

Pôle communication
Tél : 24 65 42

Mercredi 17 juillet 2024

COMMUNIQUÉ

PROJET DE LOI DU PAYS DÉLIBÉRATION DU CONGRÈS

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

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a examiné un projet de loi du pays et un projet de délibération du congrès relatifs 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 (VR-DGE) 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

**** Retrouvez toute l'actualité du gouvernement sur gouv.nc ****

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. Il est donc nécessaire d'adopter des mesures complémentaires afin d'améliorer sa situation à court et moyen termes.

I. Des évolutions du régime de retraite

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

L'âge de départ à la retraite est un point structurant de l'équilibre du régime dans le temps. A l'heure actuelle, le droit à pension pour ancienneté est ouvert pour les fonctionnaires qui ont atteint l'âge de 60 ans.

Cet âge peut toutefois être réduit dans certains cas (métiers pénibles et à risques, services effectués avant 2014, etc.). Or, l'espérance de vie ne cesse de progresser pour atteindre, pour les personnes qui ont aujourd'hui 60 ans, presque 81 ans pour les hommes et 85 ans pour les femmes. Cette situation, bénéfique pour les intéressés, est de nature à dégrader, à moyen terme, les finances de la CLR dans la mesure où la durée de versement des pensions augmentera significativement

Le projet de loi du pays suggère d'augmenter très progressivement l'âge légal de départ à la retraite à 62 ans en six ans, à raison de quatre 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.

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

Afin de limiter le recrutement d'agents contractuels en contrats à durée indéterminée (CDI) (préjudiciable à la caisse puisque ces derniers cotisent à la branche vieillesse et veuvage de la CAFAT), le projet de loi du pays prévoit en outre la création d'une contribution annuelle destinée à compenser l'absence de cotisations à la CLR de ces agents.

À la charge de l'employeur, cette contribution s'appliquera ainsi à tout recrutement de personnels contractuels en CDI sur des emplois permanents 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 (trois 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.

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, plus de 670 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.

Le projet propose donc de leur permettre de conserver ces droits pendant les quatre années qui suivent leur mise en disponibilité, sous réserve de s'acquitter des cotisations afférentes à cette période. Une mesure qui offrirait à la CLR de nouvelles recettes.

II. Des mesures pour une meilleure attractivité de la fonction publique

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 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.

- L'augmentation progressive de la limite d'âge des agents contractuels

En s'alignant sur les dispositions prises dans le privé quant à l'âge de départ légal à la retraite.

- La création d'un dispositif transitoire et expérimental (pour une durée de trois ans) de recrutement sans concours d'adjoints administratifs

Une disposition qui permettrait une meilleure réactivité et plus grande adaptabilité lors de besoins urgents en personnels pour certains postes et qui rendrait la fonction publique plus attractive pour les personnes sans diplômes.

- L'évolution du mécanisme de valorisation de l'expérience professionnelle (VEP)

Aujourd'hui ce mécanisme est peu incitatif car :

- il ne permet qu'une reprise de la moitié de l'ancienneté professionnelle, dans la limite de six ans ;
- il peut engendrer un plafonnement de la rémunération pendant plusieurs années ;
- il peut conduire à une perte de rémunération dans le cadre du dispositif particulier d'intégration des agents contractuels.

Il est donc proposer de le faire évoluer en permettant une reprise totale de l'ancienneté.

- La création de nouveaux domaines et fonctions dans les corps et cadres d'emplois

Cela afin d'élargir le périmètre de la fonction publique et augmenter le nombre de cotisants à la CLR. Une mesure en deux étapes avec la création de nouveaux domaines d'activités (notamment dans la filière technique territoriale et communale) et l'élargissement du corps des fonctionnaires déjà existants à de nouvelles fonctions dans le corps des adjoints administratifs.

- L'ouverture au recrutement sur titre pour l'accès à certains corps

Cela concernerait :

- les cadres de santé relevant du cadre des personnels paramédicaux de Nouvelle-Calédonie ;
- les cadres spécialistes d'exploitation, cadres spécialistes techniques, cadres d'exploitation, cadres techniques, contrôleurs et techniciens relevant du cadre des postes et télécommunications de Nouvelle-Calédonie.

- La mise en place d'une bonification d'ancienneté pour les personnes titulaires d'un doctorat

Actuellement, toute personne titulaire d'un diplôme de niveau master, en lien avec une liste d'emplois prédéterminés, peut être recrutée directement sur titre.

Il est proposé d'étendre ce dispositif aux titulaires d'un diplôme de niveau doctorat, afin de rendre ce dispositif plus attractif et faire entrer dans les administrations des personnels hautement qualifiés. Ces personnes pourront, en outre, bénéficier d'une bonification spéciale d'ancienneté de deux ans pour leur assurer une meilleure rémunération.

- La création d'échelons supplémentaires dans les corps et cadres d'emplois de la fonction publique

Afin de répondre à l'augmentation progressive de l'âge légal de départ à la retraite, il est proposé un allongement des grilles indiciaires en créant un échelon supplémentaire dans chaque grade de chaque corps et/ou cadre d'emplois de la fonction publique.

Cette disposition vise à maintenir la motivation des fonctionnaires de Nouvelle-Calédonie en offrant des perspectives d'avancement.

- Rendre plus attractifs les stages au sein de l'administration

Toujours dans une optique d'attractivité de la fonction publique et dans un but d'améliorer le recrutement des jeunes, il est proposé de réglementer le recours aux stagiaires dans l'administration, plus précisément pour les étudiants suivants une formation en vue de l'obtention d'un diplôme du deuxième ou du troisième cycle et qui doivent effectuer, dans le cadre de cette formation, une période de stage en milieu professionnel.

Il est notamment prévu la possibilité, dès lors que le stage est d'une durée supérieure ou égale à un mois, d'accorder au stagiaire une gratification mensuelle, à la charge de l'employeur l'ayant accueilli en stage. Il appartiendra à chaque employeur de fixer les modalités d'attribution.

* *
*