



# **CONSEIL D'ADMINISTRATION CAISSE LOCALE DE RETRAITES**

1

8 octobre 2021



2

# **PROJET DE RÉFORME DU RÉGIME DE RETRAITE DES FONCTIONNAIRES RELEVANT DES FONCTIONS PUBLIQUES DE NOUVELLE - CALÉDONIE**



# La population adhérente au régime et son évolution

A FIN 2020

- 3 10 947 agents actifs (dont 10 421 cotisants)
  - 5 307 pensionnés (4678 pensions principales et 629 pensions de réversion ou d'orphelin)
- soit +2% par rapport à 2019 pour les actifs et pensionnés

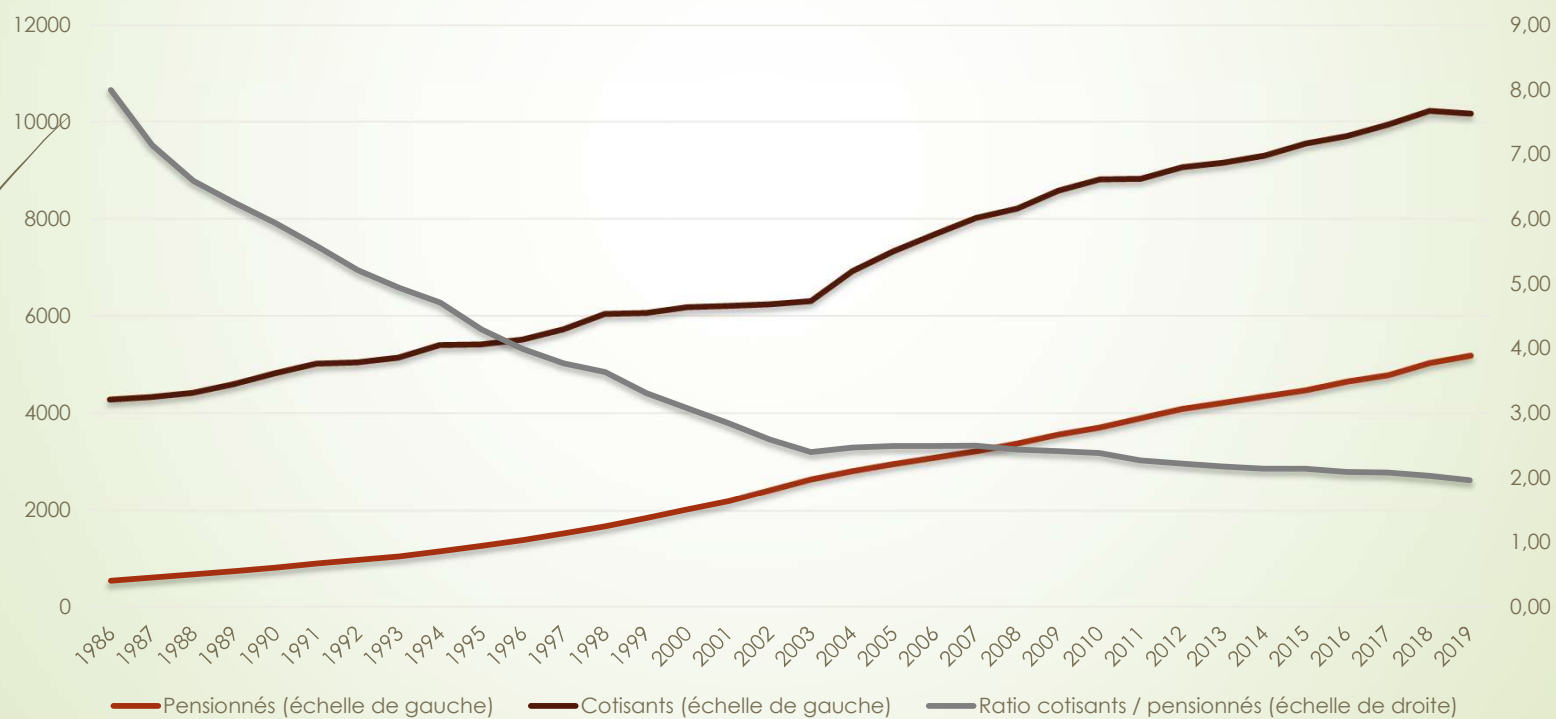


## EVOLUTION DES INDICATEURS

- Sur la période 2010-2019, l'âge moyen de la population cotisante est passé de 41 à 43 ans et celui des pensionnés de 63 à 67 ans (conséquences des modifications du régime qui ont conduit à reporter l'âge moyen de départ à la retraite)
- Le rapport démographique – c'est-à-dire le nombre d'actifs rapporté au nombre de bénéficiaires – est passé de 2,42 à 2,06 sur la même période (diminution régulière défavorable à la caisse)



## Ratio cotisants / retraités (au 31 décembre de chaque année)





# LES TRAVAUX DU COP RÉALISÉS AVEC LE CABINET FRAERIS

6

1. Mesures retenues et proposées
2. Mesure proposée mais à finaliser



## MESURES RETENUES ET PROPOSÉES PAR LE COP

• Les mesures qui sont présentées ont fait l'objet d'évaluation à travers des calculs qui sont faits sur la base d'un scénario central avec 2 hypothèses d'évolution de la population cotisante:

• Scénario central **H0**: Evolution de l'effectif cotisant par paliers : 1% par an pendant 3 ans (2021 à 2023), puis 2% par an pendant 10 ans (2024 à 2033), et enfin 1% par an pour les années suivantes (2034 à 2054) : jugé réaliste par le cabinet actuariel

• Autre scénario **H0b** : augmentation constante de l'effectif cotisant de 1% par an sur toute la durée de projection: jugé plus prudent par le cabinet actuariel

L'objectif d'évolution des effectifs pourra être atteint par la poursuite de l'intégration des contractuels qui devra s'accompagner du maintien des VSP et d'une simplification des modalités de recrutement: l'allègement des procédures d'intégration, le recrutement sur titres .....



# MESURES RETENUES ET PROPOSÉES PAR LE COP

- Fin des bonifications de services (scénario H2)

- \* Arrêt de l'octroi de bonifications nouvelles permettant d'augmenter les durées de service à compter de 2023.

- \* Maintien des bonifications acquises par les agents antérieurement à l'entrée en vigueur du texte ainsi que les bonifications relatives aux métiers pénibles ou à risques.

Combiné aux mesures d'urgence, le scénario H2, qui envisage une réduction progressive des droits à retraite, permet d'obtenir une dégradation plus tardive et plus lente des réserves et de gagner quelques années de viabilité du régime mais demeure insuffisante sur le très long terme (2 Mds de réserves en 2054).





# MESURES RETENUES ET PROPOSÉES PAR LE COP

- Augmentation de 6 mois de la période nécessaire permettant de valider l'INM (scénario H6)

Cette mesure implique donc au fonctionnaire de rester au moins 1 an dans son échelon, au lieu de 6 mois actuellement, pour qu'il soit pris en compte dans le calcul de la pension

9

Le report de 6 mois des départs à la retraite de la totalité des agents permet d'améliorer le résultat du régime qui devient positif dès 2022 et ce jusqu'en 2044 mais la décroissance s'accélère dès 2046.

Certains membres du COP ont proposé d'étaler la mesure sur 3 ans : rester 8 mois dans son échelon en 2023, 10 mois en 2024 et enfin 12 mois en 2025. Cette demande n'a pas recueillie d'opposition majeure au sein du COP.



## MESURES RETENUES ET PROPOSÉES PAR LE COP

- Augmentation progressive des taux de cotisation de 35 à 39,5% sur 5 ans (scénario H7)

Il s'agit de la mesure phare du plan de réforme et la plus significative en vue du redressement de la caisse.

Cette mesure consiste en l'augmentation complémentaire des cotisations de + 0,9 % par an, réparti entre les agents et leurs employeurs respectivement à 1/3 et 2/3 à compter de 2023 afin d'obtenir un taux de cotisation total de 39,5 % en 2027 soit :

\* Employeurs : + 3 points (0,6 point par an) : 27,5 % en 2027 ;

\* Fonctionnaires : + 1,5 point (0,3 point par an) : 12 % en 2027.

En métropole, le taux global de la caisse de retraite des fonctionnaires territoriaux (CNRACL) s'élève à 41,75 %.

Les recettes de cotisations attendues seraient 535MF CFP la première année et de 3 011MF CFP au bout de 5 ans, une fois atteint le taux de 39,5%..

Pour l'agent, l'augmentation supplémentaire de 0,3% par an sur 5 ans sera compensée par l'augmentation de son traitement lié au changement d'échelon (1 003MF CFP sur 5 ans).



# MESURES RETENUES ET PROPOSÉES PAR LE COP

- Augmentation progressive des taux de cotisation de 35 à 39,5% sur 5 ans (scénario H7)

La soutenabilité de cette augmentation des cotisations supplémentaires pour les employeurs publics se pose.

La recherche de recettes supplémentaires, à travers des économies de fonctionnement ou, éventuellement, une fiscalité supplémentaire, paraît indispensable pour financer le surcoût de cotisation engendré par cette mesure.

11

**Impact augmentation prévisionnelle des cotisations CLR sur quelques employeurs en millions F CFP**

classement selon montant cotisations	Employeurs	Cotisations suppl 2023 +0,6%=25,1%	Cotisations 2024 +0,6%=25,7%	cotisations suppl en 2025- taux 26,3%	Cotisations 2026 +0,6%=26,9%	Cotisations 2027 +0,6%=27,5%	cotisation suppl de 2023 à 2027
1	PROVINCE SUD	74	152	235	322	416	1 199
2	VICE-RECTORAT	55	114	176	242	312	899
3	NOUVELLE-CALEDONIE	52	108	167	229	295	851
4	CHT	34	71	109	150	193	558
5	OPT NC	32	66	102	140	180	520
6	PROVINCE NORD	27	56	86	119	153	441
7	MAIRIE DE NOUMEA	19	40	61	84	109	313
8	PROVINCE ILES LOYAUTES	12	25	38	52	68	195



## MESURES RETENUES ET PROPOSÉES PAR LE COP

- Augmentation progressive des taux de cotisation de 35 à 39,5% sur 5 ans (scénario H7)

Sur la base d'une croissance prudente des effectifs (base H0b), l'augmentation des cotisations apparaît comme une mesure intéressante avec un résultat qui demeure positif sur une vingtaine d'année ce qui permet aux réserves de se reconstituer dans le temps jusqu'à atteindre un pic en 2045 (49 Mds FCFP) avant une phase de décroissance ensuite (40Mds en 2054).

En revanche, si les effectifs augmentent de façon plus marquée (base H0), cette mesure permet d'améliorer rapidement le résultat annuel, qui reste positif sur les 35 années de projections et conduit à des réserves potentiellement « trop » élevées (80 Mds FCFP en 2040 et 120 Mds FCFP en 2054).

Si ces résultats se confirmaient, il reviendra aux responsables du régime d'orienter les réflexions de réforme entre, soit une augmentation des cotisations de façon plus modérée, soit une revalorisation des pensions.



## MESURES RETENUES ET PROPOSÉES PAR LE COP

- Augmentation de la durée des annuités nécessaires à l'obtention d'une pension d'ancienneté de 30 à 35 ans sur 10 ans (scénario H8)

L'augmentation est prévue à raison de 6 mois par an à compter de 2023 jusqu'en 2032 afin de ne pas trop impacter les agents proches du départ.

13

A terme en 2032, départ retraite= avoir 60 ans d'âge bonifiés et 35 annuités bonifiées au lieu de 30 actuellement

Sur la base d'une croissance par paliers des effectif (base H0), le résultat du régime devient positif dès 2023 et ce pour 20 ans et permet aux réserves de se reconstituer, jusqu'à atteindre un pic en 2042 (30,8 Mds FCFP) avant une phase de décroissance ensuite (2,6 Mds FCFP en 2054).

Sur la base d'une croissance plus modérée des effectifs (base H0b), le résultat ne devient positif qu'en 2029 pour 5 ans. Quant aux réserves, elles se situent à un niveau qui reste fragile (4,7 Mds en moyenne) avant d'être épuisées dès 2039.





## MESURE PROPOSÉE PAR LE COP MAIS À FINALISER

- Impacts pour le régime du recrutement de contractuels sur poste permanents en lieu et place des fonctionnaires

Le volume actuel de contractuels dont l'emploi relèverait légitimement de la fonction publique n'est pas connu précisément.

14

Hypothèse de travail : une estimation entre 2 000 et 3 000 contractuels qui occupent des postes permanents dans les différentes collectivités en lieu et place de fonctionnaires.

Cette pratique est préjudiciable pour la santé financière de la CLR.

Le COP préconise que la poursuite de l'intégration des contractuels devra s'accompagner d'une simplification des modalités de recrutement: l'allègement des procédures d'intégration, le recrutement sur titres .....



## MESURE PROPOSÉE PAR LE COP MAIS À FINALISER

- Impacts pour le régime du recrutement de contractuels sur poste permanents en lieu et place des fonctionnaires

Constat : baisse de 20% des intégrations entre 2019 et 2020

Les différents scénarii envisagés pour l'intégration des contractuels conduisent tous à une amélioration notable de la situation pour la Caisse, avec un horizon de viabilité repoussé au moins à 2038.

15

L'intégration de ces personnels permettrait de donner un souffle de trésorerie au régime et d'envisager des réformes sur un plus long terme, évitant ainsi de provoquer de potentiels départs massifs à la retraite.

L'intégration des contractuels serait bénéfique pour la CLR à court terme. Toutefois, le régime devrait néanmoins être réformé car il est actuellement déséquilibré : les cotisants apportent des ressources à court terme mais pèsent encore plus lourdement sur les prestations à long terme.



## MESURE PROPOSÉE PAR LE COP MAIS À FINALISER

- Contribution financière pour les employeurs employant des contractuels sur postes permanents en lieu et place des fonctionnaires

16

Cette pratique étant préjudiciable pour la santé financière de la CLR, Il est ainsi proposé de mesurer le manque à gagner pour la caisse issu de cette pratique et de faire supporter cette charge par les employeurs qui y ont recours.

L'actuaire a estimé à 8,55% le taux de pénalité brut à appliquer à la masse salariale des agents concernés afin d'obtenir le même niveau de contribution s'ils avaient été des fonctionnaires cotisant à la CLR





## MESURE PROPOSÉE PAR LE COP MAIS À FINALISER

- Contribution financière pour les employeurs employant des contractuels sur postes permanents en lieu et place des fonctionnaires

Face à la difficulté de connaître le nombre de postes permanents occupés par des contractuels et donc la masse salariale correspondante, sur laquelle appliquer le taux de pénalité, le COP propose ainsi de définir un taux forfaitaire de pénalité moins élevé, qui serait appliqué à la masse salariale des contractuels concernés par la mesure.

17

Cette mesure a été proposée unanimement par les membres du COP qui souhaitent ainsi sensibiliser les élus aux conséquences pour le régime du recrutement de contractuels en lieu et place de fonctionnaires.

Le COP reconnaît néanmoins que cette pénalité ne garantit pas l'arrêt du recrutement des contractuels mais au moins la caisse bénéficiera des ressources pour compenser le manque à gagner en cotisation.

**Le COP sollicite un accord de principe sur cette mesure permettant de poursuivre avec les employeurs, dans les meilleurs délais, les réflexions sur la mise en place d'une pénalité sanctionnant le recours abusif aux contractuels sur les emplois permanents des institutions, collectivités et établissements publics.**

# CONCLUSIONS

- **La mise en œuvre urgente de réformes paramétriques du régime**

Le régime étant structurellement déficitaire. Il ne pourrait pas survivre en l'état sauf à compter sur un apport permanent de nouveaux cotisants de près de 2,5 % par an pour contrebalancer la dégradation du rapport démographique .

L'amélioration du résultat annuel de la caisse passe par 2 axes : l'augmentation des ressources et/ou la réduction des droits à retraite pour l'avenir.

18

Ces deux axes de réflexions permettent en effet d'obtenir des résultats rapides et assez significatifs.

Le positionnement du curseur entre ces deux approches relève d'une décision politique.

Toutefois, une augmentation de la visibilité des réformes à venir permettrait aux agents de s'organiser davantage et de ne pas précipiter leur départ du fait d'une réforme imminente. En effet, des départs massifs seraient fortement préjudiciables au régime. En effet, lors du sondage effectué par l'ISEE pour la CLR sur les motivations des départs anticipés à la retraite des agents, une des raisons avancées comme motivant le départ à la retraite est la peur d'une future réduction des droits à retraite, derrière les raisons de santé (physique ou psychologique).

# CONCLUSIONS

- **Cumul des propositions de réformes (H9)**

Ainsi, en cumulant la mise en œuvre des mesures qui augmentent les cotisations et réduisent les droits de retraite octroyés, le régime serait viable.

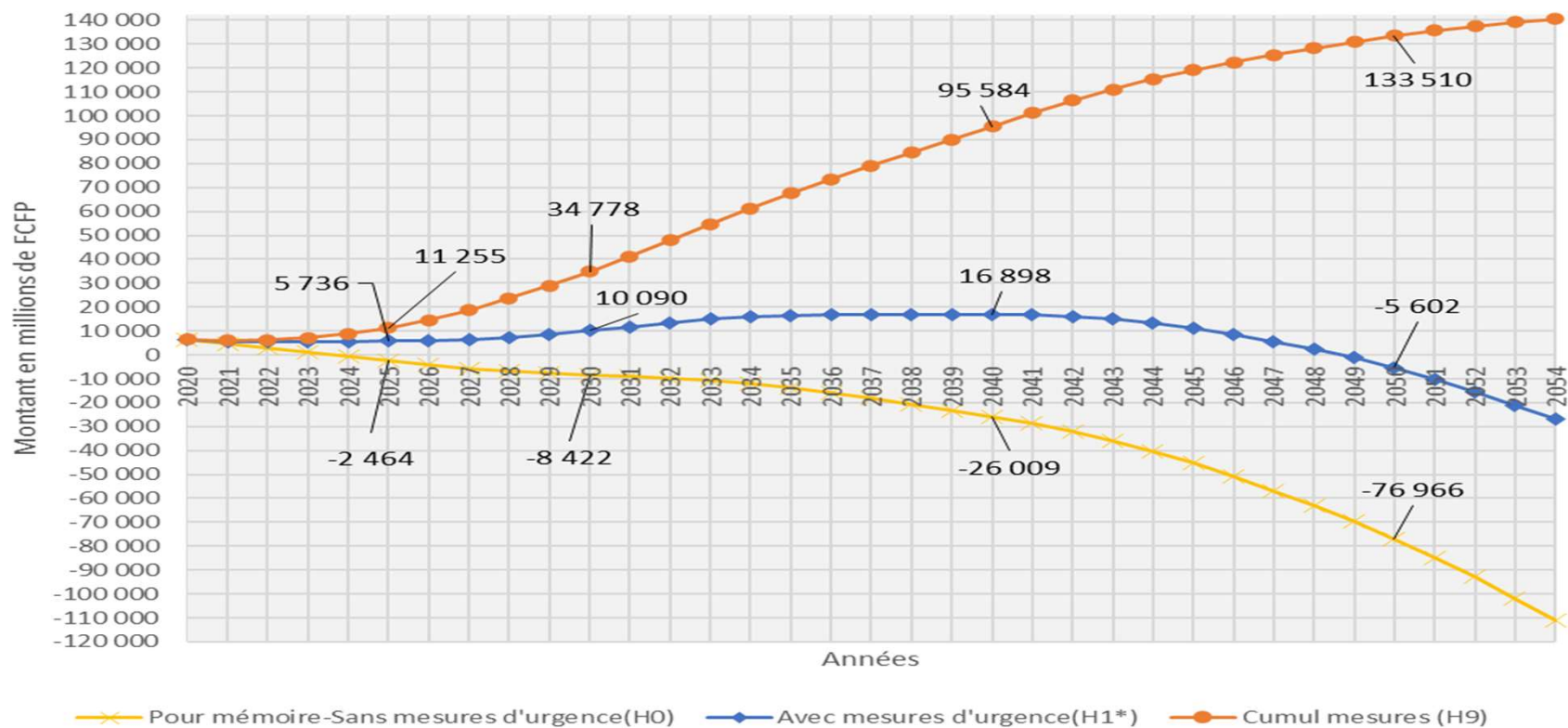
Les mesures retenues sont donc :

- \* Augmentation de taux de cotisation de 4.5 % à compter de 2023 afin d'obtenir un taux de cotisation totale de 39.5 % en 2027 (H7) ;
- \* Arrêt de l'acquisition des bonifications de service à compter de 2023 (H2) ;
- \* Report du départ à la retraite de 6 mois sur toute la durée de projection (H6) ;
- \* Augmentation de la durée des services nécessaires à l'obtention d'une pension d'ancienneté, de 6 mois par an à compter de 2023, pour obtenir 35 ans en 2032 (H8) .

Les simulations ont été effectuées sur la base de 2 scénarii centraux d'évolution des effectifs (H0 et H0b)

# CONCLUSIONS

Evolution annuelle des réserves (H0, H1\* et H9)

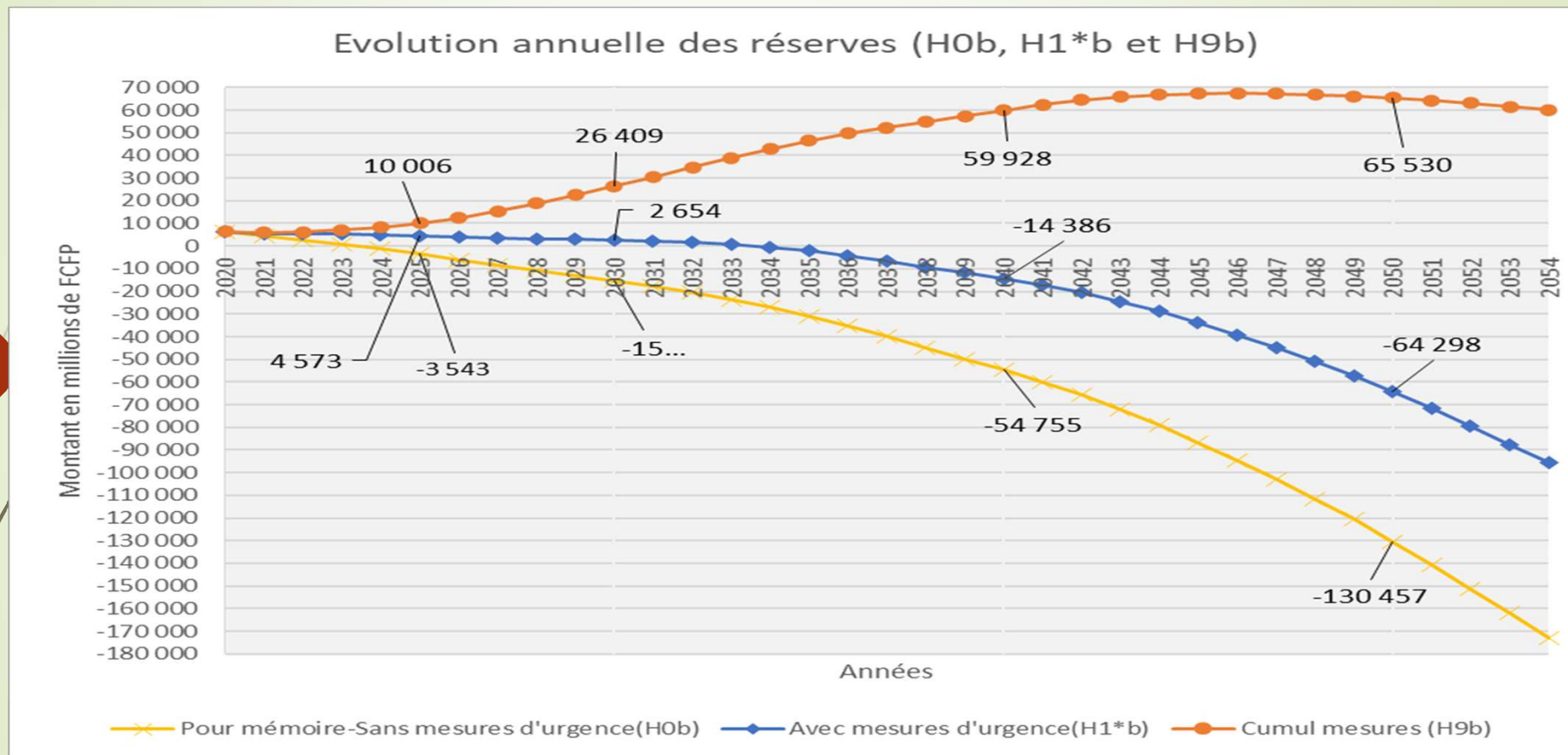


En effet, sur la base d'une croissance par paliers des effectif (base H0), l'évaluation du gain de ce scénario s'établit à 5,5Mds XPF sur 5 ans, 24,7 Mds XPF sur 10 ans 78.69Mds XPF sur 20 ans et 139,1 Mds XPF sur 30 ans.



# CONCLUSIONS

21



Sur la base d'une croissance plus modérée des effectifs (base H0b), le gain de ce scénario s'établit à 5,4Mds XPF sur 5 ans, 23,7 Mds XPF sur 10 ans 74,3 Mds XPF sur 20 ans et 129,8 Mds XPF sur 30 ans.

# CONCLUSIONS

## EVOLUTION DES RESERVES DU SCENARIO 9 (en Mds FCFP)

Scénario	Horizon de viabilité	Réserves à fin 2025	Réserves à fin 2030	Réserves à fin 2040	Réserves à fin 2050
H9 - Cumul des mesures proposées avec croissance effectifs H0	Viable	11,3	34,8	95,6	133,5
H9 - Cumul des mesures proposées avec croissance effectifs H0b	Viable	10	26,4	59,9	65,5

22

A fin 2030, selon les hypothèses de croissance des effectifs, les réserves représentent entre 1,5 et 2 fois le montant annuel des pensions versées, ce qui pourrait représenter une réserve nécessaire et suffisante.

Si les projections de réserves se confirmaient à fin 2030 et au-delà, la caisse n'ayant pas vocation à engranger des réserves trop importantes, les responsables du régime pourraient envisager de prendre des mesures moins sévères ou des mesures permettant d'améliorer le niveau de pensions des retraités avec la suppression progressive de la minoration sur retraite ou l'augmentation du taux de remplacement ou en revalorisant le point d'INM, etc.



# Merci

