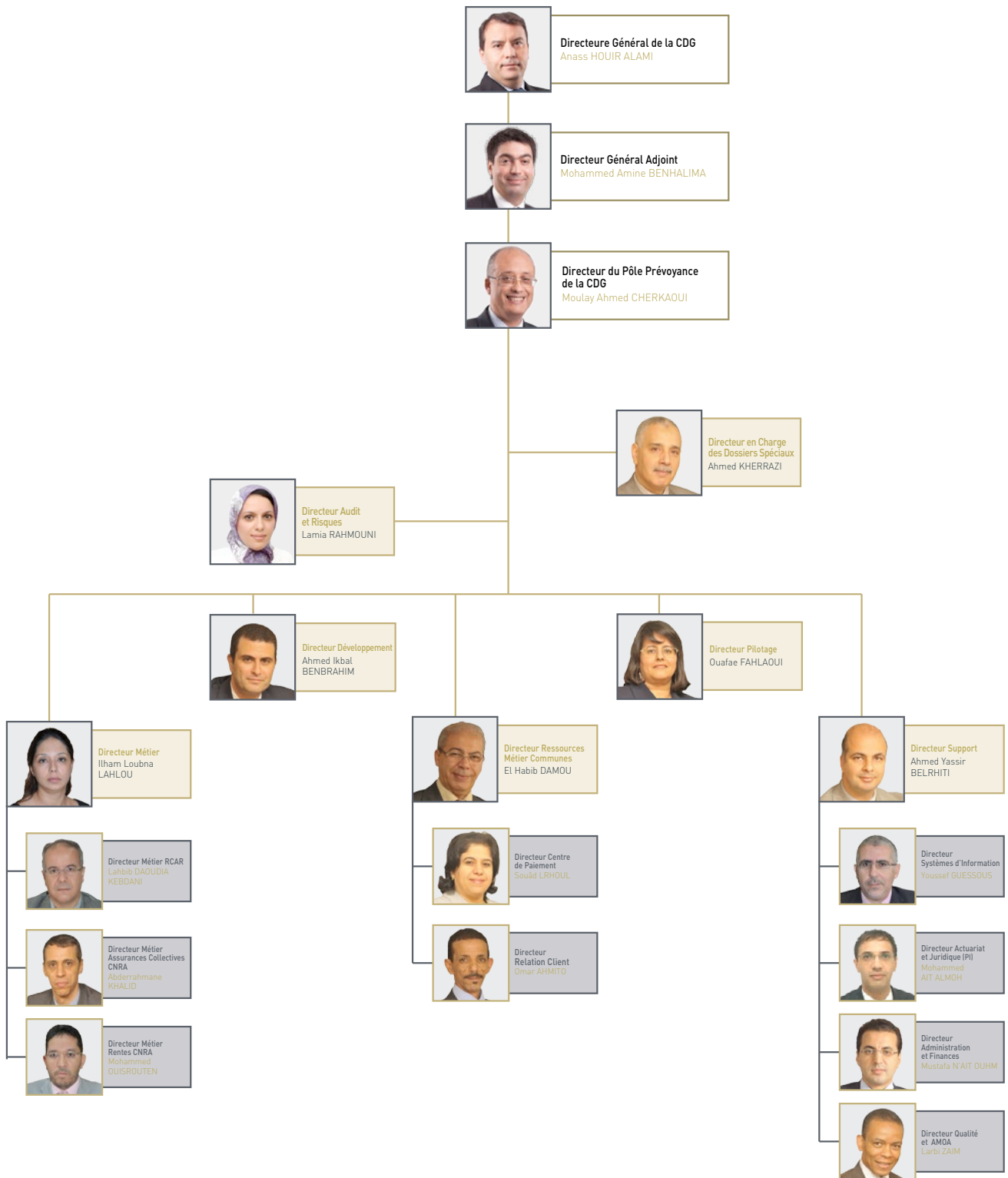
La nouvelle organisation, totalement alignée sur la plateforme « Usine Retraite », se caractérise par :

- 】 La consolidation des activités métier au niveau d'une seule structure, désormais en mesure de gérer tous les régimes et produits confiés à la Caisse de Dépôt et de Gestion,
- 】 La mutualisation des activités métier communes, notamment, le centre de paiement, le centre d'acquisition numérique et la gestion de la relation client,
- 】 Le renforcement des activités de développement, de pilotage et de support.

Le Pôle Prévoyance de la CDG se dote ainsi d'une plateforme organisationnelle agile, lui permettant d'assurer une gestion performante des régimes et fonds de prévoyance sous gestion, mais aussi de mettre cette plateforme à la disposition des pouvoirs publics et de ses partenaires, pour un meilleur développement de la prévoyance au Maroc.



ORGANIGRAMME



LE PÔLE PRÉVOYANCE DE LA CDG, UNE STRATÉGIE AMBITIEUSE



NOTRE RAISON D'ÊTRE

Contribuer au bien-être du citoyen marocain, par la participation au développement économique, social et humain de notre pays, à travers une gestion moderne et efficiente des fonds de prévoyance et régimes de retraite.

NOTRE VISION 2015

Devenir le gestionnaire de référence des fonds de prévoyance et régimes de retraite dans la région Afrique et Moyen Orient.

NOS PRIORITÉS STRATÉGIQUES

- ▶ Jouer un rôle majeur dans le développement de la prévoyance au Maroc.
- ▶ Continuer à satisfaire et à dépasser les attentes des parties prenantes.
- ▶ Consolider la situation financière des régimes & fonds gérés.
- ▶ Optimiser les moyens de gestion.

NOS LEVIERS STRATÉGIQUES

- ▶ Mise en place de l'Usine Retraite / Prévoyance
- ▶ Institutionnalisation de la culture qualité totale (TQM)
- ▶ Flexibilisation et optimisation des ressources
- ▶ Renforcement des bonnes pratiques de contrôle et de gouvernance

VISION STRATÉGIQUE 2012-2015



L'ANNÉE 2013 EN BREF



FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE 2013



INSTITUTION D'UNE PENSION MINIMALE GARANTIE DE 1.000 DH PAR MOIS ;



MISE EN PRODUCTION DE LA NOUVELLE PLATEFORME DE GESTION « USINE RETRAITE CDG », À PARTIR DU 1^{ER} JUILLET 2013 ;



RÉAJUSTEMENT ORGANISATIONNEL DU PÔLE PRÉVOYANCE, SUITE À LA MISE EN PRODUCTION DE LA PLATEFORME DE GESTION « USINE RETRAITE CDG » ;



OUVERTURE DE LA SUCCURSALE CDG DE CASABLANCA ET DÉPLOIEMENT D'UNE STRUCTURE DE GESTION DE LA RELATION CLIENT AU PROFIT DE LA CLIENTÈLE DU PÔLE DE LA RÉGION DU GRAND CASABLANCA ;



LANCEMENT DE L'APPLICATION MOBILE « SMART- RCAR », UNE PREMIÈRE AU MAROC POUR LES ORGANISMES PUBLICS DE PRÉVOYANCE ;

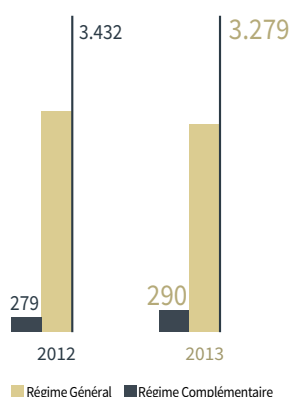


OBTENTION DU 1^{ER} PRIX DES NATIONS UNIES DU SERVICE PUBLIC POUR LA RÉGION AFRIQUE, CATÉGORIE « PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ».

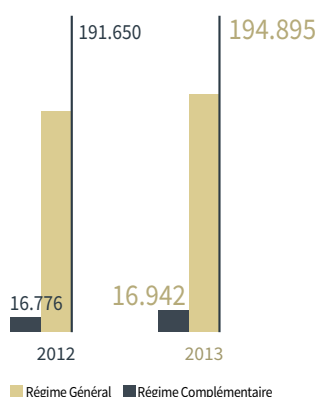
PRINCIPAUX CHIFFRES CLÉS

AU 31/12/2013 (EN MDH)

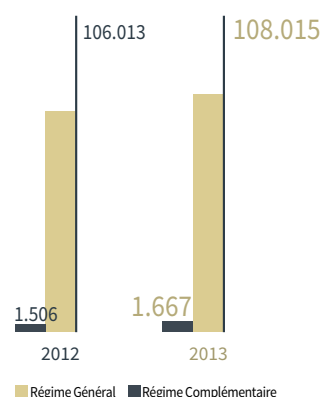
NOMBRE D'ORGANISMES ADHÉRENTS



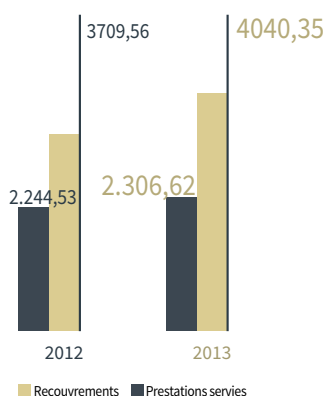
NOMBRE D'AFFILIÉS COTISANTS



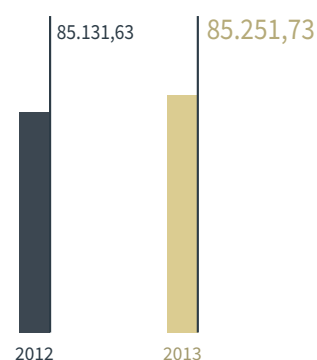
NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES DE PENSIONS



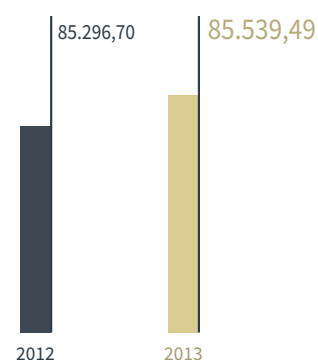
RECOUVREMENTS ET PRESTATIONS SERVIES



TOTAL BILAN



PORTFEUILLE DES PLACEMENTS



PARAMÈTRES DU RÉGIME

SALAIRE PLAFOND

Le salaire moyen du régime a connu, en 2013, une hausse de 3,46 %. Ainsi, le salaire plafond du régime est porté, à 15.178 DH par mois contre 14.670 DH un an auparavant, soit une hausse de 508 DH.

REVALORISATION DES PENSIONS

Les pensions servies par le RCAR durant l'exercice 2013 ont bénéficié d'une revalorisation au taux de 3,46% contre 3,16 % l'année précédente. Le taux de revalorisation cumulé, depuis la création du Régime, atteint ainsi 405,93%.

SALAIRE PLAFOND

+3,46% par rapport à l'année 2012

REVALORISATION DES PENSIONS

+3,46% par rapport à l'année 2012

FRAIS DE GESTION

ADMINISTRATIVE ET FINANCIÈRE

En 2013, le RCAR a engagé, un montant de frais généraux s'élevant à 95,07MDH contre 93,48 MDH un an auparavant, enregistrant une hausse de 1,70%.

Les frais relatifs à la gestion des placements se sont élevés, quant à eux, à 170,04 MDH contre 211,03 MDH en 2012, soit une baisse de 19,42%.

PROJETS PHARES



PROGRAMME « USINE RETRAITE »

Le programme « Usine Retraite CDG » s'est poursuivi au cours de l'année 2013 pour bâtir la plateforme de la CDG destinée à gérer tout type de régimes de retraite ou fonds de prévoyance.

Au cours de l'année 2012, le programme avait enregistré un bilan très positif avec plusieurs réalisations, dont principalement, la conception de la cartographie des processus génériques, leur déploiement sur le RCAR et sur les produits des Assurances Collectives ainsi que la réalisation du domaine RCAR.

En 2013, le programme a franchi un nouveau cap avec le démarrage de l'exploitation effective de la nouvelle plateforme pour le domaine RCAR.



MISE EN PLACE D'UNE COMPTABILITÉ ANALYTIQUE ABC

Le projet de mise en place d'une comptabilité analytique ABC (Activity-Based Costing) traduit la forte volonté du Pôle Prévoyance de renforcer davantage la maîtrise des coûts et des dépenses.

Il vise la mise en place des dispositifs nécessaires pour l'atteinte des objectifs suivants :

- 】 Instaurer une meilleure transparence au niveau de l'utilisation des ressources allouées ;
- 】 Éclairer les choix stratégiques par la fourniture d'éléments de coûts pertinents ;
- 】 Accompagner les orientations stratégiques du Pôle Prévoyance, visant l'optimisation des moyens de gestion et la rationalisation des coûts ;
- 】 Déterminer les comptes de résultats et les coûts de revient des différents produits, prestations et projets.

L'année 2013 a été consacrée à la conception d'un modèle ABC qui intègre l'ensemble des activités du Pôle.

LA GESTION DE LA RELATION CLIENT

Dans le cadre de l'amélioration continue de la gestion de la relation client, le Pôle Prévoyance poursuit ses efforts de modernisation, à travers un ensemble d'actions visant le renforcement de l'écoute permanente et la mise en place d'un service de proximité adapté aux différentes catégories de sa clientèle. Ainsi, l'année 2013 a été marquée par :

- ▶ Le lancement d'un projet pour le transfert de la Direction Relation Client vers un nouveau local, à même d'offrir un meilleur accueil des clients et par conséquent, une meilleure qualité de service ;
- ▶ Le lancement de l'application mobile « SMART RCAR », dédiée aux affiliés et aux bénéficiaires de pensions RCAR, application disponible sur les boutiques de téléchargement (App Store, Google Play et App World BlackBerry).
- ▶ L'organisation de la « Caravane Prévoyance de la CDG » du 25 au 30 Novembre 2013 dans la Région du Sud (Laayoune, Dakhla), au profit de :
 - 05 Provinces,
 - 06 Municipalités,
 - 21 Communes rurales,
 - 25 Administrations publiques,
 - 17 Organismes publics,
 - Plusieurs Associations de retraités et de victimes des maladies professionnelles.
- ▶ L'installation de deux nouvelles bornes interactives dédiées aux associations des retraités au niveau de la ville de Laayoune,
- ▶ L'organisation de douze journées d'information au profit des adhérents, retraités et partenaires.

PRINCIPAUX INDICATEURS DE LA RELATION CLIENT

Taux de satisfaction clients	
Adhérents	72,27 %
Affiliés	82,13 %
Bénéficiaires	79,02 %
Accueil (Nombre de clients reçus au niveau de l'Espace Clients)	64.780
Appels téléphoniques reçus (affiliés et bénéficiaires)	35.221
Télé-services (Nombre de connections)	128 916
Nombre de réclamations	15 208
Courrier	1.312
Visites	2.137
Centre d'appel	3.593
Web	8.166

INDICATEURS DE GESTION



RÉGIME GÉNÉRAL

AFFILIÉS ACTIFS

+1,69% par rapport à l'année 2012

BÉNÉFICIAIRES DE PENSIONS

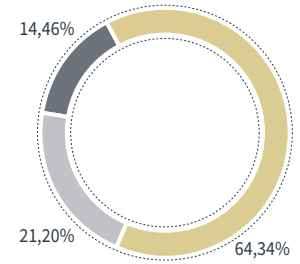
+1.89% par rapport à l'année 2012

POPULATION DU RÉGIME

Au 31/12/2013, le Régime Général du RCAR compte 302.910 participants. Ils se répartissent comme suit :

- 】 194.895 affiliés actifs,
- 】 64.229 retraités et invalides,
- 】 43.786 ayants cause.

RÉPARTITION DE LA POPULATION DU RÉGIME



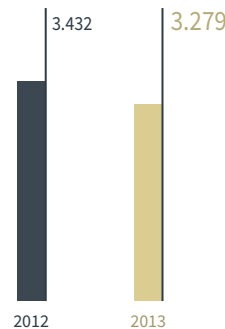
■ Affiliés actifs ■ Retraités et Invalides ■ Ayants cause

EMPLOYEURS ADHÉRENTS

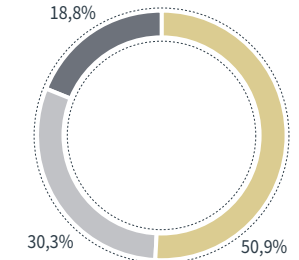
Au 31 décembre 2013, le nombre d'institutions adhérentes au régime, réparti ci-après, se chiffre à 3.279 contre 3.432 en 2012, une baisse expliquée par le regroupement de certains adhérents.

- 】 Collectivités locales : 1.669
- 】 Administrations publiques : 995
- 】 Établissements publics : 615

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'INSTITUTIONS ADHÉRENTES



RÉPARTITION D'INSTITUTIONS ADHÉRENTES

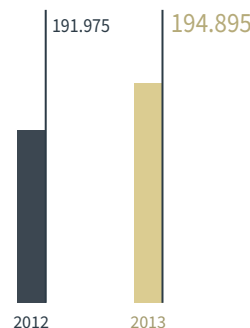


■ Collectivités locales ■ Administration publiques ■ Etablissements publics

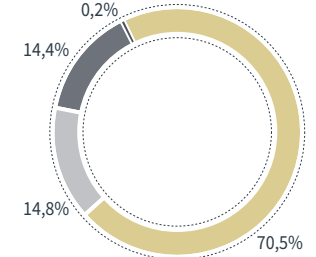
AFFILIÉS ACTIFS

Au 31 décembre 2013, l'effectif des affiliés actifs se chiffre à 194.895 contre 191.650 l'exercice précédent, en hausse de 1,69%.

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'AFFILIÉS ACTIFS



RÉPARTITION DU NOMBRE DES AFFILIÉS ACTIFS PAR CATÉGORIE D'EMPLOYEURS

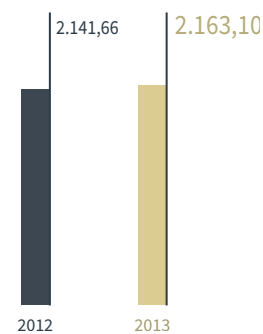


■ Etablissements publics ■ Administration publiques ■ Collectivités locales ■ Assurés volontaires

RECOUVREMENTS

Durant l'exercice 2013, le Régime a procédé, au recouvrement des cotisations et contributions pour un montant de 2.163,10 MDH contre 2.141,66 MDH une année auparavant, soit une hausse de 1% par rapport à l'année précédente.

EVOLUTION DES RECOUVREMENTS (en MDH)



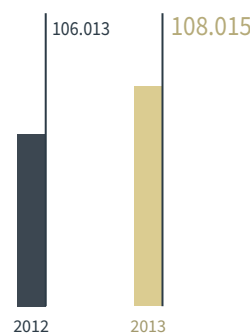
BÉNÉFICIAIRES DE PENSIONS

En 2013, le nombre de pensions liquidées se chiffre à 4.709. Ces pensions sont ventilées, par catégorie de bénéficiaires, comme suit :

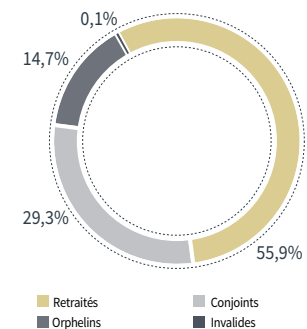
- 】 Retraités : 2.631
- 】 Conjoints : 1.379
- 】 Orphelins : 694
- 】 Invalides : 5

Compte tenu de ces nouvelles liquidations, le nombre total de bénéficiaires de pensions s'élève à 108.015.

EVOLUTION DU NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES DE PENSIONS



RÉPARTITION DU NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES DE PENSIONS

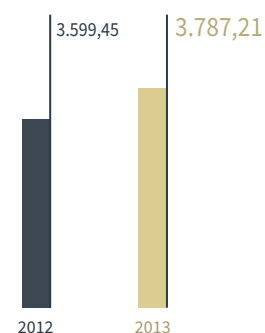


PRESTATIONS

En 2013, le montant des prestations alloué au profit des bénéficiaires du Régime Général a atteint 3.787,21 MDH contre 3.599,45 MDH un an auparavant, en hausse de 5,22%.

Les sommes transférées, durant l'année 2013 à la Caisse Marocaine de Retraite, s'élèvent à 25,18 MDH au lieu de 25,57 MDH un an auparavant. Ces transferts, effectués pour le compte des agents titularisés dans le cadre de la fonction publique, ont concerné 2.266 affiliés contre 2.311 affiliés l'année précédente, portant à 169.234 le nombre cumulé de livrets transférés à cette Caisse.

EVOLUTION DES PRESTATIONS ALLOUÉES (en MDH)



PRINCIPAUX INDICATEURS DE GESTION DU RÉGIME GÉNÉRAL

Employeurs adhérents	: 3.279
Affiliés actifs	: 194.895
Bénéficiaires de pensions	: 108.015
Recouvrements	: 2.163,10 MDH
Prestations	: 3.787,21 MDH

RÉGIME COMPLÉMENTAIRE

AFFILIÉS ACTIFS

16 942 Affiliés

BÉNÉFICIAIRES DE PENSIONS

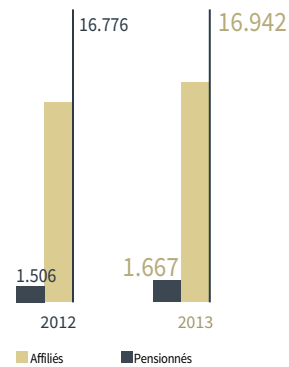
1 667 bénéficiaires

POPULATION DU RÉGIME

A fin 2013, le Régime Complémentaire compte 18.609 participants, soit une augmentation de 1.79% par rapport à l'année précédente. Cette population est répartie comme suit :

- 16.942 affiliés ;
- 1.667 pensionnés.

EVOLUTION DE LA POPULATION



ORGANISMES CONVENTIONNÉS

11 nouvelles conventions d'adhésion au Régime Complémentaire ont été conclues en 2013, portant à 290 le nombre total des conventions signées.

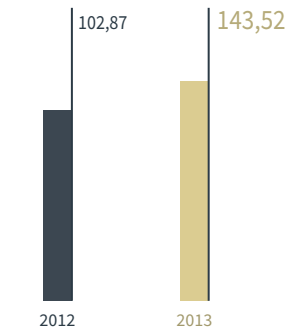
AFFILIÉS

Le nombre des affiliés au régime s'est accru de 0,99% en passant de 16 776 en 2012 à 16 942 en 2013.

RECOUVREMENTS

Les sommes recouvrées au titre des cotisations et contributions ont atteint 143,52 MDH en 2013 contre 102,87 MDH pour l'année 2012, en hausse de 39,52%.

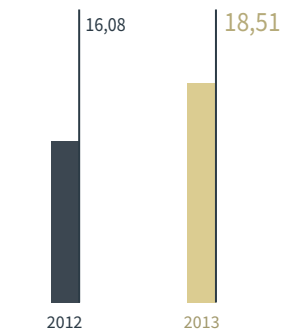
EVOLUTION DES RECOUVREMENTS (en MDH)



BÉNÉFICIAIRES DE PENSIONS

Le nombre de bénéficiaires de pensions est passé de 1.506 pensionnés en 2012 à 1.667 pensionnés à fin 2013, soit une évolution de 10,69%.

EVOLUTION DES PRESTATIONS (en MDH)



PRESTATIONS

En 2013, le Régime Complémentaire a procédé au règlement des pensions pour un montant de 18,51MDH contre 16,08 MDH en 2012, soit une hausse de 15,11%.

PRINCIPAUX INDICATEURS DE GESTION DU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE

Nouvelles conventions signées : 11

Recouvrements : 143,52 MDH

Affiliés actifs : 16 942

Prestations : 18,51 MDH

Bénéficiaires de pensions : 1667

INDICATEURS FINANCIERS



RÉGIME GÉNÉRAL

RESSOURCES

En 2013, les ressources du Régime Général s'élèvent à 84.870,21 MDH contre 84.730,43 MDH en 2012, en hausse de 0,16%.

Les ressources du Régime sont constituées essentiellement des fonds réglementaires et des provisions techniques qui représentent 89,33% de la structure des ressources.

Les fonds réglementaires, d'un montant de 31.397,91 MDH sont constitués des :

- » Fonds de vieillesse : 24.681,96 MDH
- » Fonds de péréquation : 6.715,95 MDH

Les provisions techniques, destinées à faire face aux engagements du RCAR à l'égard de ses pensionnés, atteignent 44.416,35 MDH contre 42.904,00 MDH en 2012, soit une hausse de 3,52%.

Les provisions réglementées, constituées de la réserve pour dépréciation des valeurs de placement, s'élèvent à 6.431,56 MDH contre 5.692,69 MDH, en hausse de 12,98% par rapport à 2012.

Les provisions pour risques et charges sont passées de 19,11 MDH à 15,36 MDH, en baisse de 19,62%.

Les dettes du passif circulant, pour un montant de 2.306,06 MDH contre 2.286,49 MDH l'an passé, sont constituées essentiellement des engagements sans versements, des montants des livrets individuels des affiliés inactifs et des dettes sur acquisition des titres.

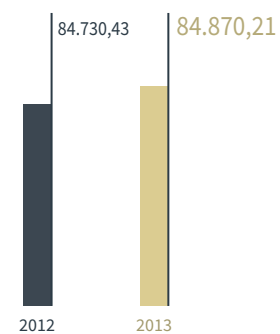
EMPLOIS

En 2013, le total des emplois du Régime Général, avant amortissements et provisions pour 5.177,36 MDH, a atteint 90.047,57 MDH contre 90.020,23 MDH en 2012, soit une légère augmentation de 0,03%.

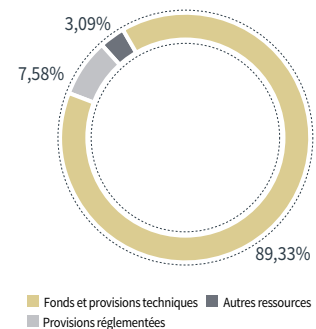
Les placements, avant amortissements et provisions, se chiffrent à 87.358,86 MDH, soit 97,01% du total des emplois. Ce montant est composé des classes d'actifs suivantes :

- » Obligations, Bons et TCN : 48.311,12 MDH
- » Actions et parts sociales : 37.907,59 MDH
- » Placements immobiliers : 1.137,87 MDH
- » Prêts et effets assimilés : 2,28 MDH.

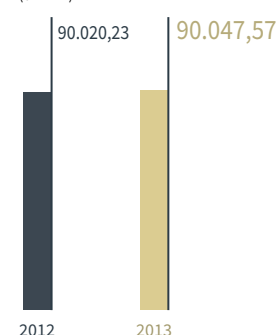
EVOLUTION DES RESSOURCES
(en MDH)



RÉPARTITION DES RESSOURCES



EVOLUTION DES EMPLOIS
(en MDH)



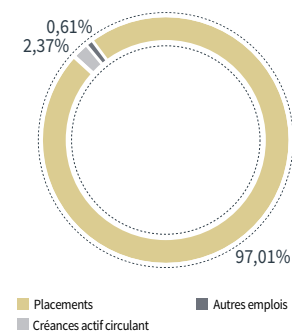
Ainsi, le portefeuille « Obligations, Bons et TCN », évalué au prix d'acquisition, a atteint 48.311,12 MDH, soit 55,30% du total des placements contre 46.385,45 MDH en 2012, soit une hausse de 4,15%.

Le portefeuille « Actions et parts sociales », qui représente 43,39% du total des placements, se chiffre à 37.907,59MDH contre 37.590,77 MDH en 2012, en hausse de 0,84%.

Les créances de l'actif circulant s'élèvent à 2.135,26 MDH contre 4.595,49 MDH en 2012 et sont constituées, essentiellement, des créances sur adhérents pour 596,80 MDH, des créances sur cessions des titres pour un montant de 214,03 MDH et des comptes de régularisation actif, qui représentent le prorata des intérêts courus et non échus, pour un montant de 1.465,34 MDH.

La trésorerie-actif est constituée essentiellement des dépôts en compte courant à la CDG, atteint 10,77 MDH contre 14,39 MDH en 2012, soit une baisse de 25,16%.

RÉPARTITION DES EMPLOIS



RÉSULTAT

L'exercice 2013 s'est soldé par un résultat déficitaire de 2.250,44 MDH contre un déficit de 1.962,73 MDH en 2012, soit une augmentation du déficit de 14,62% par rapport à l'exercice précédent.

L'aggravation de ce déficit par rapport à celui de l'exercice précédent s'explique essentiellement, comme l'illustre le détail du compte de produits et charges ci-après, par l'augmentation des prestations (+8,89%) et la diminution des cotisations et variation des fonds réglementaires (-13,70%).

Produits (MDH)	7.557,44
Cotisations et variation des fonds réglementaires	3.257,40
Produits financiers	4.196,98
Produits de gestion courants	103,06
Produits de gestion non courants	-
Charges (MDH)	9.807,88
Prestations	4.021,66
Variation provisions techniques	1.506,98
Charges financières	3.446,69
Charges non courantes	742,45
Charges d'exploitation	90,10

Conformément aux textes régissant le régime, ce résultat déficitaire est supporté par le fonds de péréquation.

PRINCIPAUX INDICATEURS FINANCIERS DU RÉGIME GÉNÉRAL

Ressources	:	84.870,21 MDH
Emplois	:	90.047,57 MDH
Résultat	:	- 2 250, 44 MDH

RÉGIME COMPLÉMENTAIRE

RESSOURCES

Les ressources du Régime Complémentaire s'élèvent à 684,41 MDH contre 562,13 MDH un an auparavant, soit une progression de 21,75%. Ces ressources sont détaillées comme suit :

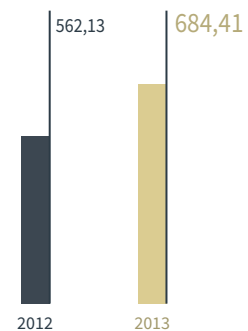
Les Fonds réglementaires, pour 451,32 MDH, sont constitués de :

- » Fonds de capitalisation : 374,96 MDH contre 297,64 MDH en 2012
- » Réserve de sécurité : 76,36 MDH contre 61,55 MDH en 2012

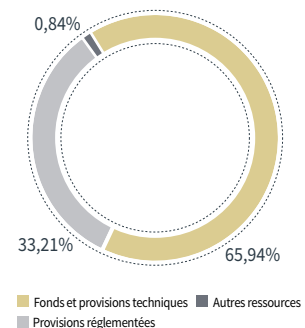
Les provisions techniques, destinées à faire face aux engagements du Régime à l'égard de ses pensionnés, atteignent 227,32 MDH contre 197,25 MDH un an auparavant, enregistrant une hausse de 15,24% due aux nouvelles pensions liquidées en 2013.

Les dettes du passif circulant, représentant les charges à payer, se chiffrent à 5,77 MDH contre 5,69 MDH en 2012, soit une hausse de 1,41%.

EVOLUTION DES RESSOURCES
(en MDH)



RÉPARTITION DES RESSOURCES



EMPLOIS

Le total des emplois, avant provisions pour 0,12 MDH, a atteint 684,53 MDH en 2013 contre 562,13 MDH en 2012, soit une hausse de 21,77%.

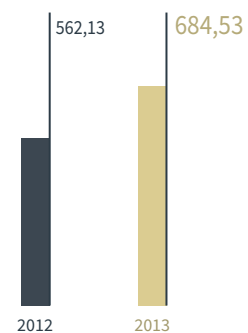
Ces emplois sont détaillés comme suit :

Les placements financiers, pour 180,75 MDH, représentent 26,40% des emplois du Régime et sont constitués en actions et parts sociales pour 120,75 MDH et en obligations et bons du Trésor pour un montant de 60 MDH.

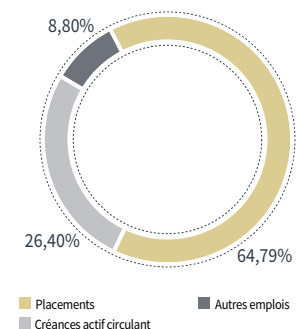
Les créances de l'actif circulant, constituées des créances sur adhérents, s'élèvent à 60,25 MDH contre 30,65 MDH en 2012, en hausse de 96,57%.

La trésorerie, constituée des dépôts en compte courant à la CDG, se chiffre à 443,53 MDH et représente 64,79% des emplois du Régime contre 351,48 MDH en 2012, en hausse de 26,19%.

EVOLUTION DES EMPLOIS
(en MDH)



RÉPARTITION DES EMPLOIS



RÉSULTAT

Le résultat de l'exercice s'est soldé par un déficit de 26,16 MDH contre un déficit de 17,27 MDH un an auparavant. Ce résultat est détaillé à travers le compte de produits et charges suivant :

Produits (MDH)	41,69
Cotisations et variation des fonds	38,98
Produits des placements	2,71
Charges (MDH)	67,85
Prestations	18,69
Variation des provisions mathématiques	30,07
Charges d'exploitation	4,96
Charges de placements	14,13
Autres charges non courantes	0,00

Conformément aux textes régissant le régime, ce résultat déficitaire est supporté par la réserve de sécurité.

PRINCIPAUX INDICATEURS FINANCIERS DU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE

Ressources	:	684,41 MDH
Emplois	:	684,53 MDH
Résultat	:	- 26,16 MDH

Bilan synthétisé au 31/12/2013

(Régime Général et Régime Complémentaire)

Exercice 2013 (en MDH)

Actif	2013	2012
Immobilisations en non valeurs	32,64	20,76
Immobilisations incorporelles	12,58	12,36
Immobilisations corporelles	93,95	67,43
Immobilisations financières autres que placements	39,59	38,18
Placements	82.552,54	80.168,23
Créances de l'actif circulant	2.369,00	4.619,74
Trésorerie - Actif	151,41	204,93
TOTAL	85.251,73	85.131,63

Passif	2013	2012
Capitaux Propres	-2.276,60	-1.980,64
Provisions, Fonds et réserves techniques	78.769,50	79.108,20
Capitaux propres assimilés	6.431,56	5.692,69
Dettes de financement	0,081	0,081
Provisions durables pour risques et charges	4,37	4,37
Dettes du Passif circulant	2.311,83	2.292,18
Autres provisions pour risques et charges	10,98	14,75
TOTAL	85.251,73	85.131,63

BILAN ACTUARIEL



HORIZON DE VIABILITÉ

2041

TAUX DE PRÉFINANCEMENT

67,58%

Dans le cadre du pilotage actuariel du RCAR, le Régime établit chaque année un bilan actuariel qui reflète une évaluation, en fin d'exercice, de ses engagements actuariels et de ses ressources (réserves et cotisations futures) et ce, sur une période de projection allant jusqu'à 100 ans. Ces projections permettent ainsi de renseigner sur les deux principaux indicateurs suivants :

- ▶ Le taux de préfinancement des engagements actuariels du Régime : calculé en groupe semi fermé ou fermé aux nouveaux entrants. Ce taux mesure le niveau des engagements couverts par les ressources actuelles et futures :
- ▶ L'horizon de viabilité : (en groupe ouvert) renseignant sur l'année d'épuisement des réserves.

ANALYSE EN GROUPE SEMI-FERMÉ

Selon cette approche, l'engagement total du Régime (dette actuarielle) s'élève à 169.500 MDH en 2013 contre 164.422 MDH un an auparavant, soit une augmentation de 3,1%. La hausse des engagements s'explique par l'augmentation des charges des retraités et des affiliés actifs.

Le total des ressources, composées des cotisations escomptées et des réserves, se chiffre à 114. 553 MDH contre 112.598 MDH en 2012, en hausse de 1,7%, due à l'augmentation des cotisations escomptées.

Le taux de préfinancement des engagements actuariels du Régime se situe à 67,58% contre 68,5% un an auparavant. Cette baisse s'explique essentiellement par le rythme d'accroissement des engagements actuariels du régime nettement supérieur à celui des ressources.

Catégories	2013 (en MDH)	2012 (en MDH)	Variation
Total des engagements	169 500	164 422	3,1%
Total des ressources	114 553	112 598	1,7%
Taux de préfinancement	67,58%	68,50%	-0,9 pts

ANALYSE EN GROUPE OUVERT

La montée en charge du Régime et l'effet de la revalorisation des droits conduiraient à une insuffisance de trésorerie au-delà de 2041, horizon de viabilité du Régime.

En effet, les ressources totales du régime, pour un montant de 84.699 MDH en 2014 (1ère année de projection), couvriraient 18 années de prestations contre 4 années en 2035, 6 mois en 2041 et 0 année en 2042, date d'épuisement des réserves.

Le graphique, ci-contre illustre l'évolution des réserves du RCAR selon les hypothèses retenues.

EVOLUTION DES FONDS ET RESERVES RCAR
(EN MDH)

