

Pôle communication
Tél : 24 65 42

Mercredi 28 février 2024

COMMUNIQUÉ

AVANT-PROJET DE LOI DU PAYS

Des mesures d'urgence au profit de la caisse locale de retraites (CLR)

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a examiné un avant-projet de loi du pays relatif à la prise de diverses mesures d'urgence, dont l'augmentation très progressive de l'âge de départ à la retraite des fonctionnaires, entre autres dispositions.

Contexte

Créée en 1954, la CLR est un établissement public de Nouvelle-Calédonie chargé de gérer principalement le régime de retraite des fonctionnaires territoriaux et communaux. Ce dernier, structurellement déficitaire, a connu de nombreuses réformes au fil des années. En plus de cette situation, la CLR doit régulièrement faire face au non-paiement de cotisations par certains employeurs publics, qui accentue les tensions sur sa trésorerie.

En 2023, la CLR s'est retrouvée dans une situation d'urgence absolue, avec un déficit structurel mensuel d'environ 117 millions de francs. Dans ce contexte et face au risque de cessation de paiement des pensions, l'OPT-NC et la province Sud ont consenti à verser par anticipation leurs cotisations de juillet à novembre 2023, soit 1,7 milliard de francs au total, permettant ainsi de pallier l'insuffisance de trésorerie de la caisse. De la même manière, le vice-rectorat - direction générale des enseignements de la Nouvelle-Calédonie (DENC) a accepté de verser ses cotisations avant le 20 de chaque mois.

Si toutes ces actions ont eu, à court terme, des effets positifs sur la situation du régime de retraite, il n'en demeure pas moins que ces effets étaient limités dans le temps. Sans ces opérations comptables, la CLR aurait été en incapacité de payer les pensions du mois d'août 2023.

C'est dans ce cadre que le 29 septembre 2023, le Congrès a adopté en urgence, plusieurs mesures afin d'éviter tout retard de paiement des pensions (augmentation du taux de la cotisation salariale, majoration du taux de minoration appliqué aux pensions, modification du coefficient d'abattement viager, modification du délai accordé aux employeurs pour le paiement de leurs cotisations courantes, augmentation des taux appliqués à la contribution en cas de rupture conventionnelle).

À ces mesures est venu s'ajouter un soutien financier exceptionnel de l'État d'un montant de 2,16 milliards de francs, versé avant la fin de l'année 2023, permettant ainsi d'éviter une rupture de trésorerie en novembre de la même année et de repousser l'horizon du régime de plusieurs mois.

Cependant, malgré l'ensemble de ces dispositions, la CLR reste dans un état fragile, avec de nouvelles difficultés de trésorerie qui pourraient intervenir dès le second semestre 2024. Il est donc nécessaire d'adopter des mesures complémentaires afin d'améliorer sa situation à très court et moyen termes.

Création d'une contribution annuelle en faveur de l'équilibre général de la CLR

Afin de limiter le recrutement d'agents contractuels en contrat à durée indéterminée (CDI), l'avant-projet de loi du pays prévoit la création d'une contribution annuelle destinée à compenser l'absence de cotisations à la CLR de ces agents recrutés en CDI.

À la charge de l'employeur, cette contribution s'appliquera ainsi à tout recrutement de personnels contractuels en CDI sur des emplois permanents (sauf pour les médecins et les chirurgiens-dentistes) effectué dans les deux cas suivants :

- pour faire face à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu notamment par un fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir ;
- pour les recrutements effectués à durée indéterminée, lorsque les agents non-titulaires justifient des conditions cumulatives suivantes (3 ans de services effectifs continus à temps complet ou incomplet et un état de service – ou une manière de servir satisfaisant au regard des fonctions précédemment exercées).

La contribution d'équilibre est une somme que l'employeur doit payer annuellement. Le montant de la contribution s'obtient par l'application d'un taux de 10 % à une assiette constituée par la masse salariale brute annuelle afférente aux agents contractuels concernés.

Recul très progressif de l'âge de départ à la retraite et de la limite d'âge des fonctionnaires

L'avant-projet de loi du pays suggère en outre, d'augmenter très progressivement l'âge légal de départ à la retraite à 62 ans en 6 ans, à raison de 4 mois supplémentaires par an :

	À partir du 1 ^{er} janvier 2025	À partir du 1 ^{er} janvier 2026	À partir du 1 ^{er} janvier 2027	À partir du 1 ^{er} janvier 2028	À partir du 1 ^{er} janvier 2029	À partir du 1 ^{er} janvier 2030
Âge d'ouverture des droits à la retraite	60 ans et 4 mois	60 ans et 8 mois	61 ans	61 ans et 4 mois	61 ans et 8 mois	62 ans

Il est proposé d'augmenter de la même manière la limite d'âge des fonctionnaires, aujourd'hui fixée à 65 ans avec, le cas échéant, une prolongation d'activité possible jusqu'à 67 ans. Ces deux âges seraient portés respectivement à 67 et 69 ans, afin de permettre aux intéressés de travailler le plus longtemps possible.

Par ailleurs, le texte prévoit l'interdiction de tout départ à la retraite avant l'âge de 55 ans, sauf dans le cas d'une mise à la retraite pour inaptitude définitive et totale à l'emploi.

Révision du mécanisme de surcote

Actuellement, les pensions sont majorées pour les fonctionnaires qui justifient de plus de 40 années de services dites « bonifiées », à l'âge de 60 ans. La majoration est fixée à 1 % par année d'âge révolue au-delà de 60 ans, dans la limite de 5 %.

Le texte entend réviser ce mécanisme afin de le rendre plus incitatif en relevant progressivement le taux de cette surcote de :

- 1 % par année révolue, dans la limite de 5 %, entre le 1^{er} janvier 2025 et le 31 décembre 2026 ;
- 1,5 % par année révolue, dans la limite de 7,5 %, entre le 1^{er} janvier 2027 et le 31 décembre 2029 ;
- 2 % par année révolue, dans la limite de 10 %, à partir du 1^{er} janvier 2030.

Évolution de la durée effectuée dans un échelon pour le calcul de la pension

La pension d'un fonctionnaire est basée sur les derniers traitements correspondant à l'échelon occupé dans un corps ou cadre d'emploi au moment de sa radiation des cadres. À l'heure actuelle, un fonctionnaire doit avoir occupé son dernier échelon pendant 10 mois pour que sa pension soit basée sur les traitements de celui-ci. En 2025, ce délai passera à 12 mois.

Cette augmentation de durée, adoptée par le Congrès en 2022, a pour effet d'inciter les fonctionnaires à travailler plus longtemps ou, à défaut, de réduire le montant de leur pension.

Dans la même perspective, il est donc proposé de continuer d'allonger cette durée jusqu'à 14 mois en 2026 et jusqu'à 16 mois en 2027.

Rachat des services accomplis pendant une période de disponibilité

Actuellement, près de 6 % des fonctionnaires de la Nouvelle-Calédonie sont en disponibilité. Or, pendant cette période, qui peut durer jusqu'à neuf ans, ils n'acquièrent plus de droits à la retraite et ne cotisent donc plus au régime de retraite de la CLR.

L'avant-projet propose donc de leur permettre de conserver ces droits pendant les quatre années qui suivent leur mise en disponibilité. Une mesure qui offrirait à la CLR de nouvelles recettes.

Une fonction publique plus attractive

Pour venir en aide à la CLR, il est également envisagé de prendre des mesures ayant pour objectif d'améliorer l'attractivité de la fonction publique et le recrutement de fonctionnaires, ce qui aura, à terme, des répercussions positives sur le ratio actifs/retraités.

Pour ce faire, plusieurs dispositifs ont été ciblés :

- la continuité de carrière pendant une période de mise en disponibilité

Selon les dispositions actuelles, les fonctionnaires en disponibilité cessent de bénéficier de leurs droits à l'avancement et à la retraite. S'agissant des droits à l'avancement, principalement d'échelon, cette règle peut être un frein à la réintégration de ces agents.

Ainsi, comme pour les droits à la retraite, il est proposé de leur permettre de conserver, pendant les quatre années qui suivent leur mise en disponibilité, leurs droits à l'avancement d'échelon soit, en moyenne, deux échelons.

- la prolongation du dispositif d'intégration des agents contractuels

Depuis la mise en place de ce dispositif d'intégration en 2017, 1 205 agents contractuels ont pu être intégrés à la fonction publique et devenir des cotisants à la CLR. Toutefois, le nombre d'agents contractuels reste important. Le texte suggère donc de repousser la date de fin de ce dispositif au 31 décembre 2027.

Il est également envisagé de le rendre plus attrayant pour les agents contractuels en augmentant la durée de validation des services précaires de trois à six ans.

Pour rappel, la validation des services précaires est un dispositif qui permet à un agent, lorsqu'il est titularisé dans la fonction publique, de demander la validation des services accomplis auprès d'une administration publique en qualité d'agent non-fonctionnaire (contractuel, auxiliaire, vacataire, ...), antérieurement à son intégration. Les services validés sont alors considérés comme accomplis en qualité de fonctionnaire et sont pris en compte en tant que tels dans le calcul des droits à la pension.

Un projet de délibération viendra ultérieurement préciser l'ensemble de ces mesures et créer d'autres dispositifs permettant de rendre la fonction publique plus attractive (meilleure reprise d'ancienneté, élargissement des cas de recrutement direct sur titre, etc.).

* *
*