العنوان:	سبل إصلاح منظومة التقاعد بالمغرب
المصدر:	مجلة قراءات علمية في الأبحاث والدراسات القانونية والإدارية
الناشر:	حليمة عبدالرمي
المؤلف الرئيسي:	مشرف، سفيان
المجلد/العدد:	ع17
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	2023
الشهر:	مارس
الصفحات:	427 - 451
رقم MD:	1408512
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
اللغة:	Arabic
قواعد المعلومات:	IslamicInfo
مواضيع:	أنظمة التقاعد، المؤسسات العمومية، المغرب
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/1408512

© 2026 المنظومة. جميع الحقوق محفوظة.
هذه المادة متاحة بناء على الإتفاق الموقع مع أصحاب حقوق النشر، علما أن جميع حقوق النشر محفوظة. يمكنك تحميل أو طباعة هذه المادة للاستخدام الشخصي فقط، ويمنع النسخ أو التحويل أو النشر عبر أي وسيلة (مثل مواقع الانترنت أو البريد الالكتروني) دون تصريح خطي من أصحاب حقوق النشر أو المنظومة.

للإستشهاد بهذا البحث قم بنسخ البيانات التالية حسب إسلوب الإستشهاد المطلوب:

إسلوب APA

مشرف، سفيان. (2023). سبل إصلاح منظومة التقاعد بالمغرب.مجلة قراءات علمية في الأبحاث والدراسات القانونية والإدارية، ع17، 427 - 451. مسترجع من http://search.mandumah.com/Record/1408512

إسلوب MLA

مشرف، سفيان. "سبل إصلاح منظومة التقاعد بالمغرب."مجلة قراءات علمية في الأبحاث والدراسات القانونية والإداريةع17 (2023): 427 - 451. مسترجع من http://search.mandumah.com/Record/1408512

© 2026 المنظومة. جميع الحقوق محفوظة.
هذه المادة متاحة بناء على الإتفاق الموقع مع أصحاب حقوق النشر، علما أن جميع حقوق النشر محفوظة. يمكنك تحميل أو طباعة هذه المادة للاستخدام الشخصي فقط، ويمنع النسخ أو التحويل أو النشر عبر أي وسيلة (مثل مواقع الانترنت أو البريد الالكتروني) دون تصريح خطي من أصحاب حقوق النشر أو المنظومة.

الأستاذ سفيان مشرف
أستاذ سلك الثانوي التأهيلي - باحث بسلك الدكتوراه، كلية العلوم القانونية والسياسية جامعة الحسن الأول سطات

سبل إصلاح منظومة التقاعد بالمغرب

Ways to reform the retirement system in Moroco

مقدمة:

بظهورأي أزمة يكون موقف أصحاب القرارمتأرجحا بين الاستهانة بالمشكل وتأجيل الخوض فيه، وبالتالي يتم التملص من المسؤولية تاركين لمن سيخلفهم تقديركيفية تدبير الأزمة، موضوع منظومة المعاشات بالوظيفة العمومية لا يخرج عن هذه القاعدة لارتباطه الوثيق بالتوجه السياسي العام المحكوم بظرفية معينة.

إن إشكالية التقاعد شأنها في ذلك شأن اشكالية صندوق المقاصة و إشكالية الضريبة هي اشكالية مجتمعية و بالتالي فالتعامل معها يجب أن لا يكون فقط على المستوى السياسي و التقني بل على المستوى المجتمعي، أي في إطارها العام و بالتالي فإن معالجتها ليست مجرد محاولة لإنقاذه و إنما إيجاد سبل إصلاح شامل لملف ثقيل بأبعاد اجتماعية كبرى في آخر أنفاس أزمته الموشكة على الإفلاس.

أزمة لا تعود فقط إلى الاختلالات الديمغرافية بل تعود أيضا للفساد و التسيب الذي طال تدبير هذا القطاع، الأمر الذي يستدعي حكامة جيدة لإعادة بناء منظومة المعاشات ببلادنا.

يتبين من خلال المعطيات السابقة أن اشكالية المعاشات بالوظيفة العمومية هي اشكالية مفصلية و هيكلية، تتجسد في وضعية عدم التوازن المالي التي تعيشها أنظمتها المدنية و العسكرية بسبب تطور الهيكل الديمغرافي و ضعف نسب التشغيل و نظام الأجور في الوظيفة العمومية؛ لذا بات من الضروري تبني إصلاح شامل يضمن لأنظمة المعاشات ديمومتها، فالأمر- كما سبقت الإشارة . لا يتعلق بمجرد محاولة لإنقاذ ما يمكن إنقاذه و إنما يجب تبني حلول جذرية (المطلب الأول)، نتحدث إذن عن موضوع يرتبط بالمصلحة الوطنية التي تتطلب الاعتناء أكثر بمستقبل المتقاعدين (المطلب الثاني).

المطلب الأول: التوجه نحو الحلول الجذرية بدل حلول الظرفية التجزيئية

حظيت منظومة المعاشات بالوظيفة العمومية في الآونة الأخيرة باهتمام كبير من طرف الرأي العام الوطني، فإصلاح أنظمة التقاعد يعتبر اليوم أحد الأوراش الكبرى التي تعكف الحكومة الحالية على معالجتها لما تضطلع به من دور مركزي في إعادة توزيع الثروات و الحفاظ على السلم الاجتماعي و توطيد مبادئ التضامن، كما أن الدراسات و التقارير التي أنجزت حول الصندوق المغربي للتقاعد كشفت على أن الأوضاع المزرية لأنظمة المعاشات المدنية و العسكرية أصبحت محط خلاف بين مختلف الفاعلين في الحقل السياسي و الاقتصادي و الاجتماعي، و بالتالي لم يعد للهاجس الظرفي و للحلول الترقيعية و لغياب النظرة الشمولية مكانا في منظومة إصلاح التقاعد، فأصبح من اللازم الوقوف عند تشخيص الوضع الحالي و معرفة أسباب الأزمة و تجلياتها دون إغفال التوقعات

المستقبلية، ثم العمل على إيجاد الحلول الناجعة التي تضمن الاستمرارية ليس فقط على المدى القريب و المتوسط و لكن على المدى البعيد كذلك.

و نظرا لانفتاح نظام المعاشات المدنية و العسكرية على المؤثرات السياسية

و الاقتصادية و الاجتماعية فإن الوصول إلى معالجة حقيقية لإشكالية المعاشات يقتضي توفر إرادة سياسية و إقلاع اقتصادي من أجل معالجة المشاكل الاجتماعية (الفرع الأول) من جهة، ثم الاحتكاك و الاستفادة من تجارب الدول الرائدة في مجال التقاعد (الفرع الثاني).

- الفرع الأول: التعبئة السياسية و التنمية الاقتصادية لمعالجة المشاكل الاجتماعية

إن التماطل في معالجة مشكل التوازن المالي للصندوق المغربي للتقاعد، وكذا ضعف الإرادة السياسية التي تعتبر ضرورية من أجل الخروج به من النفق المسدود، كان و سيكون لها انعكاسا سلبيا على وضعية المتقاعدين، و مما لا شك فيه أن للإرادة السياسية دور مهم و كبير في معالجة إشكالية منظومة المعاشات بالوظيفة العمومية، إرادة تقتضي التفكير العميق و الجدي في كيفية التعامل معه. فالإشكالية لم تعد تتطلب إستصدار قوانين بين الفينة و الأخرى من طرف الحكومات المتعاقبة، و التي لا تفيد سوى في إثقال كاهل المشتركين و تمديد الأزمة، الشيء الذي نتج عنه غياب وجود إطار قانوني[597]، بل تستوجب إعادة النظر في هذه القوانين و العمل على صياغتها في شكل نص قانوني جامع و موحد و مبسط ينظم قطاع المعاشات.

[597]- Abdelaziz Bidane : « système de retraite au Maroc : quel avenir et Quelles réformes ? » mémoire pour l'obtention du diplôme des études supérieurs approfondies en sciences économiques, université Hassan II, faculté des sciences juridiques économiques et sociales, AIN CHOCK, Casablanca, année universitaire 2005-2006.P.89.

إن الإرادة السياسية الحقيقية ، هي التي تتطلب الابتعاد عن عدم ممارسة ما تأتي به الخطابات من إجراء ات عملية. و لعل مناظرة الرباط 2003 [598]خير شاهد على ذلك، فجل التوصيات الصادرة عن هذه المناظرة التي تعتبر الأولى و الأخيرة لم يتم تفعيلها و تنزيلها على أرض الو اقع.

إن بث روح الأمل في الأجيال المقبلة للمتقاعدين لا يمكن أن يكون إلا بوجود إرادة و تعبئة سياسية للخروج بمنظومة المعاشات العمومية إلى بر الأمان ، و هو ما نستشفه اليوم من خلال بعض المتغيرات التي تطبع الساحة السياسية و التي من شأنها أن تلعب دورا إيجابيا في حل إشكالية التقاعد ببلادنا ، حيث نجد أن هناك رغبة كبيرة في المحافظة على السلم الاجتماعي المبني على سياسة التو افق من خلال فتح حوارات و لقاءات مع مختلف مكونات المجتمع المدني من أجل التوصل إلى حل تو افقي لهذه الإشكالية [599]، ثم إعادة الاعتبار للبعد الاجتماعي في سياسة الدولة بعدما كان التركيز منصب على التوازنات الماكرو اقتصادية، و بالطبع فإن هذا التوجه لا يمكن أن يتم إلا بمعالجة الملفات الاجتماعية الكبرى و على رأسها ملف التقاعد.

كما نجد المو اثيق الدولية تؤكد على حق الإنسان في العيش الكريم و حفظ كرامته خصوصا في فترة عجزه و هو نتيجة حتمية لعولمة مجموعة من المفاهيم و المقاييس من قبيل الشفافية و

() 598ـ أعلن الوزير الأول السابق ادريس جطو خلال افتتح المناظرة أن الحكومة قررت اتخاذ بما يلزم من الجرأة و الشجاعة كافة التدابير بإصلاح هذه المنظومة، اعتبارا للوضعية الصعبة التي يعرفها الصندوق المغربي للتقاعد. كما أكد أن القطاع يقتضي اعتماد خطة دقيقة تتوخى في مرحلة أولى تصحيح مختلف المقاييس التي تشتغل وفقها أنظمة التقاعد الحالية، أما المرحلة الثانية فسيتم خلالها التركيز على توحيد هذه الأنظمة سعيا وراء تجانسها و تقليص التفاوتات الحاصلة بينها.
ـ جريدة الأحداث المغربية، 17 دجنبر 2003، عدد 1789، ص 10.

()599ـ عزيز أمراح بوعلي: "إشكالية أنظمة التقاعد بالوظيفة العمومية بالمغرب بين محدودية الإصلاح و رهان الاستمرارية"، رسالة لنيل دبلوم السلك العالي في التدبير الإداري، المدرسة الوطنية للإدارة، السنة الجامعية 2005/ 2006، ص 167.

الديمقراطية و العدالة الاجتماعية، حيث تبقى الغاية المستهدفة هي خلق نمط استهلاكي واحد و وحيد من المؤسسات الاجتماعية.[600]

إذا كانت الارادة السياسية ضرورة حتمية لكل تغيير، فمن اللازم أن تصاحب هذه الإرادة تنمية اقتصادية و ذلك في أفق تحقيق تنمية اجتماعية، و هذا لا يتأتى إلا بإعطاء القطاعات الاجتماعية مكانة خاصة على اعتبار أن التنمية المتوازنة لا تكتمل إلا بإدماج هذه القطاعات الاجتماعية[601]، فالعديد من الدول السائرة في طور النمو - على غرار الدول المتقدمة . تعمل في الوقت الحالي على خلق مجال للمسألة الاجتماعية في برامجها الاقتصادية بغية التخفيف من الضغط الذي تخلفه المشاكل الاجتماعية من أمية و تز ايد السكان.[602]

إن تحقيق التنمية الاقتصادية لمعالجة المشاكل الاجتماعية، يفرض الأخذ بعين الاعتبار العنصر البشري، و عليه أصبح من الضروري النظر إلى السكان نشيطين أو متقاعدين كموارد بشرية لا يمكن إغفال دورها في التنمية الوطنية و بالتالي أصبحت حماية هذه الموارد البشرية ليست فقط ضرورة اجتماعية أو إنسانية فحسب و إنما هي ضرورة اقتصادية لكون الإنسان أغلى رأسمال يتعين تكوينه و حمايته قبل استثماره.

و على هذا يكون موضوع التقاعد الخاص بموظفي الدولة كإشكال اقتصادي و اجتماعي متوقف بالأساس على طريقة معالجة المشاكل الاجتماعية المرتبطة به مباشرة أو بطريقة غير

() 600- سعيد أصيل: " عولمة حقوق الانسان: المنطلقات و التجليات"، مطبعة سوماكرام، الدار البيضاء، الطبعة الأولى، 2010، ص 17.

()601-طارق أتلاتي: " الموظف و المتقاعد ... أي تقاعد؟ دار القلم للطباعة و النشر و التوزيع، الرباط، الطبعة الأولى، مارس 2006، ص 103.

()602- أمارتا صون، ترجمة شوقي جلال: "التنمية حرية"، عالم المعرفة، عدد 303، ماي 2004، ص 105.

مباشرة كالتشغيل، الأجور...؛ فكيف يمكن أن يكون هذا النظام نظاما متميزا للحماية الاجتماعية من خلال علاقة الحماية الاجتماعية بالتنمية الوطنية؟

إن من بين الأسباب التي تساهم في عدم استقرار أو عدم فعالية الحماية المذكورة، هناك التضخم الذي يعمل على الانتقاص من القيمة الحقيقية للقوة الشرائية للمعاشات التي يقدمها التقاعد، و لعل استثمار الأموال و الاحتياطات المتوفرة بالصندوق المغربي للتقاعد هي كفيلة بإنعاش السوق الاقتصادي ما دام أن هذه الأموال توظف في بيع و شراء الاسهم و بالتالي دخول بورصة القيم من الباب الواسع.

و نعتقد بأنه يتعين على الصندوق المغربي للتقاعد أن يبحث عن استراتيجية جديدة تجعل نظام التقاعد المطبق على موظفي الدولة قابلا للاندماج في الاقتصاد الوطني على الرغم من أنه مؤسسة مختصة أصلا بتوفير الحماية الاجتماعية لفئات معينة من المجتمع، حيث أن بقاءه على الوضع الحالي و عدم التوصل للاستراتيجية المنشودة ستجعله غير قادر حتى على تأمين تلك الوظيفة التقليدية التي أنشئ من أجلها، وهي الحماية الاجتماعية كيفما كان مستوى هذه الحماية، ما دام أن الصندوق المغربي للتقاعد يتوفرعلى الامكانيات المالية التي تسمح له بالقيام بتوظيفات مالية إما في شكل شراء أوبيع الأسهم أو الاكتتاب في سندات الخزينة العامة أوبنك المغرب أوبعض المؤسسات العمومية الأخرى، وتتضح جليا الامكانيات التي تتوفرعليها الصندوق المغربي للتقاعد في تطورفائضه المالي بشكل إيجابي.[603]

و على أي يمكن القول أن نظام المعاشات هذا يساهم إلى حد ما في تنمية الانتاج الداخلي الاجمالي من خلال دور الصندوق المغربي للتقاعد في إنعاش الادخار و الاستثمار من خلال ضرورة

[603]- طارق أتلاتي: "الموظف و المتقاعد... أي تقاعد؟"، مرجع سابق، ص 103.

إيداع أمواله غير اللازمة لتسييره لدى صندوق الإيداع و التدبير[604]، فهو يعمل على تكوين الادخار العمومي و ذلك عن طريق إيداع الاحتياطات المالية لدى صندوق الإيداع متجاوزا سلبيات نظام الادخار الفردي الذي لم يستطع أن يضمن حماية اجتماعية و فعالة رغم تجربته في العديد من الدول.

إن طرح التقاعد كمسألة اجتماعية معناه أن الأحداث والظروف تخضع للمنطق الاقتصادي وللمنطق السياسي وكذا الثقافي الإيديولوجي، كما تبقى الإشارة إلى أن مساهمة المعاش المستحق من طرف المتقاعد في بناء سياسة عائلية هادفة، تظهر من خلال دور هذا المعاش في توفير الاستقرار المادي و النفسي للعائلة على الرغم من كونه لن يتمكن من تحقيق الاستقرار الكامل للعائلة، و ذلك

-( )[604]منذ تأسيسه لعب صندوق الإيداع والتدبير دورا هاما في إطلاق وتعزيز سوق الرساميل في المغرب، خصوصا توفير السيولة والديناميكية لبورصة الدار البيضاء، وإضافة إلى دوره كمستثمر مباشر، يقوم صندوق الإيداع والتدبير بدعم الاستثمار عن طريق شراء مساهمات في صناديق متخصصة، حيث لا يكون بالضرورة مساهما بالأغلبية، كما يتدخل في صناديق التنمية الجهوية، وفي صناديق رؤوس الأموال بالمجازفة، وبذلك أصبح شريكا في مؤسسات وطنية ودولية تعنى بالنهوض بوسائل التنمية في مجالات محددة.

وبالإضافة إلى دوره كمؤسسة مهمة في سوق السندات الأولية، فإن الصندوق يتولى تدبير ما يعادل 18 في المائة من السوق الثانوية لسندات الخزينة ويملك نحو 5 في المائة من رأس مال البورصة، وهكذا فهو يعتبر لاعباً مركزياً وأساسياً في عملية تحويل الادخار، ويعتبر أهم مستثمر مؤسساتي.
وبالإضافة إلى الاستثمارات المباشرة، فإن الصندوق أصبح يتدخل بنشاط في الاقتصاد الوطني من خلال فروعه والهيئات التي تكون مجموعة مهمة تغطي أنشطتها قطاعات مختلفة.
كما أن ثقل الصندوق المالي وطبيعة تدخلاته جعلا منه اليوم عامل تنمية يلعب دورا هاما في تحفيز وتنمية الأسواق.
تدبير الودائع
يتولى صندوق الإيداع والتدبير تدبير نوعين من الودائع:
الودائع المؤسساتية (إلزامية) التي يتلقاها وفقا للنصوص القانونية التي تلزم بعض المؤسسات(الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الذي يجمع المساهمات الاجتماعية للموظفين ومساهمات المشغلين في شركات القطاع الخاص، وصندوق التوفير الوطني لبريد المغرب...) بإيداع فائض مواردها لدى الصندوق.
ثم هناك الودائع غير الإلزامية لزبناء آخرين. وقد تطورت المهمة الأصلية لصندوق الإيداع والتدبير وأصبحت تشمل ضمان الأموال المودعة والبحث عن الأداء المالي في تدبير أموال الزبناء.
معاشات التقاعد والادخار
يتواجد صندوق الإيداع والتدبير أيضا في قطاع التأمين من خلال مؤسستين هما الصندوق الوطني للتقاعد والتأمينات، والنظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد. ويتولى الصندوق تدبير ريع حوادث الشغل وحوادث السير، وكذا أنظمة تقاعد أعضاء البرلمان، وبعض المهن الحرة. كما يقترح منتوجا تكميليا للتقاعد هو نظام روكور (النظام التكميلي للتقاعد).
- جريدة المساء، عدد 401، بتاريخ 11 أكتوبر 2008.

لخضوع البنيات العائلية لعدة تأثيرات خارجية منها ما هو اقتصادي و ما هو ديمغرافي، بيد أن نظام التقاعد نظام اجتماعي لا زال رغم كل التحولات الاقتصادية و الاجتماعية التي تعيشها مختلف المجتمعات الحديثة، يقاوم ذلك التحدي بمساهمته في دعم الاستقرار العائلي، و يعمل علي تحقيق ذلك الاستقرار بواسطة توفير الحماية العائلية، و مواجهة التداعيات الثقافية السلبية لبعض الظواهر العالمية الحديثة التي تقضي على مجموعة من القيم الدينية و الفكرية لدى المجتمع المغربي، مما ينعكس سلبا على آليات التضامن التي تحكم الأسرة المغربية.[605]

- الفرع الثاني: الاستئناس بالتجارب الأجنبية

إن أزمة التقاعد التي تعرفها بلادنا، تكاد تكون ظاهرة عالمية، لم ينج منها إلا القليل من الدول و قد حاولت بعض الدول تدارك إشكالية التوازن المالي باتخاذ مجموعة من الإجراءات ترتب عنها إدخال إصلاحات على أنظمة المعاشات التي أقرتها و ذلك لملائمتها مع التطورات الاقتصادية و الاجتماعية و الديمغرافية التي شهدتها، فعملت بعض البلدان على إدخال إصلاحات جوهرية كما هو الحال بالنسبة لدولة الشيلي، بينما اكتفت بلدان أخرى بإدخال إصلاحات جزئية تمثلت في مراجعة بعض المقاييس كالولايات المتحدة الأمريكية و فرنسا و بريطانيا.

و نظرا لقيمة هذه التجارب الأجنبية ارتأينا من الصالح إعطاء بسطة عنها:

<u>التجربة الشيلية</u> :

يعتبر النظام الشيلي للتقاعد مرجعا رئيسيا يحتذى به و مدرسة رائدة في مجال إصلاح أنظمة التقاعد حيث أدخلت إصلاحا جذريا في منظومة التقاعد وذلك بتخليها المطلق على نظام التوزيع و

[605]- المصطفى احفييظ، "نظام التقاعد في الوظيفة العمومية المغربية"، سلسلة اللامركزية و الإدارة المحلية، عدد 13، طوب بريس، الرباط، الطبعة، 2011، ص 119.

تبني نظام الرسملة. و من جملة الإصلاحات التي تبنتها الشيلي نجد إلزامية الاشتراك بالنسبة للعاملين الجدد، فيما بقي اختياريا بالنسبة للقدامى، أما بخصوص كيفية تدبير الاشتراكات في النظام الجديد فقد عملت الشيلي على تحويل هذه الاشتراكات، التي تصل نسبتها إلى 10 %[606]، إلى سندات تعويضية بفوائد تابثة، تصرف للمتقاعد وقت إحالته على التقاعد، الشيء الذي جعل الاستفادة من راتب المعاش حقا مضمونا شريطة التوفر على عدد محدد من سنوات الخدمة.[607]

فيما يتعلق بمساطر المراقبة و تحويل الحسابات و إمكانية العودة إلى نظام التوزيع، نجد هناك جهاز خارجي مختص و مستقل يتولى عملية مراقبة و افتحاص أنظمة المعاشات.[608]

<u>التجربة الفرنسية:</u>

تتسم أنظمة التقاعد في فرنسا بالتعدد و التشتت على مستوى التسيير حيث توجد عدة صناديق للتقاعد و بالتالي فإن المقاييس المعتمدة لهذه الأنظمة و كذلك المنافع المخولة تختلف من صندوق إلى آخر.

إلا أنه على اختلافها، فإن هذه الأنظمة ترتكز أساسا على النظام التوزيعي و تتسم كذلك بعدم وجود مدخرات لديها لتمويل أي إصلاح.

كما أن هذه الأنظمة تتسم بسخائها و بكلفتها التي أصبحت ثقيلة حيث أن نسب الاشتراكات اللازمة لتمويل المنافع التي تسديها مختلف هذه الأنظمة تمثل حوالي 15% من الناتج المحلي الإجمالي.

606()- THOMAS LANCEREAU : « les fonds de pension en Amérique latine, conjoncture », Mai 1999.
607()- OCDE, le régime de retraite Chilien, document de travail, 1998.
608()- le régime de retraite au Chili, un modèle selon le FMI document : www.libres.org.

و حسب التوقعات، فإن تمويل أنظمة التقاعد في فرنسا يتطلب سنتين من الناتج المحلي الإجمالي المذكور.[609]

ويمكن تحصيل أسباب انخرام توازن هذه الأنظمة بالعوامل التالية:

. نسبة الشيخوخة التي أصبحت تميز المجتمع الفرنسي حيث أن نسبة المنتفعين بالمعاشات أصبحت في ازدياد مستمر من سنة إلى أخرى بينما لم تشهد نسبة المساهمين الجدد نفس الارتفاع.

من جهة أخرى، فإن التحكم في عدد الوفيات و انخفاض نسبة الخصوبة إلى جانب تحسن أمل الحياة عن الولادة كلها عوامل إضافية جاءت لتعمق المشاكل التي تتعرض لها أنظمة التقاعد في فرنسا.

. البطالة التي كان لها انعكاسات سلبية على مداخيل أنظمة الضمان الاجتماعي و بالتالي على أنظمة التقاعد حيث انجر عنها تقلص في المداخيل (الاشتراكات) و ارتفاع في المصاريف بسبب سياسة التشجيع على المغادرة للتقاعد.[610]

. العولمة و آثارها على أنظمة الضمان الاجتماعي بصفة عامة و على أنظمة التقاعد بصفة خاصة حيث أن من آثارها التقليص في عدد الانتدابات الجديدة و التشجيع على الانتصاب الحر.

. التخفيض سنة 1981 في سن التقاعد إلى 60 سنة، مثل عبئا كبيرا على أنظمة التقاعد في فرنسا و لم تتمكن الدولة من إيجاد الموارد الضرورية لتعويضه.

609()- l'avenir de nos retraités, rapport au 1er ministre, paris, la documentation française, 1999.

610()- R. teulade, « l'avenir des systèmes de retraite » Avis du conseil Economique et Social, 12 janvier 2000.

لكل هذه الأسباب فكرت السلط العمومية في إدخال الإصلاحات اللازمة على الأنظمة الموجودة و ذلك منذ سنة 1993.

و هكذا تم الشروع في إصلاح أنظمة التقاعد في القطاع الخاص. و يرتكز هذا الإصلاح خاصة على مراجعة بعض المقاييس المتعلقة أساسا بفترة الاشتراكات المستوجبة للانتفاع بالحد الأقصى للمعاشات و ذلك بالتمديد فيها من 37.5 سنة إلى 40 سنة بصفة تدريجية من سنة 1993 إلى سنة 2003 و كذلك على مراجعة الأجر المرجعي لاحتساب المعاشات بالأخذ بعين الاعتبار فترة أفضل 25 سنة من الاشتراكات المحينة عوضا عن 10 سنوات.

و تواصل إصلاح أنظمة التقاعد في فرنسا سنة 1995 مع ما يعبر عنه بمخطط جوبي و الذي يهدف أساسا إلى مراجعة الأنظمة الخصوصية و الشروع في استقلالية نظام الموظفين و خلق صناديق المعاشات.

إلا أن هذا المخطط لم يرى النور بسبب المشاكل الاجتماعية التي خلفها هذا المخطط آنذاك.

أما الخطوة الهامة التي تم قطعها في هذا المجال، فتتمثل في القانون عدد 775 لسنة 2003 المؤرخ في 21 غشت 2003 و المتعلق بإصلاح أنظمة التقاعد و الذي جاء بعد سلسلة من المشاورات بين مختلف الهيئات المعنية.

و يهدف هذا القانون إلى ضمان التوازن المالي لأنظمة التقاعد حتى سنة 2020. و يتضمن هذا الإصلاح المحاور الرئيسية التالية:

.ضمان مستوى أرفع لمعاشات التقاعد و ذلك بالتمديد في فترة النشاط أو في فترة الاشتراكات المستوجبة للانتفاع بالحد الأقصى للمعاشات.

من ذلك تم الإبقاء على فترة 40 سنة المستوجبة للحصول على معاشات تقاعد كاملة إلى حدود سنة 2008 ليقع الارتفاع في الفترة المعنية إلى 41 سنة بحلول سنة 2012 و 42 سنة بحلول سنة 2020 و هو ما يمثل ارتفاعا تدريجيا بما قيمته 17 ثلاثية.

من جهة أخرى سيقع تنظير نظام التقاعد في القطاع الخاص مع القطاع العمومي باعتماد نفس فترة النشاط المستوجبة أي 40 سنة بداية من سنة 2008 عوضا عن 37.5 سنة المعمول بها حاليا.

.الرفع في قاعدة احتساب المعاشات من 150 ثلاثية وفق مبدأ التجزئة إلى 160 ثلاثية مع عدم المساس بقيمة معاشات تقاعد المضمونين الذين قضوا فترات تربص تقدرب 40 سنة عمل.

.الرفع في مساهمات الشيخوخة بنسبة 0.2 نقطة.

.إقرار حو افز بالنسبة للراغبين في مواصلة النشاط بعد بلوغ سن ال 60 سنة و المتحصلين على أكثر من 160 ثلاثية و ذلك بزيادة 0.75 عن كل ثلاثية تفوق الحد الأقصى المطلوب و ذلك بالنسبة للقطاع الخاص.

أما بالنسبة للقطاع العمومي، فإن ضارب التمديد في النشاط يتم منحه بحساب 3% عن كل سنة إضافية تفوق 60 سنة من العمرو 40 سنة من النشاط و قد تم تحديد هذا الحافزب 5 سنوات.

.إدخال مرونة أكثرفي قواعد الجمع بين المعاشات و تعاطي شغل.

.المحافظة على روح العدالة الاجتماعية لأنظمة التقاعد بإعطاء ضمانات إلى الأجراء من ذوي الدخل المحدود و ذلك بتمكينهم من ضمان إضافي يصل إلى 85% من الأجر الأدنى بعد قضاء فترة نشاط كاملة.[611]

و بفضل كل هذه الإجراءات من المتوقع أن تحافظ أنظمة التقاعد على توازناتها المالية حتى سنة 2020.

و ما يمكن ملاحظته من خلال الإصلاح الأخير أنه تمت المحافظة على النظام التوزيعي لأنظمة التقاعد بالرغم من الظواهر التي سبقت الإشارة إليها آنفا و المتعلقة أساسا بالتحولات الديموغرافية للمجتمع الفرنسي و هو ما يجعل حسب رأينا هذا الإصلاح محدودا في الزمن.

تجربة الولايات المتحدة الأمريكية :

تم وضع نظام للضمان الاجتماعي في الولايات المتحدة الأمريكية سنة 1935. ويتضمن نظام التقاعد في هذا البلد درجتين: نظام عمومي إجباري و أنظمة خاصة اختيارية.

و يشمل النظام العمومي غالبية الأشخاص الذين يتعاطون شغلا سواء كانوا أجراء أو غير أجراء.

وتتم تصفية المعاشات على أساس معدل الأجور المصرح بها خلال أحسن 35 سنة من الحياة المهنية يقع تعديلها حسب نسب تطور الأجور.

ويمول هذا النظام بنسبة اشتراكات حددت ب 10.6% من الأجور المصرح بها مع تحديد سقف لهذه الأجور.

611()- Sadek Aref: « les retraités : crises, enjeux et réformes. Centre d'étude et de recherches documentaires, 2006, PP 88-91.

وحددت سن الإحالة على التقاعد ب 65 سنة مع إمكانية طلب التقاعد المبكر بداية من سن 62 سنة مع إقرار تخفيض ب 6.66% عن كل سنة متبقية لبلوغ السن القانونية.

وللتمتع بمعاش تقاعد عمومي يشترط قضاء حد أدنى من النشاط لا يقل عن 40 سنة.

أما عن الأنظمة الخاصة التكميلية فهي تستند في معظمها على نظام الرأسملة.[612]

وتتم تصفية المعاشات وفقا لهذه الأنظمة في قالب رأس مال أو في قالب معاشات عمرية. مع الإشارة إلى أن حوالي 75% من المتقاعدين يتقاضون معاشات خاصة.

وما يمكن ملاحظته من خلال تواجد هذين النظامين أن النظام الخاص الاختياري والشخصي لم يثر إشكاليات تذكر خلافا للنظام العمومي الذي هو مطالب بإسداء معاشات لكل العاملين، و يوجد حاليا في خضم الاشكاليات المطروحة للنقاش.

من ذلك، أن هذا النظام كغيره من الأنظمة الموجودة في البلدان الغربية و خاصة الأوروبية منها، معرضة إلى عدة عوامل ديمغرافية تهم خاصة شيخوخة السكان وكذلك التحسن المتواصل على مستوى أمل الحياة عند الولادة.

فنسبة السكان الذين تجاوز سنهم ال 60 سنة مرت من 17% سنة 1990 (حوالي 43 مليون شخص) إلى حوالي 33% سنة 2030 (144 مليون شخص) ، لتبدأ فيما بعد في التقلص. و من شأن هذه العوامل أن تمثل ضغطا متواصلا على نظام التقاعد العمومي الذي يرتكز على النظام التوزيعي.

وتجدر الإشارة في هذا المجال أنه تم سنة 1983 اتخاذ إجراءات تمثلت خاصة في الرفع في سن الإحالة على التقاعد من 65 إلى 67 سنة.

612()- Martine Bulard : «les retraités : trahis par les fonds de pension », le monde diplomatique, Mai 2003.

و حسب هذا الإصلاح فإن السن العادية ارتفعت من 65 إلى 66 سنة بين سنتي 2000 و 2005 لتستقر في حدود 67 سنة بين سنتي 2017 و 2022.

أما بخصوص الوضعية المالية لهذا النظام فإن موارده أصبحت تفوق مصاريفه و ذلك منذ سنة 1983 مما مكن من تكوين احتياطات بلغت سنة 1997 لنظامي المعاشات و العجز 655 مليار دولار أي ما يعادل 1.8% من مبلغ المنافع المسداة خلال نفس السنة بعنوان النظامين المذكورين، الشيء الذي ساهم في التقليص من حدة عامل التشيخ السكاني.

إلا أن هذا الحل يبدو ظرفيا حيث أن حجم المنافع شهد ارتفاعا يفوق حجم الاشتراكات الحالية جراء تنامي المنتفعين بمعاشات، الشيء الذي سيحتم استغلال جزء من الاحتياطات السالفة الذكر. و مع بداية سنة 2020 من المتوقع أن تكون الاشتراكات و الفوائد غير كافية لتغطية المصاريف المنجرة عن المنافع المسداة و بالتالي فإن اللجوء إلى الاحتياطات المالية سيصبح شيئا حتميا. و تبعا لذلك، من المتوقع أن تستنفذ هذه الاحتياطات بعد سنة 2030.[613]

و بالتالي، فإن التوازن المالي بالاعتماد على نسب الاشتراكات الحالية يبقى صعب التحقيق مما يجعل مستقبل أنظمة التقاعد بأمريكا غامضا.

لذلك، تم التقدم بعدة مقترحات بغرض إصلاح هذه الأنظمة و هي موجهة في معظمها إلى مزيد تعميم الادخار الفردي و توجيهه لتمويل المعاشات المستقبلية.

و يمكن القول بأن الحلول الجذرية التي من شأنها ضمان ديمومة أنظمة التقاعد في الولايات المتحدة الأمريكية بدون خلق إشكاليات اجتماعية و سياسية، مازالت لم تتضح بعد.

---

[613]- voir le site : www.observatoire-retraite.org.

التجربة البريطانية:[614]

يشتمل نظام التقاعد في بريطانيا على أنظمة عمومية تديرها الدولة إلى جانب أنظمة مهنية تديره المؤسسات أوفي قالب ادخارفردي تديرها المؤسسات أو شركات التأمين.

فبالنسبة للأنظمة العمومية، التي هي موضوع بحثنا، فهي تشتمل على نظام قاعدي تم إحداثه منذ سنة 1946 و نظام تكميلي أحدث سنة 1961 و تم إدخال إصلاحات عليه سنة 1978.

1. النظام القاعدي:

يرتكزهذا النظام على المبادئ التالية و التي يعبرعنها بنظام "بيفرج":

. إجبارية الاشتراك لكل الشرائح العاملة سواء الأجراء في القطاعين العمومي

و الخاص أو العمال غير الأجراء؛

. إسناد منافع تقديرية غير مرتبطة بالنشاط المهني؛

. محدودية المنافع المخولة حيث أنها لم تتجاوزسنة 2003، 15% من معدل الأجور؛

. ضرورة توفر مدة الاشتراكات اللازمة و المحددة ب 44 سنة للرجال و 39 سنة بالنسبة للنساء للحصول على معاشات كاملة.

و يمول هذا النظام عن طريق اشتراكات تقتطع من الأجور. إلا أن هذه الاشتراكات ليست خاصة بنظام المعاشات بل تغطي كافة فروع التأمينات الاجتماعية.

614()- voir le site : www.cleiss.fr: « le régime britannique de sécurité sociale », 25 juin 2005.

أما عن سن الاحالة على التقاعد فهي محددة ب 65 بالنسبة للرجال و60 سنة بالنسبة للنساء مع العلم أنه تم سن قانون سنة 1995 يقضي بتوحيد هذه السن و الرفع منها تدريجيا خاصة بالنسبة للنساء لتصبح فترة الاشتراكات المستوجبة للحصول على معاش كامل محددة ب 44 سنة.

هذا و تجدر الاشارة إلى أن مبلغ المعاشات الكاملة حدد بحوالي 500 أورو سنة 2003 بالنسبة للعائلة التي لها دخل وحيد (أي أن حد الزوجين ليست له معاشات خاصة) و تقع مراجعة المعاشات سنويا حسب تطور الأسعار عند الاستهلاك.

2. النظام التكميلي العمومي:

يهم هذا النظام الشرائح التي تتقاضى أجورا تفوق الحد الأدنى. و تم استثناء الأجراء الذين لهم أنظمة مهنية للتقاعد من الانخراط بالنظام التكميلي العمومي.

و قد كان من المتوقع أن يسند هذا النظام معاشات تكميلية في حدود 25% من معدل أجور أحسن 20 سنة من الحياة المهنية للمضمون، إلا أن الحكومة أقرت سنة 1980 مراجعة جذرية لبعض مقاييس هذا النظام تهم خاصة ربط الأجر الأدنى و الأقصى بتطور الأسعار، عوضا عن تطور الأجور و التخفيض من مبلغ المعاشات إلى 20% عوضا عن 25% مع احتسابها على أساس معدل الأجور المتحصل عليه طوال كامل الحياة المهنية.

إجمالا و من خلال ما سبق ذكره من تجارب أجنبية، نتبين أن إصلاح أنظمة التقاعد مطروحة في جل الدول و لنفس الأسباب تقريبا: شيخوخة السكان، تقلص المؤشر الديمغرافي، تحسن أمل الحياة...

و قد بادرت معظم هذه الدول بإدخال إصلاحات تتناسب مع وضعها الاقتصادي

و الاجتماعي. كما أن هذه الاصلاحات لم تكن فجئية بل سبقتها دراسات و نقاشات بين مختلف الأطراف المعنية. إضافة إلى ذلك، فإن الاصلاحات التي تم إقرارها من قبل مختلف البلدان اعتمدت التدرج على عدة سنوات بما يحافظ على الحقوق المكتسبة للمضمونين الاجتماعيين و كذلك على التوازنات المالية لأنظمة التقاعد.

من جهة أخرى، فإن غالبية هذه الدول اعتمدت نفس التمشي تقريبا بإقرار نظام قاعدي يضمن حدا أدنى للمعاشات لفائدة كل الشرائح المهنية يرتكز على التضامن و التكافل و ممولا إما عن طريق الاشتراكات أو عن طريق المعاشات، و أنظمة تكميلية منها الإجبارية و منها الاختيارية تمول عن طريق الاشتراكات بين الأجير و المؤجر أو عبر الادخار الفردي.

المطلب الثاني: ضرورة الاعتناء بمستقبل المتقاعدين

إن ضمان استمرارية الأنظمة في تقديم المعاشات للمتقاعدين لا يتوقف فقط على تحقيق التوازن المالي و إنما يتعداه إلى ضرورة الاعتناء بمستقبل المتقاعدين . الذي يتزامن و مغادرة الشخص لوظيفته بشكل حتمي . عن طريق تنويع الخدمات الاجتماعية المقدمة لهم من طرف الصندوق (الفرع الأول) وكذا من خلال إعدادهم القبلي لمرحلة التقاعد (الفرع الثاني) التي تختلف إلى حد كبير عما عاشه المتقاعدين أثناء حياتهم الإدارية.

- الفرع الأول: تنويع الخدمات المقدمة من طرف الصندوق

لم يعد مجال تدخل أنظمة التقاعد في الدول المتقدمة منحصرا فقط أثناء ممارسة النشاط الإداري، بل تم تجاوزه إلى ما بعد نهاية الحياة النشيطة، عن طريق تقديم مجموعة من الخدمات الاجتماعية التي لم تعد بدورها تقتصر على منح رواتب المعاشات فحسب، بل أضحت تمنح مجموعة من الحقوق وعيا منها بضرورة توفير ظروف العيش الكريم للمتقاعدين.

ببلادنا يبقى رهان تحقيق الحماية الاجتماعية الشاملة رهين، أولا بتحسين الوضع المالي للمتقاعد ويبقى أهم إجراء ينبغي اتخاده هنا هو الرفع من الحد الأدنى للمعاش (1000 درهم) الذي لا يعمل على تغطية جميع متطلبات المتقاعد و متطلبات عائلته، في ظل التحولات الاقتصادية التي تعرفها بلادنا حاليا. ثم ثانيا خلق مؤسسات عمومية تعنى بالشؤون الاجتماعية للمتقاعدين على غرارباقي المؤسسات من ذات القبيل.

و في هذا المجال يمكن الاهتداء بالتجربة التونسية التي يعمل الصندوق الوطني للتقاعد و الحيطة الاجتماعية المسؤول عن تدبيرأنظمة المعاشات في القطاع العمومي بمنح المتقاعد وذوي الحقوق مجموعة من المنح، و نخص بالذكر هنا منحة الدخل الوحيد شريطة وجود أطفال تحت كفالته و عدم مزاولة الزوج أي عمل.

كما يعطي نظام التقاعد بالوظيفة العمومية التونسية للأعوان الذين لم يستوفو شرط الأقدمية، أي الذين توقفوا عن الخدمة دون التمكن من الحصول على جراية التقاعد، مع إثباتهم لأقدمية قدرها 5 سنوات على الأقل حق الاختياربين استرجاع مساهماتهم بعنوان التقاعد أو طلب الحصول على منحة شيخوخة بداية من تاريخ بلوغهم السن القانونية للإحالة على التقاعد وتصرف منحة الشيخوخة كل شهربحلول سن التقاعد و تبلغ قيمتها 50% من الأجر الأدنى المهني للمضمون. و يمكن للمنتفعين من منحة الشيخوخة الانتفاع كذلك بالمنح العائلية و منحة الدخل الوحيد، في حين لا يخول لهم إمكانية الاستفادة من منحة رأس المال عند الوفاة الذي يطبق على أعوان الدولة و الجماعات العمومية المحلية و المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية، أعضاء الحكومة و النواب و الولاة المباشرون لمهامهم، أعوان المؤسسات العمومية ذات الصبغة الصناعية أو التجارية ثم الأعوان المحالون على التقاعد و المنتفعون بجراية من الصندوق الوطني للتقاعد و

الحيطة الاجتماعية. و توزع منحة رأس المال عند الوفاة على المستحقين بنسبة الثلث لفائدة القرين و الثلثين للأبناء الذين هم في كفالة المنخرط عند الوفاة.[615]

- الفرع الثاني: الإعداد القبلي للمتقاعدين

تعد مرحلة التقاعد مرحلة جديدة تختلف إلى حد كبير عما عاشه المتقاعد أثناء حياته الإدارية، وهو ما يجعل الاهتمام لا يقتصر فقط على الجانب المادي، بل يجب أن يشمل حتى الجانب المعنوي النفسي، فمرحلة التقاعد ليست مرحلة انتهاء و فناء كما يعتقد الكثيرون، بل إنها مرحلة أخرى في حياة الانسان يجدد فيها عطاءاته بأشكال أخرى لاسيما إذا استطاع الاعداد لها و برمجتها قبل حلول موعدها.[616]

فأصبح بذلك للإعداد القبلي للتقاعد أهمية كبيرة تجلت من خلال إيلاءه العديد من الدول الغربية المتقدمة عناية خاصة، فخصصت لذلك برامج لتكوين المقبلين على التقاعد و مدهم بالمعلومات الضرورية لتمكينهم من التكيف مع وضعيتهم الجديدة و توعيتهم بأهمية الوقت الحر و بطرق استغلاله.

ببلادنا، التقاعد لا يشكل وحده العامل الوحيد الذي يؤدي إلى تقهقر الحالة الصحية و النفسية للمتقاعد و إنما يساهم في هذا الوضع مشكل التكيف مع الوقت الفارغ، و هذا له ارتباط

---

(615)- سيد بلال: "أنظمة التقاعد في تونس: الواقع و التحديات و الآفاق"، مطبعة الديوان الوطني للأسرة و العمران البشري، أبريل 2007، ص 15 16.

(616)-باديدي الحسن، "أنظمة التقاعد في القطاع العمومي و شبه العمومي"، بحث لنيل ديبلوم السلك العالي بالمدرسة الوطنية للإدارة، 1993، ص 156.

وثيق بكيفية استعمال الوقت الفارغ في الماضي الذي كان يعتبروقتا خارج العمل حيث أن العديد من الأشخاص لا يستغلونه بطريقة نافعة و هذا ما يزيد وضعيتهم تعقيدا.[617]

وضعية تكرسها قلة الأبحاث والدراسات الميدانية الخاصة بهذه الفئة، ثم غياب مؤسسات خاصة بالمتقاعدين تكون بمثابة حافز قوي يدفع المتقاعدين لاستثمار أوقاتهم الحرة في أنشطة تتماشى و ميولاتهم.[618]

خلاف الدول الرائدة كألمانيا التي أدمجت بعض الجامعات ضمن برامجها حلقات دراسية موجهة بالخصوص إلى الموظفين الذين أشرفوا على سن التقاعد. و هذا النموذج الألماني يعكس التقدم الذي وصلت إليه الدول الغربية في مجال الخدمات الاجتماعية المقدمة لموظفيها، و تبين من جهة أخرى أن مسؤولية الاعداد للتقاعد لا تقع على الفرد وحده بل تتحملها الدولة بالدرجة الأولى و غيرها من الهيئات العامة و الخاصة.[619]

إن مسؤولية الاعداد القبلي للتقاعد تدخل في إطار توعية المتقاعدين بحقوقهم المعاشية التي تكاد تكون منعدمة داخل الإدارة المغربية ، حيث يلاحظ أن الجهل بهذه الحقوق يبقى منتشرا ليس فقط بين الموظفين و لكن بين الأطر و المسؤولين على مصالح الموظفين الذين لا يعلمون عن التقاعد إلا القليل[620]،و مرد ذلك هو قلة الدراسات المتخصصة في موضوع التقاعد و انعدام حملات التوعية بأنظمة المعاشات و الحقوق التي تضمنها للمستفيدين منها. و هي مسؤولية مشتركة

() [617]-صويلح الحياني أكرم و بوعزاوي محمد: "مساهمة في دراسة نظام المعاشات المدنية"، بحث لنيل دبلوم السلك العادي للمدرسة الوطنية للإدارة العمومية، 1992، ص 101.

() [618]- عبد الله الضعيف: "الوقت الحر عند المتقاعد المغربي"، بحث لنيل دبلوم المعهد الملكي لتكوين الأطر، سنة 1990.

() [619]- سعيد كْلزيم: "الإعلام من أجل توعية الموظف المرسم و ذوي حقوقه بالواجبات و الحقوق المعاشية"، بحث لنيل دبلوم إعلامي متخصص، مدرسة علوم الاعلام، سنة 1987، ص93.

()[620]- محسن محمد: "مساهمة في دراسة نظام أجور موظفي الدولة بالمغرب"، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون العام، جامعة محمد الخامس، كلية العلوم القانونية و الاقتصادية والاجتماعية، الرباط، السنة الجامعية 1987 1988، ص 103.

بين الهيئات المشغلة ووسائل الإعلام و الصندوق المغربي للتقاعد الذي يبقى ملزما بتنظيم ندوات و إخراج دلائل خاصة بالمعاشات المدنية و العسكرية مع تحيينها وتنويع الخدمات و جعلها رهن إشارة زبناءه عبر موقعه الإلكتروني على شبكة الانترنيت، و تعزيزها حاليا و مستقبلا باعتماد مقاربة تشاركية من طرف الادارة المشغلة و الجهة المانحة للمعاش و فعاليات المجتمع المدني الناشطة في مجال التقاعد.

فهذه المبادرات من شأنها، إذا أضيفت عليها تدابير أخرى، أن تلعب دورا ايجابيا في الحد من المضاعفات النفسية و الاجتماعية التي قد يتعرض لها المتقاعدون.

خاتمة:

يمكن القول، إن معالجة ملف ثقيل، بأبعاد اجتماعية كبرى، بكلفة مالية ضخمة، في اخر انفاس ازمته الموشكة على الإفلاس، لن يكون الظرف الملائم لإعادة بناء منظومة التقاعد ببلادنا، بقدر ما سيكون مجرد محاولة مؤقتة لانقاد ما يمكن انقاذه. خصوصا و أن كل تأخر في الإصلاح سيكلف 20 مليار درهم سنويا، رقم أكده مدير الصندوق المغربي للتقاعد حينما قال: "كلما تأخرنا في اتخاذ القرار، إلا ويزيد تعقيد الإجراء ات الواجب اتخاذها، وتتفاقم التكلفة الموزعة بين مقاييس إصلاح منظومة التقاعد العمومية".

صحيح أن السلطات الحكومية بادرت منذ سنة 2003 إلى وضع مجموعة من اللجان مهمتها التفكير، و تقديم المقترحات المناسبة لإصلاح نظام المعاشات، غير أن هذا الاهتمام جاء متأخرا، تجسد في عقد المناظرة الوطنية حول إصلاح أنظمة التقاعد، و التي أسفرت عن خلق لجنة وطنية و لجنة تقنية بمشاركة الفرقاء الاجتماعيين عهد إليهم بوضع تصور شامل للإصلاح إيمانا منهم بضرورة البحث في سبيل تحقيق التقاعد المريح لمجموع المتقاعدين و ذلك من خلال رسم الاطار

العام للخروج بنظام التقاعد المطبق على موظفي الدولة من النفق المسدود، وكذا لصياغة برامج عمل و فسح المجال لكل القوى الراغبة في تطوير الفعل الاجتماعي و توجيهه لخدمة أهداف استراتيجية و سياسة مضبوطة و محددة في هذا المجال.

لكن السيناريوهات التي تم وضعها .من وجهة نظرنا .لا تتماشى كلية مع طموحات المشتركين في نظام التقاعد العمومي، لذلك لازالت هذه السيناريوهات محل نقاش من طرف ممثلي المنخرطين.

لائحة المراجع المعتمدة

- Abdelaziz Bidane : « système de retraite au Maroc : quel avenir et Quelles réformes ? » mémoire pour l'obtention du diplôme des études supérieurs approfondies en sciences économiques, université Hassan II, faculté des sciences juridiques économiques et sociales, AIN CHOCK, Casablanca, année universitaire 2005-2006.
- جريدة الأحداث المغربية، 17 دجنبر 2003، عدد 1789.
- عزيز أمراح بوعلي: "إشكالية أنظمة التقاعد بالوظيفة العمومية بالمغرب بين محدودية الإصلاح و رهان الاستمرارية"، رسالة لنيل دبلوم السلك العالي في التدبير الإداري، المدرسة الوطنية للإدارة، السنة الجامعية 2005/ 2006.
- سعيد أصيل: " عولمة حقوق الانسان: المنطلقات و التجليات"، مطبعة سوماكرام، الدار البيضاء، الطبعة الأولى، 2010.

- طارق أتلاتي: " الموظف و المتقاعد ... أي تقاعد؟ دار القلم للطباعة و النشر و التوزيع، الرباط، الطبعة الأولى، مارس 2006.
- أمارتا صون، ترجمة شوقي جلال: "التنمية حرية"، عالم المعرفة، عدد 303، ماي 2004.
- جريدة المساء، عدد 401، بتاريخ 11 أكتوبر 2008.
- المصطفى احفييظ، "نظام التقاعد في الوظيفة العمومية المغربية"، سلسلة اللامركزية و الإدارة المحلية، عدد 13، طوب بريس، الرباط، الطبعة، 2011.
- THOMAS LANCEREAU : « les fonds de pension en Amérique latine, conjoncture », Mai 1999.
- OCDE, le régime de retraite Chilien, document de travail, 1998.
- le régime de retraite au Chili, un modèle selon le FMI document : www.libres.org.
- l'avenir de nos retraités, rapport au 1er ministre, paris, la documentation française, 1999.
- R. teulade, « l'avenir des systèmes de retraite » Avis du conseil Economique et Social, 12 janvier 2000.
- Sadek Aref: « les retraités : crises, enjeux et réformes. Centre d'étude et de recherches documentaires, 2006

- Martine Bulard : «les retraités : trahis par les fonds de pension », le monde diplomatique, Mai 2003.
- voir le site : www.observatoire-retraite.org.
- voir le site : www.cleiss.fr: « le régime britannique de sécurité sociale », 25 juin 2005.
- سيد بلال: "أنظمة التقاعد في تونس: الو اقع و التحديات و الآفاق"، مطبعة الديوان الوطني للأسرة و العمران البشري، أبريل 2007.
- باديدي الحسن، "أنظمة التقاعد في القطاع العمومي و شبه العمومي"، بحث لنيل ديبلوم السلك العالي بالمدرسة الوطنية للإدارة، 1993.
- صويلح الحياني أكرم و بوعزاوي محمد: "مساهمة في دراسة نظام المعاشات المدنية"، بحث لنيل دبلوم السلك العادي للمدرسة الوطنية للإدارة العمومية، 1992.
- عبد الله الضعيف: "الوقت الحر عند المتقاعد المغربي"، بحث لنيل دبلوم المعهد الملكي لتكوين الأطر، سنة 1990.
- سعيد كْلزيم: "الإعلام من أجل توعية الموظف المرسم و ذوي حقوقه بالواجبات و الحقوق المعاشية"، بحث لنيل دبلوم إعلامي متخصص، مدرسة علوم الاعلام، سنة 1987.
- محسن محمد: "مساهمة في دراسة نظام أجور موظفي الدولة بالمغرب"، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون العام، جامعة محمد الخامس، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، الرباط، السنة الجامعية 1987 1988.