

COMMUNIQUÉ

PROJET DE LOI DU PAYS

Réforme des retraites des fonctionnaires

Le gouvernement a arrêté un projet de loi du pays sur la réforme des retraites des fonctionnaires relevant des fonctions publiques de la Nouvelle-Calédonie. Les nouvelles dispositions seraient applicables aux pensions prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2023, et ne concerneraient donc pas les agents liquidant leurs retraites en 2022.

Compte tenu de la répartition des compétences entre le domaine de la loi du pays et de la délibération, le projet de texte adopté aujourd'hui vise à :

1- Augmenter la durée des services nécessaires pour l'obtention d'une pension d'ancienneté de 30 à 35 ans sur 10 ans répartie comme suit, à la date d'admission à la retraite :

Année	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032 et au-delà
Durée supplémentaire	+ 6 mois									
Durée totale	30,5 ans	31 ans	31,5 ans	32 ans	32,5 ans	33 ans	33,5 ans	34 ans	34,5 ans	35 ans

Le droit à pension pour ancienneté de service est acquis lorsque se trouve remplie la double condition de soixante ans d'âge et de la durée de services effectifs indiquée.

2- Mettre fin à l'acquisition des bonifications pour les services civils accomplis en Nouvelle-Calédonie après le 31 décembre 2022 (seront toutefois réputées acquises les bonifications liées aux services civils accomplis avant l'entrée en vigueur de la présente loi du pays) ;

3- Augmenter la durée des 6 mois à 12 mois et prévoir, à titre dérogatoire et transitoire, la période nécessaire permettant de valider l'indice servant au calcul de la pension de retraite comme suit :

2023	2024	2025
Huit mois	Dix mois	Douze mois

Un projet de délibération « portant réforme des retraites des fonctionnaires relevant des fonctions publiques de Nouvelle-Calédonie » sera prochainement soumis au gouvernement et complétera la réforme en augmentant, de manière progressive et limitée, les taux de la retenue et de la contribution pour pension.

CONTEXTE

Créée en 1954, à la suite de la mise en place des cadres locaux de la fonction publique en Nouvelle-Calédonie, la caisse locale de retraites gère le régime de retraites des agents relevant des fonctions publiques de Nouvelle-Calédonie et des communes de Nouvelle-Calédonie.

Durant les quatre premières décennies de fonctionnement, le régime de retraite « par répartition à prestations définies » a profité d'une situation démographique très favorable qui a permis d'offrir à ses bénéficiaires un régime très généreux : cotisations calculées sur une assiette non indexée, pensions majorées de 75 % pour les retraités résidant en Nouvelle-Calédonie, admission à la retraite dès l'âge de 50 ans par le jeu des bonifications d'âge et de services, majoration de pensions pour enfants, avantages familiaux en faveur des femmes fonctionnaires mères de trois enfants.

À partir de la fin des années 1990, et l'arrivée à la retraite des générations de fonctionnaires nés après-guerre, la situation démographique et financière du régime s'est rapidement dégradée.

À la fin de l'année 2020, le régime couvrait une population d'environ 10 947 agents affiliés (contre 10 699 agents affiliés à fin 2019), ainsi que 5 307 pensionnés (contre 5 183 à fin 2019), dont 4 678 « pensions principales ».

Depuis plusieurs décennies et de façon périodique, les responsables du régime de retraite mènent des analyses approfondies sur son évolution probable au cours des années futures. Ces différentes analyses ont conduit à plusieurs trains de mesures plus ou moins profondes en vue du redressement du régime (2002- 2003, 2006 et 2014).

En 2014, une réforme plus marquée a été entreprise avec en particulier les mesures suivantes :

- augmentation du taux de cotisation de 30% à 32% supportée uniquement par les employeurs ;
- prise en compte de l'indemnité de résidence pour l'assiette de cotisation des agents en détachement à l'extérieur du territoire ;
- fin de l'acquisition des bonifications d'âge (les bonifications acquises sont conservées mais les services effectués à compter de mars 2014 n'ouvrent plus droits à nouvelle bonification d'âge - mais ouvrent droit à des bonifications de services de 1 pour 10) ;
- mise en place de taux d'abattement viagers pour les départs à la retraite anticipés (applicables pour les droits ouverts après la mise en œuvre de la réforme de 2014) ;
- mise en place d'une surcote de 1 % par an pour les départs à la retraite après 60 ans et 40 annuités de services bonifiés ;
- extension de la minoration de pension de 5 % aux agents partis à la retraite avant le 1^{er} avril 2006.

Malgré cette dernière réforme, qui a néanmoins permis à la caisse de repousser de quelques années son horizon de viabilité, la situation financière du régime a continué à se dégrader au cours des dernières années.

Les responsables de la caisse ont donc souhaité procéder à de nouvelles études et analyses de la viabilité du régime.

En mars 2020, le conseil d'administration a confié cette mission au cabinet Fraeris pour identifier les leviers permettant d'améliorer l'horizon de viabilité du régime.

Dans l'attente des résultats de cette étude, un plan d'urgence de redressement budgétaire a été adopté par le Congrès en mai 2021, sur proposition du conseil d'administration de la CLR. Celui-ci consistait en une augmentation de la contribution employeur de 2 points (passant de 22,5% à 24,5%) et de la cotisation salariale d'un point (passant de 9,5% à 10,5%).

QUATRE MESURES

Aux termes la mission du cabinet Fraeris, menée en étroite collaboration avec la direction de la CLR, le président du conseil d'administration de la caisse et le comité d'orientation et de pilotage, quatre mesures ont été présentées aux administrateurs de l'établissement :

1. **L'augmentation progressive des taux de cotisation de 35 à 39,5% sur 5 ans.** Il s'agit de la mesure la plus importante du plan de réforme de la caisse et la plus significative en vue du redressement de ses finances en ce qu'elle permet d'obtenir des ressources complémentaires immédiates.
2. **L'arrêt de l'acquisition des bonifications de service.** Pour les services civils accomplis en Nouvelle-Calédonie depuis le 1er juillet 2003, les fonctionnaires bénéficient d'une bonification égale au dixième de la durée de ces services, qui entre en compte dans le calcul de la constitution et de la liquidation des droits à la retraite. Cet avantage qui pèse sur le régime géré par la CLR sera donc supprimé. En revanche, les bonifications relatives aux métiers pénibles ou à risques ne sont pas remises en cause.
3. **L'augmentation progressive de 6 mois de la période nécessaire permettant de valider l'indice servant au calcul de la pension de retraite** (12 mois au lieu de 6 mois).
4. **L'augmentation de la durée des services nécessaires pour l'obtention d'une pension d'ancienneté de 30 à 35 ans sur 10 ans.**

L'ensemble de ces mesures entreraient en vigueur le 1^{er} janvier 2023 avec, pour certaines, un échelonnement dans le temps. L'intérêt de la mise en œuvre simultanée des différentes réformes est que les effets de l'ensemble sont généralement supérieurs à la somme des effets individuels.

La répartition du poids de la réforme sur les employeurs et actifs s'établit à quasi parité entre les actifs et les employeurs à moyen et long terme alors qu'à court terme, l'effort des actifs représente 59 % et les employeurs 41 %. Par contre, la population des actuels retraités du régime n'est pas impactée par cette proposition de réforme.

À la fin de l'année 2035, selon les hypothèses de croissance des effectifs, les réserves représenteraient entre 1,5 et 2 fois le montant annuel des pensions versées, ce qui pourrait représenter une réserve nécessaire et suffisante.

Il conviendrait cependant de fixer un seuil de vigilance et un seuil d'alerte.

- **Seuil de vigilance :** 2 années de prestations (soit environ 52 Mds FCFP sur la base des projections de prestations). Lorsque les réserves sont en deçà de ce seuil, le régime est invité à mener une évaluation actuarielle (probabilités et statistiques appliquées aux questions de prévoyance sociale) et à démontrer que l'évolution probable ne nécessite pas

de réforme particulière, à défaut proposer des mesures de réforme permettant de satisfaire de nouveau cette contrainte.

- **Seuil d'alerte** : 1 année de prestation. En deçà de ce seuil, le régime doit proposer des réformes à mettre en œuvre rapidement.

Le 8 octobre 2021, le conseil d'administration de la caisse locale de retraites (CLR) s'est prononcé en faveur de l'adoption des quatre mesures en question.

Un avis a été délibéré et adopté par la section sociale du Conseil d'État dans sa séance du mardi 15 février 2022.

* *
*