



## REPUBLIQUE TUNISIENNE

---

### Programme d'Appui Institutionnel à la Transition Tunisienne (PAITT)

#### Fiche de jumelage

**Intitulé du projet :** Renforcement du régime de retraite et sa gouvernance

**Administration bénéficiaire :** Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale (CNRPS)

**Référence du jumelage :** TN 18 ENI SO 01 21

**Référence de l'avis de publication:** EuropeAid/ 173369 /ID/ACT/TN

**Projet financé par l'Union européenne**

*OUTIL DE JUMELAGE*

## **Abréviations et acronymes**

AA	Accord d'Association
BIT	Bureau Internationale du Travail
CNAM	Caisse Nationale d'Assurance Maladie
CNRPS	Caisse Nationale de Retraite et de la Caisse de Prévoyance Sociale
CNSS	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
CP	Chef de projet
CPP	Comité de Pilotage du Projet
CRJ	Conseiller Résident de Jumelage
DUE	Délégation de l'Union européenne
ECT	Expert Court Terme
EM	Etat membre
GIZ	La Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit. (Organisme allemand de coopération internationale).
OIT	Organisation Internationale du Travail
PAITT	Programme d'Appui Institutionnel à la Transition Tunisienne
PAP	Programme annuel de performance
PB	Pays Bénéficiaire
PEV	Politique Européenne de Voisinage
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
RAP	Rapport annuel de performance
RIT	Rapport Intérimaire Trimestriel
RV	Responsable de Volet
SIGMA	Support for Improvement in Governance and Management
TAIEX	Technical Assistance and Information Exchange
UE	Union européenne
UGTT	Union Général Tunisienne du Travail
UGP3A	Unité de gestion du Programme d'Appui à l'Accord d'Association
UNAC	Convention onusienne Anti-corruption
UTICA	Union Tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat

## Sommaire

1. INFORMATIONS DE BASE.....	- 4 -
1.1. Programme .....	- 4 -
1.2. Secteur de Jumelage .....	- 4 -
1.3. Budget financé par l'Union européenne.....	- 4 -
1.4. Objectifs de développement durable (ODD).....	- 4 -
2. OBJECTIFS .....	- 4 -
2.1. <i>Objectif général</i> .....	- 4 -
2.2. <i>Objectif spécifique</i> .....	- 4 -
2.3. <i>Les éléments ciblés dans les documents stratégiques, à savoir le plan national de développement/l'accord de coopération/l'accord d'association/la stratégie de réforme sectorielle et les plans d'action connexes</i> .....	- 4 -
3. DESCRIPTION.....	- 5 -
3.1. Contexte et justification.....	- 5 -
3.2. Réformes en cours .....	- 9 -
3.3. Activités connexes.....	- 9 -
Liste des dispositions de l'acquis de l'UE/des normes applicables .....	- 10 -
3.5. Volet et résultats par volet.....	- 11 -
3.6. Moyens et apports de la ou des administrations de l'EM de l'UE partenaire .....	- 12 -
4. BUDGET .....	- 16 -
5. MODALITES DE MISE EN ŒUVRE.....	- 16 -
5.1. Organisme de mise en œuvre responsable de la passation de marché et de la gestion financière .....	- 16 -
5.2. Cadre institutionnel .....	- 16 -
5.3. Homologues dans l'administration bénéficiaire.....	- 17 -
6. DUREE DU PROJET .....	- 17 -
7. GESTION ET RAPPORTS .....	- 17 -
7.1. Langue.....	- 17 -
7.2. Comité de pilotage du projet .....	- 17 -
7.3. Rapports .....	- 17 -
8. DURABILITE.....	- 17 -
9. QUESTIONS TRANSVERSALES .....	- 18 -
10. CONDITIONNALITES ET ECHELONNEMENT .....	- 18 -
11. INDICATEURS DE PERFORMANCE .....	- 18 -
12. INFRASTRUCTURES DISPONIBLES .....	- 19 -
13. ANNEXES .....	- 20 -

## 1. INFORMATIONS DE BASE

---

- 1.1. Programme:** Programme d'Appui Institutionnel à la Transition Tunisienne (PAITT)  
(ENI/2018/041-231 - Gestion indirecte avec contrôle ex ante)

*Pour les demandeurs du Royaume-Uni: veuillez noter qu'à la suite de l'entrée en vigueur de l'accord de retrait UE-Royaume- Uni<sup>1</sup> le 1er février 2020 et en particulier les articles 127, paragraphe 6, 137 et 138, les références aux personnes physiques ou morales résidant ou établies dans un État membre de l'Union européenne et aux marchandises originaires d'un pays éligible, au sens du règlement (UE) n ° 236/2014<sup>2</sup> et de l'annexe IV du partenariat ACP-UE Accord<sup>3</sup>, doit être compris comme incluant les personnes physiques ou morales résidant ou établies au Royaume-Uni<sup>4</sup>. Ces personnes et biens sont donc éligibles dans le cadre de cet appel.*

- 1.2. Secteur de Jumelage :** Affaires sociales et emploi.

- 1.3. Budget financé par l'Union européenne :** 1 200 000 EUR

- 1.4. Objectifs de développement durable (ODD) :** Ce projet contribue à l'atteinte de l'objectif 1 (**Lutter contre la pauvreté**): Mettre en place des systèmes et mesures de protection sociale pour tous, y compris un socle de protection sociale, l'objectif 8 (**Accès à des emplois décents**): Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.

## 2. OBJECTIFS

---

### 2.1. Objectif général

Contribuer à la réforme du système de protection sociale en vue de garantir la soutenabilité financière et sociale des prestations servies et consolider ainsi les acquis sociaux.

### 2.2. Objectif spécifique

Améliorer la qualité des services rendus aux usagers de la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale (CNRPS) et mieux répondre à leurs attentes.

### 2.3. Les éléments ciblés dans les documents stratégiques, à savoir le plan national de développement/l'accord de coopération/l'accord d'association/la stratégie de réforme sectorielle et les plans d'action connexes

#### 2.3.1. Plan National de développement

Le plan stratégique de développement pour la période 2016 – 2020, dans son axe de développement n°3 portant sur le développement humain et inclusion sociale prévoit sous l'objectif 2 : « *Promotion du Dialogue Social* » de réformer le système de protection sociale. Sous son axe n°1 portant sur

---

<sup>1</sup> Accord sur le retrait du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord de l'Union européenne et de la Communauté européenne de l'énergie atomique

<sup>2</sup> Règlement (UE) n ° 236/2014 du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2014 établissant des règles et procédures communes pour la mise en œuvre des instruments de l'Union pour le financement de l'action extérieure.

<sup>3</sup> Annexe IV de l'accord de partenariat ACP-UE, telle que révisée par la décision 1/2014 du Conseil des ministres ACP-UE (JO L196 / 40 du 3.7.2014)

<sup>4</sup> Y compris les pays et territoires d'outre-mer entretenant des relations spéciales avec le Royaume-Uni, conformément à la quatrième partie et à l'annexe II du TFUE.

l'instauration des règles de la Bonne Gouvernance prévoit « *d'Instaurer les fondements de la bonne gouvernance et de lutte contre la corruption* ».

Ces orientations ont été confirmées dans la stratégie du programme de sécurité sociale (n°2) du projet annuel sur les capacités de performance du Ministère des Affaires Sociales pour l'année 2021 (PAP 2021) qui s'articule autour d'un certain nombre d'objectifs centraux qui ont été définis en fonction des priorités et des orientations retenues dans ce secteur. Ces objectifs portent sur :

- **L'amélioration des équilibres financiers des caisses de sécurité sociale** : à court terme, assurer la continuité des prestations fournies aux assurés sociaux et les différents usagers ; à moyen et long terme, assurer la pérennité financière des régimes et renforcer les acquis actuels pour les générations actuelles et futures.
- **L'amélioration de la couverture sociale** : Il s'agit d'évaluer et de réviser le rôle joué par la CNSS pour attirer les travailleurs des secteurs informels et améliorer ainsi la couverture sociale effective.
- **Améliorer la qualité des services et les rapprocher de l'assuré social** : Cet objectif consiste à améliorer la qualité des services fournis par les caisses sociales et les rapprocher des assurés sociaux par l'amélioration des délais de bénéfice des prestations fournies et le renforcement de la décentralisation.

### 2.3.2. Accord de coopération Tunisie-Union européenne

Le volet social a été l'un des aspects importants et permanents dans les priorités de la coopération entre la Tunisie et l'UE. En effet, l'accord d'association signé en 1995, prévoit dans son chapitre 3 sous l'axe « *actions de coopération en matière sociale* », (article 71) d'œuvrer à « *l'amélioration du système de protection sociale* ».

Ces orientations ont été reconduites par les actions du cadre unique d'appui 2017-2020 sous le Secteur 3 : « *Renforcer la cohésion sociale entre les générations et les régions* » et son résultat C qui prévoit : « *Le système de sécurité sociale et de santé est réformé en vue d'assurer une couverture universelle des risques et la pérennité des régimes de sécurité sociale* » et confirmées par le conseil d'association UE-TUNISIE (**Décision No 1/2018 du 9 novembre 2018 adoptant les priorités stratégiques EU-Tunisie pour la période 2018-2020 [2018/1792]**). En effet les deux parties ont convenu de continuer à accorder une importance particulière au processus de réforme démocratique et à la promotion de la bonne gouvernance et de l'État de droit, au respect des droits de l'Homme, des libertés fondamentales, et favoriser le progrès social, en s'engageant à continuer de promouvoir :

*« une politique tunisienne intégrée et performante en matière d'inclusion sociale et une protection sociale effective, à travers notamment le renforcement des capacités des organismes publics pertinents, en appui aux réformes entreprises par la Tunisie en matière de cohésion sociale, ainsi que la mise en œuvre de l'article 67 de l'accord d'association UE-Tunisie relatif à la coordination des régimes de sécurité sociale et la garantie de l'application des principes d'égalité de traitement en matière de législation sociale, .. ».*

## 3. DESCRIPTION

---

### 3.1. Contexte et justification

La Tunisie a développé un système de protection sociale pour prendre en charge les risques et les incertitudes liés à la vieillesse, la maladie, la pauvreté et les accidents divers en relation avec la vie professionnelle.

Deux types de mécanismes de prévoyance collective ont été adoptés :

- des assurances sociales, avec les organismes de sécurité sociale, fondées sur un financement contributif; c'est le cas pour la retraite avec une caisse pour les salariés de la fonction publique (Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale-CNRPS) et une autre pour les actifs du secteur privé (Caisse Nationale de Sécurité Sociale-CNSS) et pour une partie des soins de santé avec la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM), pour les actifs affiliés des secteurs public et privé.

- une assistance sociale, prise en charge par l'Etat, financée par l'impôt, destinée à certaines catégories de la population vivant dans la précarité, principalement: les familles nécessiteuses et à revenu limité, les personnes handicapées et les enfants sans soutien familial.

Le secteur de la sécurité sociale occupe ainsi une place importante dans la politique de développement sociale de la Tunisie, il constitue l'un des vecteurs de développement économique et un des principaux éléments pour la préservation de la paix sociale à travers la consécration des valeurs de solidarité et d'entraide entre les générations et les différentes catégories socioprofessionnelles ainsi que l'amélioration du niveau de vie des personnes et des ménages.

La politique sociale repose essentiellement sur les principes suivants :

- L'extension de la couverture sociale à l'ensemble des catégories socioprofessionnelles tout en améliorant la couverture réelle pour les catégories assujetties.
- L'amélioration des prestations octroyées et le rapprochement entre les régimes de sécurité sociale tout en préservant leurs équilibres financiers.
- La préservation du principe de la répartition solidaire.

Le premier régime de couverture sociale est apparu en Tunisie dès la fin du 19ème siècle. Il s'agissait du régime de prévoyance sociale des fonctionnaires de l'Etat institué en 1898 et qui mettait en place, au profit de ces agents, un régime de retraite.

Ce n'est qu'après l'indépendance que la sécurité sociale a connu un grand essor. En effet une panoplie de textes législatifs et réglementaires a permis d'étendre la couverture sociale à la quasi-totalité de la population active occupée.

Cette extension se base sur un principe fondamental ayant trait à l'établissement pour chaque catégorie socioprofessionnelle d'un régime de sécurité sociale correspondant à ses capacités contributives et assurant au moins les branches de prestations de base (couverture maladie, vieillesse, invalidité, survie et accidents du travail et maladies professionnelles).

Dans le secteur public les régimes de sécurité sociale qui concernaient initialement les fonctionnaires et ouvriers titulaires de l'Etat, des collectivités publiques locales et des établissements publics administratifs ont été étendus par étapes, aux agents des établissements publics à caractère non administratif et des entreprises nationales dont la liste est fixée par décret. Pour gérer ce système, la CNRPS, organisme public a été créé en vertu du décret n° 75-83 du 31 décembre 1975 portant loi des finances.

En 1985 a été promulgué la loi n° 85-12 du 5 mars 1985, relative au régime de pensions civiles et militaires de retraite et de survivants, a consacré le principe de couverture de tous les agents publics.

Cependant, depuis les années 90, l'analyse des résultats financiers des régimes de retraite, dégage une tendance lourde de déficits s'accroissant d'années en années sous l'effet conjugué de la maturation des régimes et d'une générosité avérée des régimes menaçant la pérennité du système, ce qui a amené les pouvoirs publics à adopter des révisions, portant essentiellement sur l'amélioration du financement du régime de retraite par l'augmentation des taux de cotisations qui ont été fixés au départ à 12% ( 5% à la charge de l'affiliés et 7% à la charge de l'employeur). Ces mesures ont soulagé provisoirement la situation financière de la CNRPS sans résoudre fondamentalement le problème structurel d'ordre démographique (vieillesse de la population et amélioration de l'espérance de vie) - (voir Structure démographique annexe 3) :

- 1992 : relèvement des taux de cotisations de 2,2% et mesures restrictives pour diminuer les départs à la retraite avant l'âge légal.
- 2000 : relèvement des taux de cotisations de 2,5% et révision de la durée de contributions des retraités au système de péréquation de la pension ainsi que la prise en charge par l'Etat des retraites anticipées dans le cadre de plan de restructuration des entreprises.
- 2007 : relèvement des taux de cotisations de 3% et révision supplémentaire du financement du système de péréquations des pensions et révision des conditions de mise à la retraite avant l'âge légal (âge et ancienneté requise).
- 2011 : relèvement des taux de cotisations de 1%.

Le déficit cumulé enregistré au fil des années (voir soldes financiers du Régime de retraite CNRPS - annexe 3), a conduit au puisement des réserves de la CNRPS en 2013, engendrant une pression financière énorme quant aux engagements vis-à-vis des retraités et quant au transfert des cotisations

envers la CNAM, puisque la CNRPS assurait le recouvrement des cotisations de ces affiliés envers la CNAM.

Cette situation a entraîné l'accumulation des dettes envers la CNAM atteignant un montant qui avoisine les 2 000 MD (Equivalent à 4 mois de pensions). Ces dettes se sont stabilisées à ce niveau à partir de 2017, puisque la CNAM assure depuis cette année le recouvrement des cotisations par ses propres moyens.

Consciente de la gravité de la situation et des risques qui pèsent quant à la pérennité des régimes de retraite, et en répercussion sur le financement des services de santé via la CNAM, l'Etat et les partenaires sociaux ont adopté d'une manière consensuelle un Contrat Social, qui a été signé solennellement sous la coupole de l'Assemblée Nationale Constituante le 14 janvier 2013 par le gouvernement, l'organisation des employeurs (UTICA), l'organisation des travailleurs (UGTT). Il souligne l'importance du dialogue social dans la gouvernance des affaires économiques et sociales du pays, il comporte un axe (4ème axe) réservé à la protection sociale, et qui recommande :

- Une refonte des régimes de sécurité sociale sous l'égide d'un comité de pilotage composé de toutes les parties prenantes.
- La diversification des sources de financements aux fins d'assurer l'équilibre financier des caisses de sécurité sociales et l'amélioration du rendement des placements et des investissements.
- La mise en place d'un système de gouvernance pour la gestion des caisses de sécurité sociales.

Dans le cadre de l'application des prescriptions et afin de soulager le secteur de la sécurité sociale des pressions financières et améliorer son rendement, les priorités du contrat social ont été intégrées dans le plan de développement économique et social 2016-2020 et prise en compte dans les différents programmes annuels de performance du Ministère des affaires Sociales dans le domaine de la sécurité sociale.

L'Etat a entrepris depuis certaines mesures urgentes au profit de la CNRPS, permettant ainsi d'assurer le paiement de la pension dans les délais habituels, tel que :

- L'octroi d'avances sur les cotisations,
- La prise en charges des dettes de certains Etablissements défaillants,
- La subvention directe à partir du budget de l'Etat (pour les années 2016 et 2017),
- L'instauration d'une contribution de solidarité sociale (1%, Lois de finance 2018),
- L'adoption d'une réforme, par la promulgation d'une nouvelle loi (37/2019 du 5 mai 2019) amendant la loi 85/12 du 5 mars 1985 portant régimes de retraite, de pensions civiles et militaires dans le secteur public, cette nouvelle loi a prolongé la date de mise à la retraite de 60 ans à 62 ans obligatoire à compter du 1er janvier 2020 avec la possibilité de recul facultatif de l'âge légal jusqu'à 3 ans supplémentaires pour ramener le départ à la retraite à 65, ainsi que l'augmentation des taux de cotisations et de contributions de 3% répartis entre organisme employeur (2%) et affilié (1%), l'ensemble des taux de cotisations est fixée dès lors à 23,7%.

Néanmoins, un effort reste à déployer pour mettre en place une approche globale qui contribue à rationaliser le système actuel de la retraite et améliorer la gestion permettant ainsi de consolider les acquis sociaux au profit des affiliés tout en assurant, la viabilité et la pérennité du système de répartition pour les générations futures et l'allègement de la charge du déficit financier de la caisse sur le reste de l'économie, et sur d'autres caisses de protection sociale.

Des solutions profondes et de long terme sont attendues pour prendre pleinement en considération à la fois les implications des mutations démographiques et la pérennité du système de répartition pour les futures générations en essayant de diversifier les sources de financement des caisses de retraites et porter des révisions paramétriques quant au calcul de la pension de retraite, et renforcer la gouvernance et améliorer les performances.

Ayant pour vocation le suivi et la gestion de la carrière professionnelle de ses affiliés et la gestion de la pension de retraite, la CNRPS a opté depuis sa création, pour une démarche favorisant l'amélioration de ces deux fonctions dans le but de fournir un meilleur service à ces affiliés. Aussi un effort important a été réalisé en favorisant la décentralisation et l'appui du capital humain des centres régionaux (36 centres régionaux et locaux ont été créés), selon une approche visant le rapprochement des services aux bénéficiaires. Parallèlement, ont été développés et réalisés quelques services en ligne via le site-web.

Cependant, ces efforts restent limités en termes de résultat et de qualité, du essentiellement aux contraintes logistiques d'ordre technique et organisationnel interne et externe, ce qui a entravé tout effort d'amélioration, en matière d'accompagnement des affiliés et des employeurs et la préparation du passage à la retraite.

Un effort important reste à déployer visant essentiellement l'amélioration des moyens et des modalités logistique et organisationnel, dont notamment la mise en place d'une base de données fiable permettant la maîtrise et le suivi de la carrière de ces affiliés. Aussi, les réalisations en matière de diversification et amélioration de la qualité des services rendus devraient être poursuivies et consolider par l'exploitation des opportunités offertes en matière de développement technologique dans les domaines de l'informatique, l'information et la communication, dans le cadre d'une vision stratégique visant la numérisation et la digitalisation des services.

Ce processus a été accéléré avec l'arrivée de la pandémie de coronavirus (COVID-19), la CNRPS a mis en place un dispositif visant à limiter la propagation du virus Covid-19. La caisse a invité ses affiliés, actifs et retraités, à privilégier la communication à distance avec l'ensemble de ses services (téléphones, mails) et limiter les déplacements aux locaux administratifs au strict minimum. Pour tous les agents publics travaillant en détachement à l'étranger dans le cadre de la coopération technique et les agents mis en disponibilité spéciale, la caisse a mis en place une application permettant de payer à distance leurs cotisations au titre des régimes de retraite et de capital décès en accédant à l'adresse : <https://affilie.cnrps.nat.tn>.

Le présent projet de jumelage prévoit la consolidation du dispositif actuel de retraite à travers un rapprochement stratégique et légal liés aux régimes de retraite et sa gestion en tenant compte des expériences et des bonnes pratiques des EM en la matière permettant entre autres d'identifier des pistes de réformes viables répondant aux besoins et spécificités institutionnelles, économiques, sociales et culturelles de la Tunisie.

Profitant de l'expérience de partenaires homologues européens, la CNRPS compte développer ses prestations et être toujours plus proche de ses usagers et ce en maîtrisant la qualité de ses services, l'optimisation de son organisation, l'amélioration de sa communication institutionnelle et le renforcement de ses capacités managériales et techniques (management, gestion axée sur les résultats, gestion de projets, système d'information, gestion de la formation, gestion des risques, communication, conduite du changement,...) ainsi que le développement de services innovants de qualité reconnue, assuré par une véritable transformation numérique.

Le présent projet s'inscrit dans le cadre de la convention OIT n°102 concernant la sécurité sociale (norme minimum) de 1952 ainsi que dans le cadre de l'Agenda 2063 de l'Union Africaine pour le développement de l'Afrique à travers son aspiration à « *une Afrique prospère basée sur une croissance inclusive et un développement durable* » notamment ses Objectifs 1 « *Un niveau de vie, une qualité de vie et un bien-être élevé pour tous les citoyens* ».

#### **Présentation du bénéficiaire :**

Créée en 1975 de la fusion de la Caisse Nationale de Retraite et de la Caisse de Prévoyance Sociale (toutes deux furent mises sur pied au lendemain de l'indépendance du pays, en 1959) – (<http://www.cnrps.nat.tn>), qui se partageaient le domaine de la retraite, pour la première, et celui de la couverture- maladie pour la seconde, la CNRPS jouit depuis lors de la personnalité civile et de l'autonomie financière qui ont pour corollaire capacité juridique et autonomie de gestion. En 1998, les services de la CREGT (Caisse de Retraite de l'Électricité du Gaz et du Transport) ont été transférés à la CNRPS.

La CNRPS gère actuellement les régimes des pensions et le régime du capital décès pour les affiliés du secteur public. Sa mission principale est:

- Le suivi et la gestion de la carrière professionnelle des affiliés.
- La gestion d'un régime de retraite par répartition qui suit le principe de la solidarité intergénérationnelle entre les actifs et les retraités avec effet immédiat.

La CNRPS gère d'autres prestations qui lui sont attribuées, dont principalement :

- Un régime de capital-décès couvrant les mêmes catégories de personnel ;



- Un patrimoine immobilier de rapport à loyer modéré réservé exclusivement à ses affiliés ;
- L'octroi de crédits (actuellement crédits de consommation et universitaire).

La CNRPS accumule depuis les années 90 des résultats financiers déficitaires, les mesures prises depuis lors n'ont pas été au niveau des attentes et n'ont eu pour effet que d'atténuer le déficit. Cette situation à mener au fil des années, à l'épuisement des réserves techniques en 2013. Les décisions prises à partir de 2016 suite au pacte social signé en 2013, ont atténué encore une fois le déséquilibre financier, et ont permis dans une certaine mesure d'honorer les engagements mensuels de la CNRPS vis-à-vis des pensionnés, mais la situation financière demeure préoccupante car l'équilibre du régime de retraite n'a pu être assuré. Le fonds de réserve épuisé, la CNRPS se trouve privé d'un fond de roulement constitué à partir de ses ressources propres, le paiement mensuel des pensions ne peut être assuré actuellement sans l'appui financier de l'Etat et ce sous forme d'avances sur les cotisations ou la prise en charge intégrale des dettes des Etablissements défallants. La CNRPS recourt aussi pour (subvenir à ces besoins mensuels de trésorerie) à des emprunts bancaires à court terme sous forme de découverts bancaires.

### **3.2. Réformes en cours**

- Poursuite des réformes du système de retraite dans le secteur public et convenir avec le parti social en vue d'assurer le rétablissement de l'équilibre financier du système et la pérennité du versement des pensions de retraite ainsi que de trouver d'autres sources de financement et d'autres mécanismes pour le paiement des cotisations par les employeurs.
- Engager la numérisation des services administratifs en vue de simplifier les procédures administratives, réduire les délais en utilisant des moyens de communication modernes et adopter la transparence en ce qui concerne les échanges entre les structures publiques et les citoyens et ce en application des exigences du décret gouvernemental n°2020-310 du 15/05/2020 et du décret gouvernemental n°2020-777 du 05/10/2020.
- Mise en place d'un système de comptes individuels en vue d'assurer une connaissance complète et précise de la position de chaque affilié et d'activer le rôle de l'adhérent et en faire un partenaire actif dans la tenue de son compte individuel en revoyant périodiquement son statut administratif et son évolution ainsi que le détail des cotisations. Ce projet vise aussi le suivi numérique des parcours professionnels des adhérents et la promotion de la coordination numérique entre les différents systèmes de retraite.

### **3.3. Activités connexes**

#### **3.3.1. Les activités réalisées dans le domaine dans le cadre de la coopération avec l'UE**

##### **Programme d'assistance technique et d'échange d'information (TAIEX) (en cours de préparation):**

Cette action portera sur l'organisation d'un séminaire sur la couverture sociale dans les États membres de l'Union européenne et couvrira notamment les aspects suivants : la politique et la législation liées à la protection sociale en Europe, l'organisation et le fonctionnement de la sécurité sociale dans certains pays européens, les régimes de retraite dans certains pays européens et les moyens et les outils de gestion de ces régimes.

#### **3.3.2. Autres activités entreprises dans le domaine**

##### **Dialogue social et gouvernance (BIT)- Phases I et II /2013-2017, (OIT/financement Norvégien)**

Ce projet a porté sur l'appui au processus de dialogue social et à l'accompagnement à la mise en œuvre des réformes des 5 axes du contrat social, avec:

- L'accompagnement dans la réflexion nationale autour des politiques de développement régional et de promotion de l'emploi,
- le soutien à l'effort national en matière de consolidation du système de sécurité sociale,
- L'institutionnalisation du dialogue social par la mise en place d'un Conseil National du Dialogue social.

##### **Promotion du Dialogue Social et Renforcement de la Gouvernance du Travail en Tunisie Phase III 2017-2019 (OIT).**

Ce projet a porté sur l'appui permettant l'atteinte des objectifs suivants :

- Le Conseil National du dialogue social est établi et opérationnel
- Le dialogue social aux niveaux national, régional, sectoriel et au niveau de l'entreprise est promu.

**Appui au dialogue social et renforcement de la protection sociale en Tunisie. Septembre 2020 – 31 août 2021(OIT/ financé par la GIZ).**

Ce projet vise à accompagner les partenaires sociaux tripartites : Gouvernement, Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT) et Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat (UTICA) dans la consolidation des bases du dialogue social en tant qu'outil essentiel pour conduire et mener à bien les réformes structurelles dans un contexte socio-économique national fragile et porte notamment sur la mise en place d'un mécanisme d'indemnisation pour les travailleurs ayant perdu leurs emplois pour des raisons économiques appelé « Fonds Perte Emplois ».

**Appui à l'administration de travail, au dialogue social et renforcement de la protection sociale en Tunisie » 24 mois à partir de mars 2021-fév. 2023(OIT / Financé par la Norvège).**

Ce projet vise à appuyer les partenaires sociaux tunisiens pour la mise en œuvre des réformes nationales en matière de protection sociale et porte sur l'amélioration de la gouvernance de toutes les caisses de sécurités sociales ainsi que des administrations concernées du MAS et des partenaires sociaux.

**GovTech (Promouvoir une administration simple, efficace et transparente au service de la population- (Banque mondiale / 2020 – 2022).**

Ce projet financé par la Banque mondiale a pour objectif général de contribuer à assurer un accès équitable à la pension et accessoires ainsi que leur qualité et recevabilité est porte sur :

- la transformation digitale pour des services de la pension et accessoires
- la mise en place d'une plateforme projet de comptes individuels.

Il s'agit d'un appui en matière de digitalisation de services et prestations fournis par un ensemble de ministères et administrations publiques. Pour la CNRPS, l'appui porte sur le développement de deux services en ligne : pensions de retraite (étude et liquidation) et traitement des prêts universitaires.

.. **Liste des dispositions de l'acquis de l'UE/des normes applicables**

**92/442/CEE: Recommandation du Conseil, du 27 juillet 1992, relative à la convergence des objectifs et politiques de protection sociale**

La convergence des objectifs et politiques de protection sociale.

**Le renforcement de la méthode ouverte de coordination en matière de protection et d'inclusion sociale**

Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions du 2 juillet 2008 intitulée «Un engagement renouvelé en faveur de l'Europe sociale: renforcement de la méthode ouverte de coordination pour la protection sociale et l'inclusion sociale» [COM(2008) 418 final - Non publié au Journal officiel].

**Autorité européenne des assurances et des pensions professionnelles**

Règlement (UE) No 1094/2010 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 24 novembre 2010 instituant une Autorité européenne de surveillance (Autorité européenne des assurances et des pensions professionnelles), modifiant la décision no 716/2009/CE et abrogeant la décision 2009/79/CE de la Commission

**Une stratégie pour des retraites adéquates, sûres et viables**

COM/2012/055 final \*/- LIVRE BLANC.

**Produit paneuropéen d'épargne-retraite individuelle (PEPP)**

Règlement (UE) 2019/1238 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relatif à un produit paneuropéen d'épargne-retraite individuelle (PEPP) (JO L 198 du 25.7.2019, p. 1-63)

**La protection des données personnelles**

Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données.

### 3.5. Volet et résultats par volet

A l'issue du jumelage, les quatre résultats obligatoires suivants devront avoir été réalisés :

#### *Volet 1 : Politique et cadre légal*

**Résultat attendu 1 :** Des révisions à la politique et au cadre légal régissant la protection sociale en tenant compte des expériences et des bonnes pratiques des EM sont proposées.

Le volet 1 concourant à l'atteinte de ce résultat aura pour objectif d'accompagner la CNRPS et les différentes parties prenantes dans l'évaluation de la politique de protection sociale et du corpus légal y afférent. Il s'agit dans un premier temps de procéder à l'analyse et l'évaluation de la politique et du cadre légal et les comparer avec celles de l'UE et des dispositions des conventions Internationales.

Dans un second temps, il conviendra de faire toutes propositions pertinentes pour la révision de la politique de protection sociale et d'évolution du cadre légal en les rapprochant à l'acquis de l'UE et ce au regard des priorités retenues et des attentes des parties prenantes et notamment celles liées à la viabilité et la pérennité du système de retraite

Pour soutenir ce travail de révision de la politique et du corpus légal et s'assurer de l'adhésion des parties prenantes, des activités de sensibilisation et d'accompagnement pédagogique seront organisées.

#### *Volet 2 : Management et renforcement des capacités*

**Résultat attendu 2 :** La gouvernance et les capacités managériales, techniques et l'organisation de la CNRPS sont améliorées.

Le volet 2 concourant à l'atteinte de ce résultat aura pour objectif de renforcer la gouvernance et le fonctionnement de la caisse en améliorant le dispositif de planification stratégique, l'instauration d'une gestion axée sur les résultats et en développant l'organisation, les capacités d'intervention ainsi que les moyens et les outils nécessaires à ce mode de gouvernance y compris les outils numériques permettant ainsi à la caisse de devenir plus efficace, plus rentable et plus attractive pour ces usagers.

Une attention particulière sera portée à deux fonctions essentielles à l'équilibre financier de la CNRPS : **l'efficacité** (notamment la minimisation des frais administratifs et de gestion, dans une mesure comparable à celle des EM), et la **fonction d'investissement** du fonds de pension (gestion des actifs, diversification du portefeuille, principes appliqués à l'investissement, etc.), ainsi que leurs réglementations respectives.

#### *Volet 3 : Qualité des services*

**Résultat attendu 3 :** La performance et la qualité des services rendus sont améliorés

Le volet 3 concourant à l'atteinte de ce résultat aura pour objectif d'accompagner la caisse dans la mise en place d'un système de management de la qualité selon le référentiel ISO 9001 permettant d'améliorer la qualité et la gestion de la qualité, proposer de meilleurs services aux usagers et d'améliorer les performances de la caisse via l'instauration d'une démarche d'amélioration continue et ce dans le respect des valeurs de la fonction publique : l'intérêt général, la continuité du service, l'égalité de traitement et la neutralité.

Ce volet portera aussi sur la diversification et l'amélioration des services rendus ainsi que sur le développement de nouveaux services notamment en utilisant les nouvelles technologies d'informations et de la communication.

#### *Volet 4 : Communication*

**Résultat attendu 4 :** La visibilité des activités de la caisse et sa notoriété est améliorée.

L'objectif visé à travers ce volet 4 est de contribuer au développement et la diffusion de la culture de la sécurité sociale auprès des citoyens et renforcer les relations de la caisse avec ses usagers et différentes parties prenantes.

Les activités porteront aussi sur l'amélioration de l'image de la caisse afin de consolider son positionnement à l'échelle nationale et internationale.

Ce volet portera sur le renforcement des capacités de la CNRPS en matière de communication institutionnelle. Il s'agit d'assurer la montée en compétence du personnel de la CNRPS chargé de la communication dans la planification des activités de communication, leur gestion ainsi que leur l'évaluation et de les accompagner dans les différentes phases de ce processus.

En outre, des visites d'études de cadres tunisiens (hommes et femmes) auprès d'institutions similaires dans l'UE peuvent être proposées au titre des différents volets. S'ils sont organisées, ces visites d'études doivent apporter un élément méthodologique complétant la mise à disposition des experts et doivent intervenir sur des thèmes particuliers se rapportant aux pratiques européennes.

Les cadres participants à ces visites d'études éventuelles seront tenus, après chaque visite, de diffuser la documentation fournie, de préparer des comptes rendus et d'effectuer des présentations afin d'assurer un meilleur partage des connaissances avec le reste du staff de la CNRPS.

Des groupes de travail seront constitués pour piloter les activités arrêtées. Ces groupes seront constitués des représentants (en assurant une participation égale d'hommes et de femmes) des différentes parties prenantes concernées par le sujet.

Un séminaire de lancement du projet sera organisé dans les semaines qui suivront la prise de fonction du Conseiller Résident Jumelage (CRJ). Il réunira des représentants des administrations et institutions partenaires concernées, afin d'officialiser le début du jumelage, de manifester l'importance du projet et de mobiliser les énergies en vue de la réalisation des objectifs. Le séminaire sera animé par les deux chefs de projet et sera l'occasion de présenter les grandes lignes du projet.

Le jumelage sera clôturé quelques jours avant la fin de la période de sa mise en œuvre par un séminaire présidé par les deux chefs de projet, qui permettra à la CNRPS de présenter à un large public les résultats obtenus avec le concours des experts qui y ont été associés.

### **3.6. Moyens et apports de la ou des administrations de l'EM de l'UE partenaire**

Les propositions soumises par l'État membre sont concises et ciblées sur la stratégie et la méthodologie, ainsi que sur un calendrier indicatif étayant celles-ci, le modèle administratif suggéré, la qualité de l'expertise mobilisée, la structure et les capacités administratives des institutions de l'État membre. Les propositions doivent être suffisamment détaillées pour répondre de manière adéquate à la fiche de jumelage, mais ne doivent pas contenir un projet finalisé. Elles doivent inclure suffisamment de détails au sujet de la stratégie et de la méthodologie pour indiquer l'échelonnement des activités et mentionner les principales activités qui auront lieu au cours de la mise en œuvre du projet pour garantir la réalisation d'objectifs généraux et spécifiques et des résultats obligatoires.

Les partenaires de jumelage veillent à ce que le projet de jumelage financé par l'UE doit avoir une visibilité élevée et cohérente. Le respect des dispositions du document « Communication et visibilité des actions extérieures financées par l'UE » sera assuré à l'adresse suivante:

[https://ec.europa.eu/international-partnerships/system/files/communication-visibility-requirements-2018\\_fr.pdf](https://ec.europa.eu/international-partnerships/system/files/communication-visibility-requirements-2018_fr.pdf)

Les États membres intéressés doivent fournir dans leur proposition les CV du chef/fe de projet désigné (PL) et du conseiller résident de jumelage (CRJ), ainsi que les CV des expert/es responsables de volets potentiellement désignés.

Le projet de jumelage sera mis en œuvre par une coopération étroite entre les partenaires en vue d'atteindre les résultats obligatoires de manière durable.

Les activités proposées seront développées avec les partenaires du jumelage lors de l'élaboration du plan de travail initial et du plan de travail évolutifs successifs tous les trois mois, en gardant à l'esprit

que la liste finale des activités sera arrêtée en coopération avec le partenaire du jumelage. Les composants sont étroitement liés et doivent être séquencés en conséquence

Le ou les Etat(s) Membre(s) de l'UE est/sont invités à développer, dans leur proposition, les activités qui sont nécessaires pour atteindre les résultats prévus par la présente fiche.

Seuls les CVs du Chef de Projet, du Conseiller Résident de Jumelage et des experts responsables de volets doivent être inclus dans la proposition. Il est à noter qu'un budget spécifique est prévu pour la traduction et l'interprétariat, au cas où le partenaire retenu ne disposerait pas d'experts francophones pour la mise en œuvre de certaines activités.

### **3.6.1. Profil et tâches du Chef de Projet**

Un(e) Chef (fe) de Projet (CP) sera désigné(e) par l'État membre partenaire pour assurer la gestion générale et coordonner la mise en œuvre du projet. Son niveau de responsabilité doit lui permettre de faire appel à des experts de court terme pour soutenir la mise en œuvre.

#### ***Profil:***

- fonctionnaire responsable de haut rang au sein de l'administration jumelle ou agent assimilé d'un organisme pleinement mandaté avec un niveau suffisant pour mener un dialogue opérationnel au niveau politique;
- être diplômé de l'enseignement supérieur ou avoir une expérience professionnelle équivalente d'au moins 8 ans;
- ayant au moins 3 ans d'expérience professionnelle dans des activités liées à la protection sociale;
- bonne connaissance des bonnes pratiques de l'UE y compris les régimes de retraites;
- une maîtrise suffisante des langues française et anglaise lues, parlées et écrites.

#### ***Tâches du Chef de projet:***

Le/la Chef (fe) de projet est responsable des activités assignées à son administration dans les différents plans de travail et doit effectuer une visite sur le terrain au moins tous les trois mois pour participer aux comités de pilotage du projet.

Sa mission dans le projet consiste notamment à :

- assurer le dialogue institutionnel et politique avec la contrepartie tunisienne ;
- superviser et coordonner le projet, et diriger sa mise en œuvre ;
- coordonner les interventions des différentes institutions EM participant au projet de jumelage ;
- organiser, en étroite collaboration avec sa contrepartie tunisienne, les modalités d'intervention et valider la programmation du projet ;
- assurer et garantir la mobilisation d'experts aux profils adéquats répondant aux besoins du projet, assurer la qualité des livrables produits par les experts ;
- élaborer les rapports intérimaires trimestriels et le rapport final ;
- organiser, conjointement avec son homologue chef de projet tunisien, les réunions du CPP.

Le/la chef (fe) de projet est par ailleurs impliqué particulièrement dans le processus d'instauration de liens durables entre les institutions bénéficiaires et les organismes homologues dans l'UE.

Le/la Chef (fe) de projet pourra être l'un/e des expert (e)s désigné (e)s pour travailler dans le pays bénéficiaire, sous réserve que son profil réponde à un des profils requis.

### **3.6.2. Profil et tâches du Conseiller Résident de Jumelage**

Le/la Conseiller Résident de Jumelage (CRJ) est un(e) coordonnateur (trice) avec un rôle technique. Elle/il exercera ses fonctions auprès de la CNRPS à plein temps et sera consacré(e) exclusivement à la mise en œuvre, l'organisation et la coordination des activités liées au jumelage. Il/elle sera basé (e) à Tunis pendant toute la durée du projet.

#### ***Profil:***

- fonctionnaire ou agent assimilé d'institutions mandatées travaillant dans un Etat membre de l'Union européenne y compris ancien employé (d'une institution publique ou d'un organisme mandaté) parti à la retraite moins de trois ans avant la date de diffusion de la fiche de jumelage;
- disponible pour travailler sur toute la durée du jumelage à temps plein en Tunisie;

- être diplômé de l'enseignement supérieur ou expérience professionnelle équivalente de 8 ans;
- ayant au moins 3 ans d'expérience professionnelle dans des activités liées à la protection sociale;
- bonne connaissance de l'acquis de l'UE y compris les régimes de retraites;
- disposer d'une expérience satisfaisante en matière de gestion de projets;
- avoir de bonnes capacités relationnelles et de communication;
- une maîtrise suffisante des langues française et anglaise lues, parlées et écrites ainsi que des logiciels de bureautique courants (traitement de texte, présentation) est recommandée et sera considérée comme un atout.

### ***Tâches du CRJ:***

Le/la CRJ est recruté pour assister l'administration bénéficiaire dans la gestion et l'exécution du projet.

Sa mission consiste notamment à :

- coordonner les activités conformément au plan de travail convenu pour permettre l'atteinte en temps utile des résultats du projet;
- coordonner les différentes interventions des experts lors de leurs missions de terrain;
- fournir des conseils techniques dans son domaine d'expertise chaque fois que nécessaire;
- mettre en place les groupes de travail nécessaires au bon déroulement du projet ;
- organiser les ateliers de travail et toutes les autres activités du jumelage;
- coordonner le pilotage du projet et l'élaboration des différents plans de travail et des rapports de suivi intermédiaires et final à soumettre au CPP en coopération avec le CP et les RV;
- assurer le suivi des activités réalisées par les experts courts termes et notamment l'élaboration des documents et rapports techniques requis ;
- assurer la préparation et la mise en œuvre des actions d'information et de communication sur le projet et ses réalisations.

Il/elle doit de ce fait travailler au quotidien avec le personnel de l'administration bénéficiaire pour mettre en œuvre les activités du projet. Il/elle doit assurer la coordination avec les différentes structures impliquées du côté tunisien et du côté européen ainsi qu'avec l'UGP3A. Il/elle assure également la coordination et la complémentarité entre les activités du jumelage et celles des autres Programmes et actions financés par l'UE et ce en collaboration avec son homologue de la CNRPS.

La mission du CRJ sera effectuée sur une période de 30 mois à plein temps en Tunisie. Durant cette période le/la CRJ assurera la gestion du projet et accomplira les tâches qui lui seront confiées.

Le/la CRJ sera secondé par un(e) assistant(e) à plein temps qui sera recruté localement, après l'attribution du projet et sera rétribué sur le budget du contrat de jumelage. À ce stade, son CV ne doit pas faire partie de la proposition de l'État membre.

### **3.6.3. Profil et tâches des responsables de volets (RV)**

Les experts responsables des volets seront des fonctionnaires ou agents assimilés d'institutions mandatées travaillant dans un Etat membre de l'Union européenne. Ils doivent être en mesure de fournir des conseils de spécialistes et avoir le profil répondant aux exigences spécifiques suivantes :

#### ***Responsable du volet 1: Politique et cadre légal***

- ayant au moins 3 ans d'expérience professionnelle dans les activités liées à la planification stratégique et législative;
- une expérience de transposition de l'acquis de l'UE lié à la protection sociale serait un atout.

#### ***Responsable du volet 2: Management et renforcement des capacités***

- ayant au moins 3 ans d'expérience professionnelle en tant que responsable d'un département opérant dans les domaines liés à la gestion des régimes de retraite, incluant la fonction d'investissements et la gestion des actifs, et la recherche de frais administratifs compétitifs (plafonnés), et l'efficacité des capacités de gestion;
- disposant d'expériences avérées en matière de revue des organisations et conduite de réforme institutionnelle, notamment dans une optique d'efficacité et d'efficacité maximales;
- ayant une expérience avérée dans l'organisation et l'animation de séminaires/ateliers de formation.

### **Responsable du volet 3: Qualité des services**

- ayant au moins 3 ans d'expérience professionnelle dans un établissement fournissant des services publics;
- disposant d'expériences avérées en matière d'organisation et méthode.

### **Responsable du volet 4: Communication**

- ayant une expérience avérée d'au moins 3 ans dans la communication, l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies de communication;
- une expérience professionnelle dans l'animation et l'organisation de campagne de sensibilisation.

En plus des critères spécifiques présentés ci-dessus, les profils des RV devront répondre aux critères généraux suivants :

- être diplômés de l'enseignement supérieur dans les domaines de spécialisation requis ou dans des domaines équivalents ou avoir une expérience équivalente d'au moins 3ans dans un domaine lié au projet ;
- une maîtrise suffisante des langues française et anglaise lues, parlées et écrites ainsi que des logiciels de bureautique courants (traitement de texte, présentation) est recommandée et sera considérée un atout.

### **Tâches**

- piloter, coordonner et suivre les activités du volet;
- contribuer à la durabilité du projet en veillant à ce que les aspects du projet liés à leur domaine d'expertise soient mis en œuvre dans les temps impartis;
- fournir des conseils juridiques et techniques permettant d'assurer une cohérence d'ensemble des activités du volet;
- proposer toutes mesures préventives et/ou correctives permettant de lever les éventuelles contraintes entravant la bonne marche de la mise en œuvre du projet;
- Coopérer avec le/la Chef (fe) de Projet EM et PB et maintenir une collaboration permanente avec le/la CRJ et leurs homologues dans l'Administration bénéficiaire.

### **3.6.4. Profils et tâches des autres experts de court terme**

Les missions des experts court terme sont assurées par des fonctionnaires ou agents assimilés d'institutions mandatées travaillant dans un Etat membre de l'Union européenne.

L'État membre mobilisera une équipe d'experts court terme, afin de mettre en œuvre en coordination avec le/la CRJ et les RV, les différentes activités concourant à la réalisation des résultats visés et des objectifs poursuivis par le projet de jumelage.

La contribution détaillée des experts sera établie lors de l'élaboration du plan de travail du jumelage. Les principaux domaines (indicatifs) d'expertises sont les suivants : Politique de protection sociale, acquis de l'UE, management et organisation, planification stratégique, pilotage de la performance (BI) gestion des RH, transformation digitale, gestion des risques, services en lignes, qualité, informatique et système d'information, audit et contrôles de gestion, communication.

### **Profil (indicatif)<sup>4</sup>:**

- Diplôme universitaire ou expérience professionnelle équivalente de huit ans ;
- 3 ans d'expérience spécifique minimale ;
- Une compétence avérée dans le domaine demandé ;
- Bonnes capacités relationnelles et de communication;
- une maîtrise suffisante des langues française et anglaise lues, parlées et écrites.

---

<sup>4</sup>Les CV des ECT ne sont pas à inclure dans la proposition de l'EM.

**Tâches (indicatives):**

- mettre en œuvre en coordination avec les responsables des volets EM et PB, les différentes activités concourant à la réalisation des résultats relevant de leurs domaines de compétence dans les délais impartis;
- superviser en coordination avec le/la CRJ sur place toutes les activités liées à leur domaine d'expertise et réalisées dans le cadre de ce projet;
- élaborer les rapports des missions de terrains.

Il est à noter qu'un budget spécifique est prévu pour la traduction et l'interprétariat, au cas où le partenaire retenu ne disposerait pas d'experts francophones pour la mise en œuvre de certaines activités.

#### **4. BUDGET**

---

Le budget du jumelage est limité à 1.200.000 EUR (contribution éligible au titre d'un financement sous le PAITT).

#### **5. MODALITES DE MISE EN ŒUVRE**

---

##### **5.1. Organisme de mise en œuvre responsable de la passation de marché et de la gestion financière**

**Administration contractante :** Ministère de l'Économie, des Finances et de l'Appui à l'Investissement

**Régisseur du Programme :** M. Khélil KAMMOUN  
Directeur Général de l'UGP3A.  
Adresse: Boulevard de la terre, Immeuble SOTRAPIL. Centre Urbain Nord, 1003 Tunis- Tunisie.  
Tel.: + 216 71 822 595/ 71.822.636/ 71 822.665  
Fax: + 216 71 822 539  
E-mail : [directeur@ugp3a.gov.tn](mailto:directeur@ugp3a.gov.tn)

##### **5.2. Cadre institutionnel**

Le présent projet de jumelage est à réaliser dans le cadre du Programme d'Appui Institutionnel à la Transition Tunisienne (PAITT) convenu entre le Gouvernement Tunisien et l'Union Européenne pour renforcer le partenariat engagé entre la Tunisie et l'UE et contribuer à la réussite de la transition démocratique et économique.

Le PAITT vise à renforcer la capacité des administrations et institutions publiques pour la mise en œuvre des dispositions de l'Accord d'Association et des priorités stratégiques, dans la perspective d'une euro-compatibilité étendue du système institutionnel et juridique tunisien, d'une large participation aux programmes et politiques communautaires, d'un soutien au processus démocratique.

Les autorités de tutelle du programme sont la Commission européenne (CE) et le Ministère chargé de Coopération internationale, coordinateur national des projets financés dans le cadre de la Politique Européenne de Voisinage (PEV).

La gestion du programme est assurée par une Unité de Gestion, l'UGP3A.

L'administration bénéficiaire du présent projet de jumelage est la CNRPS. D'autres institutions et services concernés ou ayant un impact sur les objectifs de ce jumelage pourront y être associés comme par exemple : ARP (Commission de la santé et des affaires sociales, Présidence du gouvernement, Ministère des affaires sociales, Ministère de chargé de la Coopération internationale., UGTT, CRES, CNSS, CNAM, etc.



### **5.3. Homologues dans l'administration bénéficiaire**

Les homologues du CP et du CRJ font partie du personnel de l'administration bénéficiaire et participent activement à la gestion et à la coordination du projet.

#### **5.3.1. Personne de contact**

##### **M. Kamel MADDOURI**

Président directeur général de la CNRPS.

Adresse : 6 Avenue Mohamed V, 1001 – Tunis- République.

#### **5.3.2. Homologue du Chef de Projet**

##### **M. Kamel MADDOURI**

Président directeur général de la CNRPS.

Adresse : 6 Avenue Mohamed V, 1001 – Tunis- République.

#### **5.3.3. Homologue du CRJ**

##### **Mme Rim Kamel EP Hammami**

Chef de service principal au bureau de communication et de coopération internationale

Adresse : 6 Avenue Mohamed V, 1001 – Tunis- République.

## **6. DUREE DU PROJET**

---

La période d'exécution (durée légale) du projet est de 33 mois. Celle-ci se termine trois mois après la période de mise en œuvre de l'action qui est de 30 mois.

## **7. GESTION ET RAPPORTS**

---

### **7.1. Langue**

La langue officielle du projet est celle utilisée comme langue contractuelle dans le cadre de l'instrument (français). Toutes les communications officielles concernant le projet, notamment les rapports intermédiaires et le rapport final, sont rédigées en français.

### **7.2. Comité de pilotage du projet**

Un comité de pilotage du projet (CPP) supervise la mise en œuvre du projet. Ses principales tâches consistent à vérifier l'avancement du projet et les réalisations par rapport à la chaîne de résultats/produits obligatoires, garantir une coordination efficace entre les acteurs, finaliser les rapports intermédiaires et discuter du plan de travail actualisé. Le manuel de jumelage contient d'autres informations sur la création et le fonctionnement du CPP.

### **7.3. Rapports**

Tous les rapports sont constitués d'une partie descriptive et d'une partie financière. Ils comprennent au minimum les informations détaillées aux points 5.5.2 (rapports intermédiaires) et 5.5.3 (rapport final) du manuel de jumelage. Les rapports doivent aller au-delà des activités et des contributions. Deux types de rapports sont prévus dans le cadre du jumelage: les rapports intermédiaires trimestriels et le rapport final. Un rapport intermédiaire trimestriel est présenté pour discussion à chaque réunion du CPP. La partie descriptive dresse principalement le bilan des progrès accomplis et des réalisations par rapport aux résultats obligatoires, formule des recommandations précises et propose des mesures correctives à envisager pour assurer la progression de la mise en œuvre du projet.

## **8. DURABILITE**

---

Les différentes activités prévues par ce projet de jumelage seront portées principalement sur le développement des capacités de la CNRPS ainsi que celle de l'ensemble des acteurs concernés par les régimes de retraite et leur gouvernance à travers la mise en œuvre de formations, l'échange d'expériences pratiques et la mise en place de nouveaux outils et méthodes de travail. A cet effet, les résultats escomptés auront des impacts durables sur les capacités de la CNRPS pour assurer plus efficacement toutes leurs missions grâce à la volonté d'appropriation du bénéficiaire, à l'insertion des

résultats du projet dans une stratégie à long terme et sa volonté de conserver et de transmettre les compétences acquises.

Un mémorandum d'accord entre la CNRPS et les institutions partenaires des États membres pourrait être signé à la fin du projet afin de garantir la coopération bilatérale future.

Dans ce cadre, la CNRPS veillera à réunir les conditions humaines et matérielles nécessaires à capitaliser le savoir-faire et à utiliser d'une manière durable, les résultats des différents volets du projet.

## **9. QUESTIONS TRANSVERSALES**

---

### **Egalité des chances:**

Dans sa phase d'élaboration, de mise en œuvre et d'exécution, le projet et les membres de son personnel s'engagent à respecter le principe de l'égalité des femmes et des hommes, à combattre toute forme de discrimination et d'inégalité (qu'elles soient basées sur le sexe, l'état matrimonial ou familial, l'origine ethnique, la religion ou encore l'orientation politique) et à élaborer des instruments et stratégies fondées sur une approche intégrée de la dimension genre. La mise en œuvre du présent projet n'aura aucun effet connu de discrimination ni positive ni négative à l'égard d'aucun sexe.

Si des personnes (ou groupes) sont identifiées comme étant défavorisées ou ayant des besoins spécifiques, des mesures seront incluses pour faciliter leur participation à égalité des autres, afin d'assurer l'égalité des chances. Le projet inclus des indicateurs sensible au genre et collectera des données désagrégées par sexe.

### **Environnement**

Le présent projet s'inscrira dans le cadre des principes et des règles de droit tunisien et européen en matière d'environnement. Les activités du projet seront sans incidence sur l'environnement.

## **10. CONDITIONNALITES ET ECHELONNEMENT**

---

Ce projet de jumelage n'est pas soumis à des conditions particulières pour démarrer. Néanmoins il est important de noter que certaines activités du projet sont interdépendantes.

En effet, les activités portant sur l'élaboration de stratégies et les plans d'action y afférents doivent être programmées suffisamment à l'avance par rapport aux activités de mise en œuvre qui en découlent.

Aussi, un engagement et un soutien forts sont attendus de la part de l'administration bénéficiaire qui devra notamment partager les informations nécessaires en temps voulu et allouer les ressources humaines adéquates pour le succès des activités et pour l'atteinte des résultats obligatoires. Il est attendu de l'administration bénéficiaire de jouer un rôle actif dans la coordination et la mise en œuvre du projet et lors des CPP.

## **11. INDICATEURS DE PERFORMANCE**

---

- Recommandations pour la viabilité et la pérennité des régimes de retraite proposées aux pouvoirs publics .
- Taux d'équilibre (Dépenses/Produits) des régimes de retraite amélioré.
- Pourcentage des frais administratifs dans le total des cotisations.
- Exploitabilité des comptes individuels renforcée.
- Degré de décentralisation amélioré.
- Capacités managériale et technique des intervenants renforcées.
- Groupes de travail de réflexion et suivi des activités constitués (dont 50% de femmes)..
- Propositions de nouveaux textes ou d'amendements et/ou des recommandations liées à la réglementation élaborées.
- Stratégie de développement de la CNRPS élaborée.
- Contrat programmes amélioré.

- Gestion RH améliorée.
- Organigramme cible élaboré.
- Outils d'exploitation et de coordination renforcés.
- Système de management anti-corruption amélioré.
- Système de management de la qualité de la CNRPS développé.
- Services développés y compris services en ligne.
- Processus de protection de données personnelles amélioré.
- Stratégie de communication élaborée et validée.
- Plan de communication élaboré Notoriété de la CNRPS mesurée périodiquement.

## **12. INFRASTRUCTURES DISPONIBLES**

---

La CNRPS mettra toute l'infrastructure professionnelle nécessaire à la disposition des experts détachés par l'État membre et en particulier installera le/la CRJ et son assistant(es) dans des bureaux équipés pour toute la durée du Jumelage. Ces bureaux seront disponibles dès l'arrivée du CRJ. Pour les besoins des activités d'information et de formation, la CNRPS mettra à disposition des équipes du projet les salles de réunions ainsi que les locaux pour la formation, les séminaires et les conférences.

### **13. ANNEXES**

---

**ANNEXE I : Matrice du Cadre Logique.**

**ANNEXE II : Organigramme de la CNRPS.**

**ANNEXE III : Principales caractéristiques des régimes de sécurité sociale**

**ANNEXE IV : Les textes légaux nationaux**

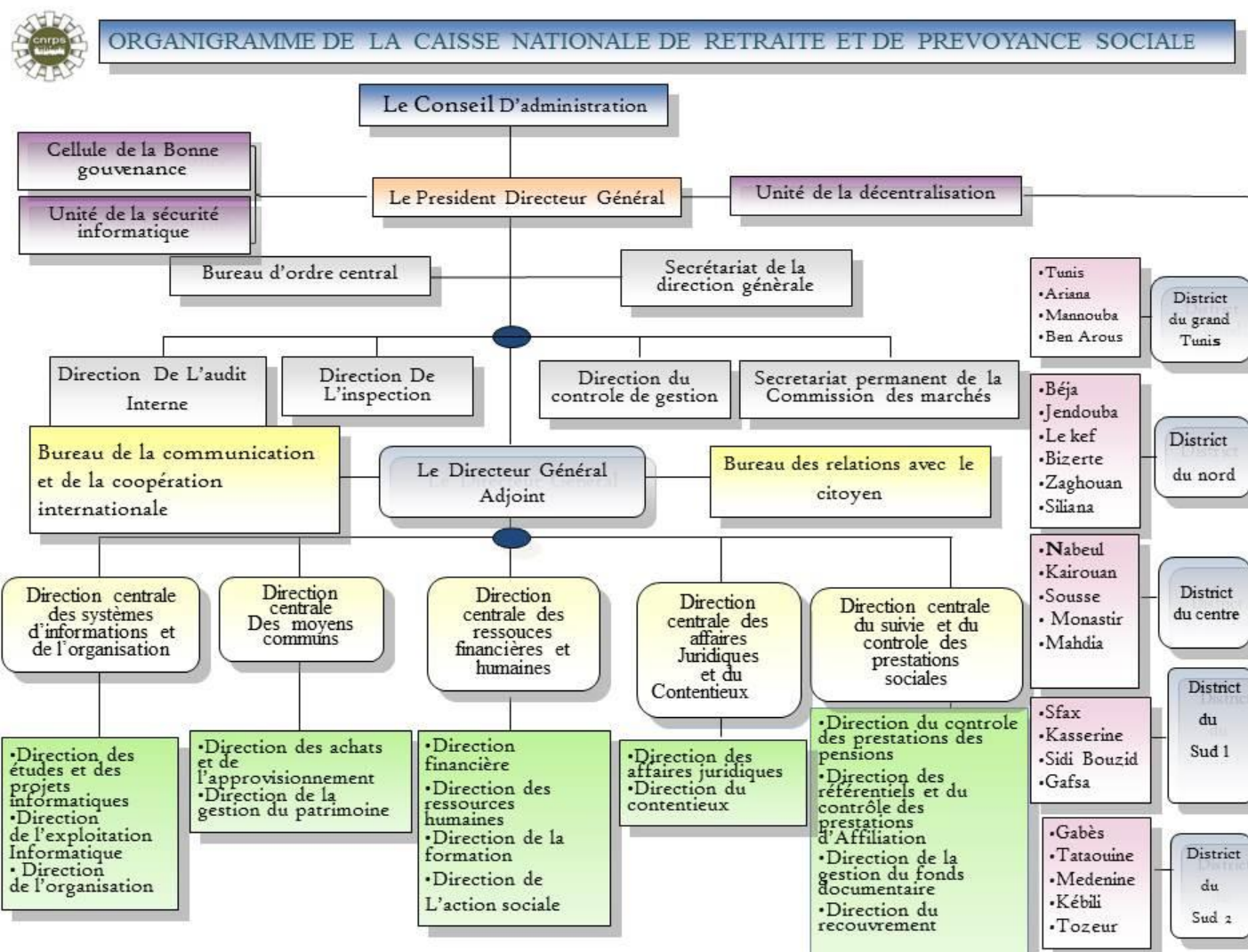
## ANNEXE I : Matrice du cadre logique

<b>Renforcement du régime de retraite et sa gouvernance</b>					
			<b>Durée du projet : 30 mois</b>		<b>Budget : 1 200 000 EUR</b>
	<b>Description</b>	<b>Indicateurs objectivement vérifiables</b>	<b>Sources de vérification</b>	<b>Risques</b>	<b>Hypothèses</b>
<b>Objectif général</b>	Contribuer à la réforme du système de protection sociale en vue de garantir la soutenabilité financière et sociale des prestations servies et consolider ainsi les acquis sociaux.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recommandations pour la viabilité et la pérennité des régimes de retraite proposées aux pouvoirs publics.</li> <li>- Taux d'équilibre (Dépenses/Produits) des régimes de retraite amélioré.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rapport d'activités CNRPS.</li> <li>- RAP du MAS.</li> </ul>		
<b>Objectif spécifique</b>	Améliorer la qualité des services rendus aux usagers de la CNRPS et mieux répondre à leurs attentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exploitabilité des comptes individuels renforcée.</li> <li>- Degré de décentralisation amélioré.</li> <li>- Capacités managériale et technique des intervenants renforcées.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rapport d'activités CNRPS</li> <li>- RAP du MAS.</li> <li>- RIT (Rapport Intermédiaire Trimestriel du projet).</li> <li>- Presse et médias. Médias, site et réseaux de MAS /CNRPS.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilisation du personnel à l'intérêt de la qualité et leur adhésion au projet de mise en place du système de management de la qualité.</li> <li>- La crise sanitaire liée au Covid-19 freine l'avancement du projet de jumelage et retarde l'atteinte des résultats.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La volonté politique au plus haut niveau de l'administration de faire avancer les réformes concernées par le projet.</li> <li>- Allocation des ressources nécessaires.</li> <li>- Les acteurs restent impliqués et l'organisation des visioconférences et des ateliers à distance est possible.</li> </ul>

Résultat Attendu	Description	Indicateurs Objectivement Vérifiables	Sources de vérification	Risques	Hypothèses
<b>R 1</b>	Des révisions à la politique et au cadre légal régissant la protection sociale en tenant compte des expériences et des bonnes pratiques des EM sont proposées.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Groupes de travail de réflexion et suivi des activités liées à la politique de protection sociale et des activités légales constitués (avec 50% de représentation de femmes).</li> <li>- Propositions de nouveaux textes ou d'amendements et/ou des recommandations liées à la réglementation élaborées.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Décision de nomination</li> <li>- PV des réunions.</li> <li>- Rapport d'activités CNRPS</li> <li>- RAP du MAS.</li> <li>- Tableau de comparaison du cadre légal national et européen.</li> <li>- RIT.</li> <li>- Médias, site et réseaux de MAS /CNRPS.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manque d'appropriation politique et sociale.</li> <li>- Avancement lent des travaux du groupe de travail.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adhésion des parties prenantes.</li> <li>- Désignation appropriée des membres des groupes de travail.</li> </ul>
<b>R 2</b>	La gouvernance et les capacités managériales, techniques et l'organisation de la CNRPS sont améliorées.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Groupes de travail de réflexion et suivi des activités constitués, (avec 50% de représentation de femmes).</li> <li>- Stratégie de développement de la CNRPS élaborée.</li> <li>- Contrat programmes amélioré.</li> <li>- Gestion RH améliorée.</li> <li>- Organigramme cible élaboré</li> <li>- Outils d'exploitation et de coordination renforcés.</li> <li>- Système de management anti-corruption amélioré.</li> <li>- Pourcentage des frais administratifs dans le total des cotisations réduit.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Décision de nomination.</li> <li>- RIT.</li> <li>- Fiches d'évaluation des formations.</li> <li>- Rapport d'activités CNRPS.</li> <li>- Médias, site web CNRPS et réseaux sociaux.</li> <li>- Etats financiers audités</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avancement lent des travaux du groupe de travail.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adhésion des administrations concernées.</li> </ul>
<b>R3</b>	La performance et la qualité des services rendus sont améliorés	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Système de management de la qualité de la CNRPS développé.</li> <li>- Services développés y compris services en ligne.</li> <li>- Processus de protection de données personnelles amélioré.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- RIT.</li> <li>- Rapport d'activités CNRPS.</li> <li>- Médias, site web CNRPS et réseaux sociaux.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Résistance aux changements des responsables.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adhésion et implication des administrations concernées.</li> </ul>

<b>R 4</b>	La visibilité des activités de la caisse et sa notoriété est améliorée.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stratégie de communication élaborée. Plan de communication élaboré.</li> <li>- Notalité de la CNRPS mesurée périodiquement.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- RIT.</li> <li>- Presse et médias.</li> <li>- Site web CNRPS.</li> <li>- Etude/Enquête notoriété.</li> </ul>	- Non disponibilité des ressources financières.	- Allocation des ressources nécessaires.
------------	---	---	--	---	--

## ANNEXE II: Organigramme de la CNRPS





### ANNEXE III : Principales caractéristiques des régimes de sécurité sociale

4 régimes de retraites par répartition	
1 Régime général	3 Régimes spéciaux (Membres Gouvernement, gouverneurs, député...)
<b>Nombre de pensions</b>	<b>Nombre de pensions</b>
362 258	1 305
<b>Nombre d'assurés Sociaux (Actifs)</b>	<b>Nombre d'assurés Sociaux (Actifs)</b>
776 158	346

Régime Général			
Taux de Cotisations	Age de mise à la Retraite	Taux plein	Rendement des Annuités
23,7 <b>Salariés :</b> 9,2% <b>Employeurs :</b> 14,5%	62 ans  (peut s'étendre jusqu'à 65 ans sur demande)	40 ans	0-10 ans <b>2%</b> 10-20 ans <b>3%</b> >20 ans <b>2%</b>
<b>Salaire de référence :</b>	<b>Ancienneté requise minimale</b>	<b>Taux de pension Maximal</b>	<b>Taux de pension (Moyenne Actuelle)</b>
dernier salaire perçu (ou le plus haut salaire perçu) pendant 2 ans)	15 ans (entre 5 et 15 ans peut bénéficier d'une allocation de vieillesse)	90 %	76 %

#### Structure démographique

Année	2001	2005	2010	2015	2018	2019	2020
<b>Assurés sociaux</b>	541992	593802	646033	763724	765745	764438	776504
<b>Pensionnés*</b>	137983	169862	226652	292707	349045	357808	363563
<b>Ratio de dépendance</b>	3,9	3,5	2,9	2,6	2,2	2,1	2,1

\* Total : retraités + veuves ou veufs

#### Soldes financiers du Régime de retraite CNRPS (MD)

Année	2015	2016	2017	2018	2019	2020 **
<b>CNRPS (déficit - pension)</b>	-408,6	-337,9	-747,4	-1058,1	-1184,8	-708,5
<b>CSS *</b>				200	450	460
<b>Subvention Etat</b>		300	500			
<b>Solde</b>	-408,6	-37,9	-247,4	-858,1	-734,8	-248,5

\* Contribution sociale de solidarité

\*\* provisoire

## ANNEXE IV : Les textes légaux nationaux

### A-Affiliation et gestion carrière

#### **1 Dispositions de l’Affiliation à la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale**

##### **1.1 Affiliation de Certaines Catégories de Personnels à la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale**

Loi N° 59-37 du 28 Mars 1959 (18 ramadan1378), Etendant le bénéfice du régime de retraite institué par la loi N° 59-18 du 05 février 1959(26 redjeb1378) à la diverses catégories de personnels.

Loi N° 59-38 du 28 Mars 1959, Portant affiliation de certaines catégories de personnels temporaires à la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale.

Loi N° 72-58 du 29 Juillet 1972, Etendant le bénéfice du régime des pensions de retraite institué par la loi N° 59-48 du 5 février 1959 à certaines catégories de personnels.

##### **1.2 La Couverture Sociale d’Autres Catégories de Travailleurs**

Loi N° 72-58 du 29 Juillet 1972, Etendant le bénéfice du régime des pensions de retraite institué par la loi n° 59-18 du 5 février1959 à certaines catégories de personnels.

Loi N° 2002-32 du 12 Mars 2002, Relative au régime de sécurité sociale pour certaines catégories de travailleurs dans les secteurs agricole et non agricole.

##### **1.3 Départ Volontaire**

Loi N° 87-7 du 6 Mars 1987, Instituant un système de Retraite Anticipée.

Loi N° 2018-05 du 23 Janvier 2018, Relative au départ volontaire des agents publics.

Loi N° 2019-37 du 30 Juin 2019, Modifiant la loi n° 85-12 du 5 mars 1985, portant régime des pensions civiles et militaires de retraite et des survivants dans le secteur public.

#### **2 Régularisation des Périodes d’Activité**

##### **2.1 Validation des Services**

Loi N° 85-12 du 05 Mars 1985, **Portant** régime des pensions Civiles et Militaires de Retraite et des survivants dans le secteur public (Article 14 au 21).

Loi N° 88-71 du 27 Juin 1988, **Modifiant et Complétant** la loi n° 85-12 du 5 mars 1985 portant régime des pensions civiles et militaires de retraite et de survivants dans le secteur public (Article 16 Nouveau).

Loi N° 95-105 du 14 Décembre 1995, **Portant** institution d’un système unique de validation des services au titre des régimes légaux de vieillesse, d’invalidité et des survivants.

##### **2.2 Mise en Disponibilité Spéciale**

Loi N° 2003-16 du 24 Février 2003, Portant régularisation des périodes de mise en disponibilité spéciale au regard des régimes de sécurité sociale.

##### **2.3 Détachement pour Exercer Dans le Cadre de la Coopération Technique**

Loi N° 88-08 du 23 Février 1988, **Relative** à la contribution au titre de la retraite des agents détachés auprès de l’agence tunisienne de coopération technique.

##### **2.4 Congé Pour Création d’Entreprise**

Loi N° 2003-20 du 17 Mars 2003, **Complétant** la loi n° 83-112, **Portant** statut général des personnels de l’Etat, des collectivités publiques locales et des établissements publics à caractère administratif.

##### **2.4 Amnistie Générale**

Décret-loi N° 01 du 19 Février 2011, Portant Amnistie

##### **2.4.1 Régularisation de la situation des agents publics qui ont bénéficié de l’amnistie Générale**

Loi N° 2012-27 du 29 Décembre 2012, **Portant** loi de finances pour l’exercice 2013 (article 32 et 33).  
Loi N° 2013-51 du 23 Décembre 2013, Portant loi de finances complémentaire pour l’exercice 2013 (Article 7).

Loi N° 2014-28 du 19 Juin 2014, **Portant** règlement de la situation des militaires lésés par l'affaire dite de « Barraket Essahel ».

##### **2.4.2 Régularisation de la situation des agents des Forces de Sécurité Intérieure et de la Douane qui ont été réintégrés en 2011**

Loi N° 2014-54 du 19 Aout 2014, **Portant** loi de finances complémentaire pour l'année 2014 (Article 53).

### **2.4.3 Régularisation de la situation des Huissiers du Trésor**

Loi N° 2012-18 du 25 Septembre 2012, **Portant** modification de certaines dispositions du code de la comptabilité publique, en vue de la création d'un corps spécial d'huissiers du trésorerie relevant du ministère de finances.

## **B- Pension et Accessoires**

### **1. Régime Général**

Loi N° 59-18 du 05 Février 1959, **fixant** le régime des pensions civiles et militaires de retraite (Article 26, 27, 28 et 29).

Loi N° 85-12 du 05 Mars 1985, **Portant** régime des pensions civiles et militaires de retraite et des survivants dans le secteur public.

Loi N° 88-71 du 27 Juin 1988, **Modifiant** et complétant la loi n° 85-12 du 5 mars 1985. portant régime des pensions civiles et militaires de retraite et de survivants dans le secteur public.

Loi N° 90-06 du 12 Février 1990, **fixant** le régime des pensions civiles et militaires de retraite et des survivants, dans le secteur public.

Loi N° 92-54 du 09 Juin 1992, **Fixant** les droits ,avantages et primes accordés aux militaires et aux agents des forces de sécurité intérieure envoyés en mission dans le cadre des unités de maintien de la paix à l'étranger.

Loi N° 94-71 du 27 Juin 1994, **Relative** à la révision des taux de la contribution aux régimes de retraite dans le secteur public.

Loi N° 96-67 du 22 Juillet 1996, **Relative** à la modification de la loi n°85-12 du 5 mars 1985, **portant** régime des pensions civiles et militaires de retraite et de survivants dans le secteur public.

Loi N° 97-59 du 28 Juillet 1997, **Amendant** la loi n°85-12 du 5 mars 1985, **portant** régime des pensions civiles et militaires de retraite et des survivants dans le secteur public (Article 47).

Loi N° 97-74 du 18 Novembre 1997, **Amendant** loi n°85-12 du 5 mars 1985, **portant** régime des pensions civiles et militaires et retraite et des survivants dans le secteur public (Article 42).

Loi N° 2001-123 du 28 Décembre 2001, **portant** loi de finances pour l'année 2002 (Article 86).

Loi N° 2002-61 du 09 Juillet 2002, **Portant** dispositions relatives à la protection sociale au profit de certains agents des entreprises et des établissements publics à caractère non administratif, affiliés à la caisse nationale de retraite et de prévoyance sociale (Article 5).

Loi N° 2007-43 du 25 Juin 2007, **Modifiant et Complétant** les lois régissant les pensions servies au titre des régimes de retraite, d'invalidité et de survivants dans les secteurs public et privé et des régimes spéciaux.

Loi N° 2009-20 du 13 Avril 2009, **Portant** dispositions exceptionnelles relatives à la retraite des professeurs de l'enseignement supérieur.

Loi N° 2019-37 du 30 Avril 2019, **Modifiant la loi n° 85-12 du 5 mars 1985, Portant** régime des pensions civiles et militaires de retraite et des survivants dans le secteur public.

## **2. Les Régimes Spéciaux**

### **2.1 Les Députés**

Loi N° 77-57 du 03 Aout 1977, **Modifiant** le décret-loi n° 74-22 du 2 novembre 1974, **Portant** affiliation des députés à la Caisse Nationale des Retraités.

Loi N° 85-16 du 08 Mars 1985, **Fixant** le régime de retraite des Députés.

Loi N° 88-101 du 18 Aout 1988, **Relative** à la retraite des membres de la chambre des députés.

Loi N° 88-145 du 31 Décembre 1988, **Portant** loi de finances pour la gestion 1989 (Article de 72 à 76).

Loi N° 97-57 du 28 Juillet 1997, **Modifiant** le décret-loi n° 74-22 du 2 novembre 1974, **Portant** affiliation des députés à la Caisse Nationale des Retraités.

### **2.2 Les Membres de Gouvernement**

Loi N° 83-31 du 17 Mars 1983, **Fixant** le régime de retraite des Membres du gouvernement.

### **2.3 Les Gouverneurs**

Loi N° 88-16 du 17 Mars 1988, **Fixant** le régime de retraite des gouverneurs.

### **2.4 Les Membres de la Chambre des Conseillers**

Loi N° 2005-54 du 18 Juillet 2005, **Etendant** les régimes spéciaux applicables aux membres de la chambre des députés, aux membres de la chambre des conseillers.

### **2.5 Les Membres de L'ANC (2011-2014)**

Loi N° 2015-39 du 22 Septembre 2015, **Relative** à l'extension des dispositions de la loi n° 85-16 du 8 mars 1985, **fixant** le régime de retraite des députés aux membres de l'assemblée nationale constituante.

### **3. Coordination des Régimes**

Loi N° 88-84 du 16 Juillet 1988, **portant** coordination des droits des personnes couvertes par plusieurs régimes légaux d'assurance, vieillesse, invalidité et décès.

Loi N° 90-70 du 24 Juillet 1990, **amendant** la loi n° 88-84 du 16 juillet 1988, **portant** coordination des droits des personnes couvertes par plusieurs régimes légaux d'assurances-vieillesse, invalidité et décès.

Loi N° 2003-08 du 21 Janvier 2003, **portant** liquidation des droits des personnes bénéficiant de la couverture de plusieurs régimes légaux d'assurance vieillesse, invalidité et décès.

### **4 Retraite Anticipée**

Loi N° 87-07 du 06 Mars 1987, **Instituant** un système de retraite anticipée volontaire.

Loi N° 2002-61 du 09 Juillet 2002, **Portant** dispositions relatives à la protection sociale au profit de certains agents des entreprises et des établissements publics à caractère non administratif, affiliés à la caisse nationale de retraite et de prévoyance sociale.

Loi N° 2009-39 du 08 Juillet 2009, **Portant** mise à la retraite avant l'âge légal.

Loi N° 2014-48 du 24 Juillet 2014, **Portant** mise à la retraite facultative avant l'atteinte de l'âge légal à la société nationale des télécommunications.

Loi N° 2017-51 du 28 Juin 2017, **Portant** dispositions dérogatoires de mise à la retraite avant l'âge légal dans la fonction publique.

### **5 Indemnités Familiales**

Loi N° 85-12 du 05 Mars 1985, **Portant** régime des pensions civiles et militaires de retraite et des survivants dans le secteur public (Article 40).

Loi N° 88-39 du 06 Mai 1988, **Relative** à l'octroi des indemnités familiales dans le secteur public.

### **6 Régime de Capital Décès**

Décret N° 74-527 du 22 Mai 1974, **Relatif** au capital-décès

Décret N° 93-308 du 01 Février 1993, **Relatif** au régime du capital-décès

### **7 Les Régimes Subventionnés**

#### **7.1 Propriétaire des Permis de Transport Terrestre**

Loi N° 63-13 du 27 Mai 1963, **Instituant** la "Caisse Spéciale de Compensation des Transports Routiers".

Loi N° 77-81 du 31 Décembre 1977, **Portant** loi de finances pour la gestion 1978 (Art 37,38 et 39).

#### **7.2 Les Résistants**

Loi N° 74-09 du 09 Mars 1974, **Fixant** le régime des pensions attribuées aux résistants.

Loi N° 87-44 du 02 Aout 1987, **Modifiant** l'article 4 de la loi N°74-9 du 9 mars 1974, **fixant** le régime des pensions attribuées aux résistants.

#### **7.3 Les Membres de L'ANC (1959)**

Décret N° 85-16 du 08 Mars 1985 (Article 12), **fixant** le régime des pensions attribuées aux membres de L'ANC.

#### **7.4 Pensions Militaires d'Invalidité**

Loi N° 75-83 du 30 Décembre 1975, **Portant** loi de finances pour la gestion. 1976.

Loi N° 85-07 du 22 Février 1985, **Modifiant** le décret –loi n° 72-13 du 11 octobre 1972, **Fixant** le régime des pensions militaires d'invalidité.

#### **7.5 Cadres des Affaires Religieuses**

Décret N° 89-1045 du 22 Juillet 1989, **Portant** octroi d'une aide mensuelle au profit de certains cadres des affaires religieuses et de veuves des cadres des affaires religieuses.

#### **7.6 Les Omdas**

Décret N° 77-629 du 03 Aout 1977, **Etendant** le régime des pensions de retraite institué par la loi 59-18 du 5 février 1959 à certaines catégories de personnels.