Conseil d'Orientation et de Suivi des Retraites

Rapport annuel 2020 du Conseil d'orientation et de Suivi des Retraites (COSR) relatif au système de retraite polynésien

Rapporteurs:

- * Madame Vaea BARBOT-TRACQUI
 - * Monsieur Thierry MOSSER
 - * Monsieur Dimitri PITOËFF
 - * Monsieur Emile VERNIER

Le Conseil d'Orientation et de Suivi des Retraites
Créé par la Loi du Pays du 1° février 2019
A produit son premier rapport annuel public
Sur le système de retraite polynésien
adopté le 20 octobre 2020

Malgré les difficultés rencontrées
Lors de sa première année de fonctionnement
Dans le contexte de crise sanitaire et économique
Provoquée par la covid-19

Le présent rapport a pu être établi
Grâce à l'implication de ses membres
Particulièrement celle de ses rapporteurs
Et avec la collaboration de
La Caisse de Prévoyance Sociale

Conseil d'Orientation et de Suivi des Retraites (COSR)

Rapport annuel 2020

Plan général

Introduction au rap	port 2020.	page 3
Première partie.	Le contexte démographique du système de retraite polynésien.	page 7
Deuxième partie.	Le contexte économique du système de retraite polynésien.	page 11
Troisième partie.	Le système de retraite polynésien et la réforme du 1° février 2019.	page 17
Quatrième partie.	Les affiliés aux régimes de retraite du RGS.	page 55
Cinquième partie.	Les comptes des régimes de retraite du RGS (ressources et charges).	page 67
	Les départs en retraite de 1996 à 2020. Les départs en retraite après le 1/7/2019 : premiers effets de la réforme.	page 87
Sixième partie.	Le devenir des régimes de retraite à paramètres et périmètre constant.	page 101
Septième partie.	Les évolutions susceptibles d'influer sur la viabilité du système de retraite.	page 111
Huitième partie.	Réflexions à mener sur les objectifs du système de retraite polynésien.	page 121
Conclusions.		page 123
Rapport annuel pub	dic du COSR. Vote et annexes.	page 127

Conseil d'Orientation et de Suivi des Retraites (COSR)

Rapport annuel 2020

Introduction

Sommaire détaillé.

1. La création du COSR.

L'objet et les missions du COSR.

2. Introduction au rapport.

- Propos liminaires.
- Objet et champ du rapport.
- L'horizon retenu : 2030.
- Trois objectifs au rapport,
- La date du 20 octobre 2020 pour la production du rapport en lieu de place du 15 juin 2020 fixé par la loi.
- Plan du rapport.

Introduction au rapport 2020.

1/ La création du Conseil d'Orientation et de Suivi des Retraites (COSR).

Les articles LP 103 et 104 de la loi du pays du 10 février 2019 ont créé le Conseil d'Orientation et de Suivi des Retraites, COSR, et fixé son domaine de compétence et ses missions.

Vocation: Instance permanente d'études et de concertation entre les mrincipaux acteurs du champ de la retraite chargé de suivre l'évolution des régimes de retraites, de formuler des propositions pour assurer leur solidité financière et leur fonctionnement solidaire ou de rendre un avis sur toute modification du cadre règlementaire applicable aux régimes de retraite concernés. Les évolutions règlementaires sont obligatoirement soumis pour avis au conseil.

Les missions du COSR.

- Analyser les évolutions et les perspectives à moyen et long terme des régimes de retraite légalement obligatoires au régard des évolutions économiques, sociales, démographiques et élaborer au moins tous les 5 ans, des projections de leur situation financière,
- Apprécier les conditions requises pour assurer la viabilité financière à terme de ces régimes,
- Produire au plus tard le 15 juin, un rapport annuel et public sur le système de retraite, fondé sur des indicateurs de performance.

Le COSR a établi ce rapport grâce aux informations fournies notamment par :

- L'institut d'Emission d'Outre-mer et son directeur Claude PERIOU,
- L'Institut de la Statistiques de Polynésie Française et son directeur Nicolas PRUDHOMME,
- La Caisse de Prévoyance Sociale, son directeur Yvonnick RAFFIN et les équipes de la CPS.

Le COSR n'a pu travailler dans des conditions optimales ne disposant pas de moyens matériels ou humains ni de pouvoir d'investigation inscrits règlementairement dans ses prérogatives. Le présent rapport résulte essentiellement de la mobilisation de ses membres et de ses rapporteurs.

2/ Introduction au rapport.

- Propos liminaires.

- La Polynésie française a institué deux régimes de retraite obligatoires par répartition (tranche A en 1967 et Tranche B en 1995) basés sur la solidarité intergénérationnelle.
- Le présent rapport du COSR est le premier rendu par l'instance depuis sa création et la réforme de la retraite adoptée par la LP n°2019-6 du 1° février 2019 rendue applicable par l'arrêté n°993 CM du 20 juin 2019 portant diverses dispositions relatives à l'assurance vieillesse et autres mesures d'ordre social à compter du 1° juillet 2019.
- La progressivité de la réforme de 2019 a pour conséquence que ses pleins effets ne seront mesurés qu'en 2023 année de la pleine application des mesures inscrites dans la loi.
- Il est donc encore trop tôt pour mesurer les effets de la réforme sur les pensions et les comportements même si des tendances se sont dessinées depuis le 1° juillet 2019, celles-ci demandant confirmation sur une période plus longue.
- Le présent rapport cherchera à estimer si cette réforme suffit ou non à garantir l'avenir du système de retraite polynésien ainsi que les pistes susceptibles de le pérenniser à moyen et long terme.
- Le présent rapport s'inscrit dans le contexte très particulier et inédit de la crise de la covid-19 qui a mis à l'arrêt l'économie mondiale et celle de la Polynésie depuis mars 2020.
- La crise 2020 de la covid-19 a gravement impacté et impactera durablement l'économie et l'emploi en Polynésie. Les recettes actuelles et à venir de la branche retraite sont aujourd'hui impossibles à appréhender pour une période indéterminée dans un contexte où les prestations retraite devraient se maintenir au niveau atteint fin 2019 sinon augmenter.

Le COSR estime qu'il n'a pas la légitimité pour se substituer aux partenaires sociaux et aux autorités politiques (Gouvernement, Assemblée de la Polynésie française) pour proposer les réformes. Son rôle est d'identifier des pistes susceptibles d'améliorer, de pérenniser le système de retraite et de communiquer cette réflexion aux représentants de la société civile, aux partenaires sociaux et aux décideurs politiques. Préconiser des orientations nécessite d'entendre les partenaires sociaux et les autorités sur les pistes de réforme identifiées.

- Objet et champ du rapport.

Le COSR a choisi de faire un état des lieux à la fin de l'année 2019 en identifiant les problèmes déjà posés à cette date estimant que la crise de la covid-19 ne faisait que renforcer les difficultés et les contraintes.

Si la Protection Sociale Généralisée, instaurée en 1995, régit la protection sociale, le présent rapport aura pour objet le système de retraite obligatoire mis en place qui couvre les salariés au sein du Régime Général des Salariés (RGS) et les assurés du Régime des Non-Salariés (RNS) cotisants volontairement au régime de retraite des salariés.

Le rapport n'a pas pour objet l'analyse du régime de solidarité de la Polynésie française (RSPF) qui a institué le minimum vieillesse en faveur de toutes les personnes atteignant l'âge légal de la retraite, non assujettis au régime de retraite des salariés incluant les ressortissants du RNS ne cotisant pas volontairement à l'assurance vieillesse. Le minimum vieillesse sera abordé dans le cadre de son impact sur l'Allocation Complémentaire de Retraite (ACR) versée, sur demande, aux anciens salariés retraités dont la pension acquise est inférieure au montant de ce minimum vieillesse.

Le rapport n'a enfin pas vocation à traiter du régime des pensions civiles et militaires des fonctionnaires d'Etat qui relève de la Sécurité Sociale pas plus que du régime de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO auquel sont affiliés un certain nombre de salariés polynésiens ou encore des contrats collectifs ou individuels relevant de l'assurance vieillesse par capitalisation auprès des acteurs privés notamment des compagnies d'assurance. Ces régimes seront abordés lorsque les informations sont disponibles sous l'angle des pensions versées aux retraités résidents de Polynésie française qui participent à la vie économique notamment en alimentant la consommation des ménages.

- L'horizon retenu est 2030. La réforme votée le 1° février 2019 produira ses pleins effets sur le système retraite en 2023. Pour ce premier rapport, le COSR a retenu de limiter l'étude à 2030. La crise de la covid-19 ajoutant aux difficultés et renforçant les incertitudes.

- Trois objectifs au rapport.

Ce premier rapport vise 3 objectifs:

- objectif pédagogique. Rendre accessible à un large public les principaux mécanismes et enjeux de la retraite.
- objectif d'information. Etablir un diagnostic partagé du système de retraite.
- objectif de projection dans l'avenir : identifier des pistes susceptibles d'assurer la pérennité du système de retraite.

L'ambition principale est la prise de conscience de la situation du système de retraite, des difficultés rencontrées, des contraintes qui pèsent sur son fonctionnement et de l'enjeu sociétal qu'il représente pour la société polynésienne dans son ensemble.

- La date du 20 octobre 2020 pour la production du rapport en lieu et place du 15 juin 2020 fixé par la loi.

La crise sanitaire et le confinement ont entrainé la suspension des réunions du COSR entre le 10 mars et le 16 juin 2020. Aussi, pour tenir compte des circonstances exceptionnelles provoquées par la crise de la covid-19, le Ministre en charge de la protection sociale, sollicité, a accordé un délai supplémentaire pour rendre le rapport prévu initialement par la loi le 15 juin 2020.

Le COSR ayant pris du retard dans ses travaux pour les raisons exposées plus haut et faute de documents dont la transmission a été tardive, a adopté le rapport annuel public le 20 octobre 2020, 4 mois après la date fixée par la loi du pays.

- Plan du rapport.

Le rapport traitera successivement des parties suivantes :

- Le contexte démographique du système de retraite polynésien.
- Le contexte économique du système de retraite polynésien.
- Le système de retraite polynésien et la réforme du 1/2/2019.
- Les affiliés aux régimes de retraite du RGS.
- Les comptes des régimes de retraite du RGS (ressources et charges).
- Les départs en retraite. Les premiers effets de la réforme de 2019.
- Le devenir du système de retraite polynésien à paramètres et périmètre constant.
- Les évolutions susceptibles d'influer sur la viabilité du système de retraite.
- Réflexions à mener sur les objectifs du système de retraite polynésien.
- Conclusions.

Conseil d'orientation et de suivi des retraites (COSR) Rapport annuel 2020

Première partie

Le contexte démographique du système de retraite polvnésien

Sommaire détaillé.

- 1.1. La pyramide des âges
- 1.2. La natalité
- 1.3. La mortalité
- 1.4. L'espérance de vie
- 1.5. Le solde naturel
- 1.6. Les projections à l'horizon 2030
- 1.7. Synthèse.

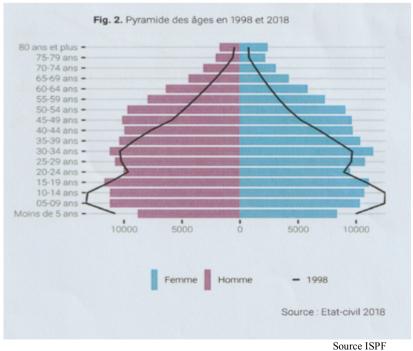
1.1. La pyramide des âges

DEFINITION:

La pyramide des âges est un mode de représentation graphique de la structure (sexe, âge) d'une population qui constitue une image synthétique du passé, du présent et du futur de celle-ci.

La pyramide des âges représente la répartition par sexe et âge de la population à un instant donné. Elle est constituée de deux histogrammes juxtaposés, un pour chaque sexe (par convention, les hommes à gauche, les femmes à droite), où les effectifs sont portés horizontalement et les âges verticalement. Les effectifs par sexe et âge dépendent des interactions passées de la fécondité, de la mortalité et des migrations, mais la forme de la pyramide et les variations de celle-ci avec les années sont avant tout tributaires des variations de la fécondité.

La pyramide des âges ci-dessous montre plus précisément l'évolution de 1998 à 2018. On voit mieux le rétrécissement de la base indiquant moins de jeunes en 2018 et l'élargissement du sommet en 2018 indiquant un nombre de seniors grandissant.



La population polynésienne vieillit. Ce vieillissement va aller crescendo dans les années qui viennent. Le nombre de seniors est en hausse quand le nombre de jeunes diminue. Ce constat s'impose. Il pose le problème du rapport démographique entre les classes d'âge : jeunes de moins de 20 ans, adultes de 20 à 59 ans en âge de travailler, seniors âgés de 60 ans et plus.

La démographie déterminera le potentiel d'actifs susceptibles de financer les retraites par répartition par leurs cotisations. Le niveau d'activité des 20-59 ans déterminera le nombre d'actifs occupés qui financeront les pensions de retraite versées. Plus il y aura de seniors et plus les charges de la CPS pour payer les pensions de retraite seront importantes, plus il faudra de recettes de cotisations de la population active.

On notera aussi le nombre important de polynésiens âgés de 54 à 64 ans qui laisse envisager de nombreux départ en retraite dans les années qui viennent et une progression automatique des dépenses de l'assurance vieillesse.

Enfin, il faut remarquer que la tendance actuelle est la stagnation de l'espérance de vie à la naissance et à 60 ans qui avait augmenté régulièrement depuis une génération. On surveillera donc cette tendance pour chiffrer les besoins de financements futurs des régimes de retraite.

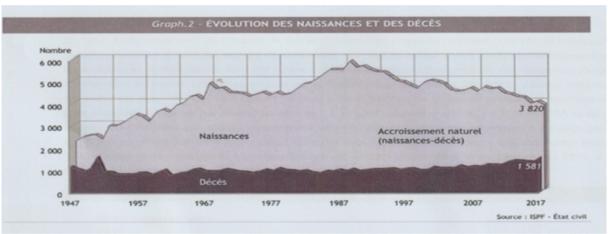
Il faudra également expliquer cette stagnation si elle se confirmait dans les années à venir au regard des comportements et des modes de vie de la population.

1.2. La natalité

DEFINITION:

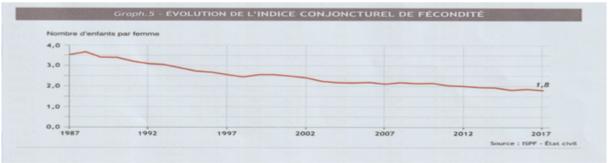
Naissance : toute naissance survenue en Polynésie française fait l'objet d'une déclaration à l'état civil. Les naissances sont localisées au lieu de résidence de la mère. Les statistiques sont limitées aux naissances de mères résidant en Polynésie française.

Taux de natalité : rapport du nombre de naissances vivantes de l'année à la population totale moyenne de l'année.



Source ISPF

L'indice conjoncturel de fécondité est équivalent au nombre d'enfants que mettrait au monde une génération de femmes qui, tout au long de leur vie, auraient à chaque âge les taux de fécondité observés l'année considérée.



Source ISPF

Comme l'indique le tableau ci-dessus, cet indice était de 3,5 en 1987. Il n'est plus que d'1,8 en 2017, avec une courbe descendante régulièrement.

Ces graphiques permettent de constater le fort ralentissement du nombre d'enfants nés en Polynésie française. Dans les années 90, on a compté près de 6000 naissances contre 3820 en 2017. Cette réduction du nombre de naissances et du vieillissement de la population peuvent poser un problème pour l'emploi dans les années à venir, un risque de manque de main d'œuvre.

1.3. La mortalité

Le taux de mortalité est le nombre de décès rapporté à la population moyenne totale. En 2017, 1581 résidents en Polynésie française sont décédés. Ils étaient 1390 en 2016. Le nombre de décès est en constante augmentation et est attribué à l'augmentation de la population. De 60 ans et plus. Le taux de mortalité oscille entre 4,3 et 5,7% depuis 1984. Il est de 5,7% en 1997 et de 5,1% en 2016.

1.4. L'espérance de vie

DEFINITION:

L'espérance de vie à un âge X représente le nombre moyen d'années à vivre au-delà de cet âge, d'une génération fictive soumise aux conditions de mortalité de l'année. Elle caractérise la mortalité, indépendamment de l'âge et du sexe. L'espérance de vie à la naissance correspond à l'espérance de vie de l'âge 0.

Le tableau ci-dessous indique l'évolution de l'espérance de vie à la naissance, à 1 an, à 20 ans, à 40 ans et à 60 ans, pour les hommes et pour les femmes, pour les années de 1998 à 2018.

Ainsi, pour une personne qui aurait pris sa retraite en 1998 à 60 ans, son espérance de vie serait de 14,9 ans si c'était un homme et de 18,9 ans si c'était une femme. En 2018, pour une retraite à 60 ans, ces chiffres seraient de 18,6 ans pour un homme et de 21,1 ans pour une femme.

Il faut noter un tassement de l'espérance de vie à 60 ans depuis 2016 qui reste à expliquer. Selon l'ISPF, une des causes serait une surmortalité enregistrée dans les tranches d'âge 45-55 ans qui se stabiliserait ensuite.

Pour information, en France, en 2018, l'espérance de vie à la naissance est de 79,4 ans pour les hommes et 85,3 ans pour les femmes.

		Hon	nmes				Fen	nmes		
Année	0 an	1 an	20 ans	40 ans	60 ans	0 an	1 an	20 ans	40 ans	60 ans
1998	68,4	67,5	49,3	31,2	14,9	74,5	73,6	55	36,2	18,9
2008	73,1	72,2	53,8	35,2	17,8	77,6	76,8	58	38,6	21
2014	73,8	72,8	54,3	35,6	17,9	77,6	76,7	58,1	38,8	21,1
2015	74,2	73,3	55	36,1	19,2	77,9	76,9	58,2	38,8	21
2016	74,5	73,6	55,2	36,4	19	78,6	77,7	58,9	39,7	21,7
2017	74	73,1	54,3	35,9	18,6	77.7	76,8	58,1	38,8	21,2
2018	73,6	72,7	54,1	35,6	18,6	78,3	77,4	58,7	39,2	21,1

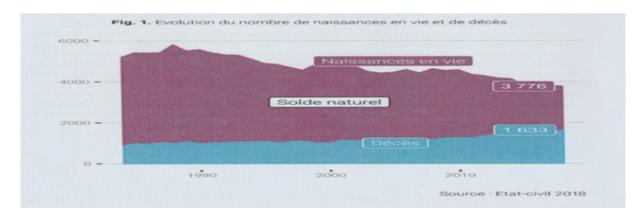
Source ISPF

Entre 1998 et 2018, à 60 ans, l'espérance vie des hommes a gagné 3,7 ans et celle des femmes a gagné 2,2 ans. Ce constat indique que les polynésiens vivent de plus en plus longtemps, avec pour conséquences des périodes de versement de pensions par la CPS plus longues et donc des engagements de la CPS de plus en plus importants. Cette espérance de vie est très importante. Ceci a été prouvé par un tableau fourni par la CPS en fin d'année 2013. (Voir tableau joint n annexe)

1.5. Le solde naturel

DEFINITION:

C'est la différence entre le nombre de naissances vivantes et le nombre de décès enregistrée au cours d'une période.



Source ISPF

En 2018, il y a eu 3776 naissances en vie et 1633 décès. Le solde naturel est de 2143. La population polynésienne est estimée à 277 400 personnes en 2019, soit 1100 personnes supplémentaires sur 2017. Le ralentissement de la croissance se confirme.

1.6. Les projections à l'horizon 2030

L'ISPF, dans son étude « la population de la Polynésie française à l'horizon 2030 » de juillet 2020 prévoit :

- 2030, la population polynésienne devrait compter 284 000 habitants, soit 7 400 de plus qu'au dernier recensement de 2017.
- Cette augmentation de population se ferait au « profit » des personnes âgées de 60 ans et plus dont la part dans la population passerait de 35 000 à 54 000 personnes (19% population), soit 19 000 en plus en 12 ans.
- Les jeunes de moins de 20 ans reculeraient de 86 000 en 2018 à 74 000 (31 à 26%), en diminution de 12 000.
- Les jeunes de 15 ans et moins passeraient de 62 000 en 2018 à 53 000 en 2030, soit une diminution de 9 000.

La population des jeunes d'âge scolaire diminuerait, avec des conséquences sur le système éducatif et sur les charges de la branche famille de la CPS. L'étude montre aussi que la durée des versements des pensions de retraite devrait être, en moyenne, de 16 années.

Le rapport de dépendance est le rapport entre le nombre de personnes de moins de 15 ans et de 60 ans et plus sur le nombre de personnes de 15 à 59 ans. Le résultat correspond au nombre de personnes de moins de 15 ans ou de 60 ans et plus pour 100 personnes âgées de 15 à 59 ans.

En 2030, la Polynésie française comptera 30 jeunes de moins de 15 ans pour 100 personnes âgées de 15 à 59 ans. Le ratio des personnes de 60 ans et + sur la population âgée de 15/59 ans augmenterait de 19 à 31/100 en 2030. On compterait en 2030, 60 personnes de ≤15 ans et de ≥ 60 ans pour 100 personnes âgées de 15 à 59 ans contre 54 en 2018. La part de la population en âge de travailler va diminuer, le taux d'activité de la tranche d'âge des 20-59 ans sera déterminant pour le financement des prestations sociales collectives dont la retraite.

Si l'on souhaite conserver un rapport de dépendance stable, entre les 15-59 ans et les 60 ans et plus sur la période 2018/2030, il faudrait (d'après les estimations de l'ISPF), avoir recours à l'immigration pour compenser le déficit de la population dans la tranche d'âge des 20-59 ans.

1.7. Synthèse.

De cette étude démographique de la population polynésienne, on peut retenir les éléments suivants :

- La réduction du nombre de jeune risque de poser un problème d'occupation des emplois offerts.
- L'augmentation du nombre de séniors risque de poser un problème de financement des charges de la vieillesse.
- Ni le nombre de naissances, ni l'espérance de vie ne seront susceptibles de diminuer le taux de dépendance des moins de 15 ans et des plus de 60 ans par rapport au nombre de personnes âgées de 15 à 59 ans.
- Le recours à l'immigration est difficilement envisageable dans une situation où de nombreux jeunes polynésiens ayant quitté la Polynésie pour suivre des études supérieures restent sur le lieu de leurs études pour y trouver un emploi qu'il cherche au fenua. Le pays semble être confronté à l'exode de ses jeunes diplômés comme de nombreux états insulaires du Pacifique.
- Le ratio actifs/retraités s'est fortement dégradé en 20 ans. Il est en dessous de 2 actifs pour 1 retraité.
- Les projections de population à 2030 indiquent une montée en puissance de la population âgée de 60 ans et +. Plus ce nombre sera important, plus les charges de la vieillesse vont peser sur les budgets publics (le RGS pour la CPS, le Pays pour le minimum vieillesse).
- Il convient de mettre en regard ces données démographiques de la Polynésie avec celles de la population des cotisants et des bénéficiaires du régime de retraite du RGS de la CPS.

Conseil d'Orientation et de Suivi des Retraites (COSR)

Rapport annuel 2020

Deuxième partie.

Le contexte économique du système de retraite polynésien

Sommaire détaillé.

- 2.1. La situation économique à la fin de l'année 2019.
- 2.2. La crise sanitaire de la covid-19.
- 2.3. Le plan de sauvegarde de l'économie.
- 2.3.1. Le soutien de l'État au pays et aux communes.
- 2.3.2. Les aides directes et indirectes de l'État aux entreprises polynésiennes.
- 2.3.3. Les aides du Pays.
- 2.4. Le bilan de la crise analysée par le CEROM.
- 2.5. Le plan de relance du Pays de septembre 2020.
- 2.6. Les conséquences de la pandémie sur la trésorerie de la CPS.
- 2.7. Synthèse.

2.1 La situation économique à la fin de l'année 2019.

Pour l'année 2018, le CEROM (Comptes Economiques Rapides pour l'Outre-Mer) a publié son analyse sous le titre : « Pour 2018, tous les feux passent au vert ». En 2018, la reprise de l'activité, observée depuis 2014, se poursuit et se renforce : le PIB progresse en volume de 2,5%. La consommation des ménages et les investissements, privés ou publics, sont les principaux moteurs de la croissance. Le revenu du travail augmente en lien avec l'amélioration du marché du travail. La masse salariale comme le revenu disponible brut des ménages sont en hausse. Cette évolution conjuguée à la baisse des prix à la consommation renforce le pouvoir d'achat des ménages dont la consommation progresse de 2,5% en volume.

C'est d'abord le tourisme et la demande intérieure qui ont porté la croissance, de l'ordre de 2,7% en 2018, au même niveau en 2019. Ainsi, le PIB atteint 626 mds en 2018 et 642 mds en 2019.

Le tableau ci-dessous donne les principaux agrégats et leur évolution sur 2 années (source CEROM)

Unité : milliards de fcp	2018	2018 au prix de 2019	Var	Prix	Volume
			en%		
PIB	626	642	3,1%	0,4%	2,7%
Consommation des ménages	401	411	2,9%	0,5%	2,4%
Consommation publique	194	195	1,0%	0,4%	0,6%
Investissement public	32	35	8,0%	- 0,2%	8,3%
Investissement privé	90	94	4,6%	0,0%	4,6%
Importation de biens et de services	215	222	3,6%	0,6%	3,0%
Exportation de biens et de services	123	129	5,8%	0,7%	5,0%

Source ISPF

La consommation des ménages augmente le PIB de 1,7 point et l'investissement de 1,1 point. Le pouvoir d'achat des ménages est en hausse pour la 4° année consécutive. Le revenu disponible brut/habitant monte à 1 770 000 Fcfp.

Unité : milliards de fcp	2018	2019	variation
Excédent brut d'exploitation	107,6	114,9	+6,80%
Salaires	270,5	274,8	+1,6%
Autres revenus	61,6	63,4	+2,9%
Prestations sociales	61,8	62,3	+0,8%
Impôts	22,5	23,1	+2,9%
Revenu disponible	478,9	492,2	+2,8%
Epargne	77,6	79,8	+2,9%
Taux d'épargne	16,20%	16,20%	+0,1%

Source ISPF

On observe un regain de confiance des ménages à travers la croissance de 4,2% des encours de crédits à la consommation et de 6,2% des crédits à l'habitat ainsi que le nombre de ventes de voitures particulières >5200 en 2019 comme l'indique le tableau simplifié du compte des ménages :

Dans un communiqué de décembre 2019, l'Agence de notation MOODIES précisait que "le profil de crédit de la Polynésie française (A3, perspective positive) reflète des performances financières meilleures qu'attendues précédemment et qui devraient rester solides".

Moody's relève que les forces de la Polynésie française résident dans des performances financières solides et qui se maintiendront sur les 2-3 prochaines années, un bon accès à l'emprunt et une stabilité politique lui permettant de mener des réformes structurelles importantes.

Bien que l'agence MOODIES ait estimé cependant que l'économie est fragile et volatile et que la pérennité du financement du système de protection sociale n'est pas encore assurée à ce jour, tous les partenaires du pays étaient optimistes pour l'avenir.

Le CEROM précisait aussi que la croissance de ces 3 dernières années nous rapprochait des niveaux de 2005. Ainsi, on pouvait affirmer que la Polynésie française était sortie de la période de récession des années post crise économique mondiale de 2007 et suivantes. Le tableau ci-dessous résume cette croissance.

En 2018, le CEROM, composé de l'AFD, de l'IEOM et de l'ISPF notait une **forte progression des dépenses touristiques et des exportations de services**. Le nombre de touristes a augmenté de 8,7% par rapport à 2017 et les dépenses touristiques ont progressé fortement et ont alimenté la croissance des exportations de services qui atteignent plus de 104 milliards de fcp (+6% par rapport à 2017) et apportent 1 point à l'évolution du PIB en volume. Le trafic aérien international augmente de 10,1% en 2018 par rapport à 2017.

Le nombre de chambres louées dans les hôtels internationaux reste stable avec un revenu moyen par chambre en hausse. Les pensions de famille et les locations saisonnières bénéficient largement de la hausse de fréquentation.

En conclusion, l'analyse du CEROM précise qu'en 2018, **l'emploi salarié augmente pour la quatrième année consécutive et la croissance s'accélère**, 2,8% contre 2,3% en 2017 et 1,4% en 2016, pour les effectifs salariés en équivalent temps plein. Dans le secteur marchand, le commerce, la construction, et l'hébergement-restauration, portent la progression de l'emploi salarié. En 2018, 1550 emplois salariés équivalent temps plein supplémentaires ont été comptabilisés contre 1200 en 2017.

Cette croissance de l'emploi salarié est supérieure au nombre de nouveaux actifs rentrant sur le marché du travail (950 en moyenne entre 2012 et 2017) et devrait élargir l'accès au marché du travail pour les chômeurs et inactifs de Polynésie française.

On le voit, les feux étaient au vert en fin 2019. Les comptes de la CPS étaient fragilisés depuis des années avec des exercices en déficit depuis 2009. Pour des raisons diverses, les déficits cumulés se montent à plus de 45 milliards, perdus par les fonds de réserve des 2 régimes de retraite.

2.2 La crise sanitaire de la covid-19.

Commencée en mars 2020, la crise sanitaire a été maîtrisée grâce au confinement de la population, à la fermeture des frontières par l'arrêt du trafic international et domestique de passagers et l'application de mesures de restriction de circulation comme le couvre-feu et l'interdiction de se déplacer sans autorisation. La Polynésie est ainsi restée « covid-free ».

Au vu des résultats le Haut-commissaire et le président du Gouvernement ont décidé d'alléger le dispositif sanitaire pour rétablir la liberté d'aller et venir en Polynésie à partir de juin 2020 avec le rétablissement des vols inter-îles. La Polynésie a été ré-ouverte au monde avec la reprise du trafic aérien international de passagers en juillet.

Mais depuis, début août, la Polynésie n'est plus « covid-free ». Le virus circule activement y compris dans certaines îles avec un pic de la pandémie prévu attendu pour le mois de décembre 2020. La crainte est grande de voir les efforts de relance économique se heurter à un mur d'autant que la crise sanitaire et la crise économique qu'il entraîne poursuit son expansion dans le monde.

2.3. Le plan de sauvegarde de l'économie.

La crise sanitaire a eu pour conséquence une crise économique et sociale sans précédent. Le pays et l'État ont pris en urgence un ensemble de mesures de sauvegarde de l'économie.

Fin mars 2020, le gouvernement polynésien et l'État mettent en place un Plan de sauvegarde de l'économie.

- soutien aux entreprises et aux salariés.
- soutien financier et bancaire à la trésorerie des entreprises.
- préservation des emplois.
- soutien aux salariés et aux patentés
- soutien aux familles en difficulté et urgence sociale.

2. 3.1. Le soutien de l'État au pays et aux communes.

Le Pays et les communes sont bénéficiaires de la solidarité nationale avec le versement accéléré ou anticipé des dotations de l'État pour que ces collectivités puissent régler leurs fournisseurs dans des délais réduits.

L'Agence française de développement et la Banque des territoires (émanation de la Caisse des dépôts dont l'actionnaire est l'État) sont mobilisées pour apporter les cofinancements nécessaires au Pays pour réaliser les grands chantiers d'équipements publics, générateurs d'emplois.

Chaque dispositif fera l'objet d'une communication particulière.

2.3.2. Les aides directes et indirectes de l'État aux entreprises polynésiennes.

- Accès direct au Fonds de solidarité pour les petites entreprises

Les très petites entreprises (TPE), les micro-entrepreneurs, les indépendants et les professions libérales qui font moins de 120 millions de FCFP de chiffre d'affaire ont bénéficié du « Fonds de solidarité pour les petites entreprises », comme leurs homologues de métropole. Le montant de l'aide de l'État peut atteindre 417 661 FCFP par entreprise.

- Intervention de la Banque publique d'investissement

Le soutien de l'État au secteur privé se concrétise par la garantie de l'État aux emprunts de trésorerie contractés par les entreprises auprès des banques locales. Ces PGE (Prêt Garanti par l'État) sont gérés par la Banque Publique d'Investissement (BPI) dont les actionnaires sont l'État et la Caisse des Dépôts. Ils se négocient directement entre les entreprises polynésiennes et leur banque, aucun remboursement n'est exigé la première année. L'entreprise choisit d'amortir le prêt sur une durée maximale de cinq ans.

Les TPE, PME et entreprises de taille intermédiaire (ETI) ont aussi accès aux prêts ATOUT de Bpi France (en cofinancement avec les banques) sans garantie réelle ni caution pour un emprunt qui peut atteindre 596 millions fcp pour les TPE et PME et 1,789 milliard fcp pour les ETI. Le prêt peut être accordé sur des durées de 3 à 5 ans, avec un différé possible d'amortissement du capital de 6 à 12 mois en fonction de la durée des prêts.

- 5,9 milliards injectés par l'IEOM dans le circuit bancaire local

L'Institut d'Émission d'Outre-mer (Banque de France) est intervenu, dès le début de la crise, en répartissant entre les banques polynésiennes, plus de 5,9 milliards fcp de liquidité pour favoriser la diminution des coûts des financements accordés aux entreprises et assouplir les conditions d'accès aux prêts.

- Participation à l'amélioration de la trésorerie des entreprises

L'État donne consignes à l'ensemble des services pour que soient accélérés le paiement des factures aux fournisseurs locaux afin de les aider à améliorer leur trésorerie.

2.3.3. Les aides du Pays.

Le coût de ce plan a été chiffré à 32 milliards fcp mobilisés sur la trésorerie du pays.

Les dispositifs de sauvegarde des emplois.

Le gouvernement fait voter à l'APF une loi du Pays encadrant des dispositifs exceptionnels de sauvegarde des emplois afin d'éviter une dégradation brutale de la situation financière des salariés ou des travailleurs indépendants. Ces deux premiers dispositifs n'interviennent que pendant la période de confinement.

<u>Le Revenu Exceptionnel de Solidarité (RES)</u> est créé. Il intervient dès lors que le salarié ne peut poursuivre son activité professionnelle, soit sur le lieu de travail habituel, soit à domicile (par télétravail). Le salarié concerné doit avoir épuisé leurs congés payés ou l'employeur ne dispose plus de la trésorerie pour faire face à la charge financière.

Le montant maximum du RES se calcule de la manière suivante :

- salarié percevant un revenu brut mensuel moyen supérieur ou égal à 50 000 FCFP, montant du RES 100 000 fcp net
- salarié percevant un revenu brut mensuel moyen inférieur ou égal à 50 000 FCFP, montant du RES 50 000 fcp net. Sont déduits les jours de congés, d'arrêt maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle déjà indemnisés.

<u>L'Indemnité de solidarité (IS)</u> bénéficie au travailleur indépendant, empêché de poursuivre son activité professionnelle du fait du confinement. Pour être éligible au dispositif, le travailleur indépendant doit déclarer avoir cessé toute activité professionnelle.

- travailleur indépendant au revenu mensuel supérieur ou égal à 50 000 FCFP, montant de l'IS : 100 000 fcp.
- travailleur indépendant au revenu mensuel inférieur à 50 000 FCFP, montant de l'IS: 50 000 fcp.

<u>L'Indemnité Exceptionnelle (IE)</u> est versée durant une période de trois mois pour soutenir les salariés ayant fait l'objet d'un licenciement économique, mais également les salariés en CDD, contrat d'extra ou contrat de mission temporaire non renouvelé du fait du fait du ralentissement de l'activité économique constatée dès le début du mois de mars.

Le licenciement économique du fait de la crise sanitaire doit pouvoir être constaté entre le 1er mars 2020 et le 30 avril

Le non renouvellement d'un contrat ou d'une mission temporaire du fait de la crise sanitaire doit pouvoir être constaté entre le 1er et le 31 mars 2020.

- salarié ayant perçu un revenu brut mensuel supérieur ou égal à 50 000 FCFP, montant de l'IE : 100 000 fcp.
- salarié ayant perçu un revenu brut mensuel inférieur ou égal à 50 000 FCFP, montant de l'IE : (à 000 fcp.

Le Pays a créé les CAES (Convention d'Aide Exceptionnelle de Solidarité) qui emploie près de 4000 personnes pour 587 millions fcp afin de venir en aide aux communes dans leur action de proximité auprès des familles. Les allocations familiales des ressortissants du RSPF ont été augmentées à 15 000 par enfant pour 6 mois. L'OPH a suspendu le prélèvement des loyers pour plus de 3000 familles.

L'ensemble de ces aides est versé pendant une durée de trois mois maximums. Ces dispositifs sont largement ouverts et font l'objet de procédures administratives simplifiées du fait de l'urgence sociale, contrôlées à posteriori. La plupart de ces aides ont été prolongées jusqu'à la fin 2020.

2.4. Le bilan de la crise analysée par le CEROM

Le CEROM a publié une première analyse sur les conséquences économiques de la crise sanitaire qui s'est doublée d'une crise économique et sociale depuis le confinement général de toute la Polynésie, puis une estimation de la perte d'activité liée aux mesures de confinement. Les services marchands qui représentent 49% de l'économie polynésienne ont contribué pour 25% à la baisse du PIB.

Secteurs d'activité	Poids dans l'économie polynésienne	Pertes d'activité estimée	Contribution à la baisse en points du PIB
Agriculture et industrie agro- alimentaire	7%	- 50%	- 3,5%
Industrie hors IAA	3%	- 72%	- 2,5%
Construction	4%	- 70%	3%
Service marchand	49%	- 51%	25%
Service non marchand	38%	- 1%	0%
Ensemble économie	100%	- 34%	- 34%

Source ISPF

Activité des entreprises.

En avril 2020, le confinement général des populations a mis à l'arrêt l'activité des entreprises. 85% des entreprises ont connu une baisse d'activité et plus de la moitié ont annoncé une baisse de plus de 50% de leur chiffre d'affaires. Pour 9 entreprises sur 10 dans le tourisme (hôtellerie et services touristiques) et pour 6 restaurants sur 10, la perte est supérieure à 75%. 15% des entreprises ont constaté une stabilisation, voire une hausse de leur activité (commerce d'alimentation, industrie agro-alimentaire). Au 1° semestre 2020, la perte d'activité immédiate liée à l'épidémie est évaluée à 34%, selon l'ISPF).

Conditions d'emploi durant le confinement

7/10 entreprises sur 10 ont eu peu ou pas de salariés en poste, notamment dans le secteur touristique.

13% des entreprises ont occupé la totalité de leurs salariés sur le lieu de travail, principalement dans le secteur primaire (hors perliculture), le commerce à dominante alimentaire et l'industrie agro-alimentaire.

6 entreprises sur 10 ont mis en congés tout ou partie de leur personnel y compris les très petites entreprises.

30% des entreprises ont eu recours au travail partiel (60% dans l'hôtellerie et les services touristiques).

Le télétravail a concerné 30% des entreprises.

Fin juin 2020, la baisse de l'activité atteint au minimum 40%.

Le secteur public de l'État et du Pays a maintenu le versement des salaires pendant le confinement.

La trésorerie des entreprises.

9 entreprises sur 10 ont vu une dégradation de leur trésorerie en avril notamment dans le tourisme et la restauration et 8 entreprises sur 10 dans le secteur de la perle (perliculture et commerces).

Le commerce à dominante alimentaire a été épargné et 4 entreprises sur 10 ne signalaient pas d'évolution défavorable. Parmi les entreprises en difficulté en trésorerie, 7 sur 10 enregistrent des retards de paiement de leur clientèle. 1/3 d'entre elles (dont 60% dans le BTP) font état de délais de paiement du secteur public.

Près de 9 entreprises sur 10 indiquent avoir versé les salaires sans retard.

Les loyers ont été réglés avec retard par ¼ des entreprises, mais par la moitié des restaurateurs.

Anticipations pessimistes surtout dans les secteurs exposés.

Les entreprises anticipent une baisse d'activité de 85% en 2020. 4/10 d'entre elles un recul du chiffre d'affaires ≥ 50%.

La moitié des entreprises dans le tourisme et la perle anticipent une perte dépassant 75% du CA.

Le retour à un volume d'affaires satisfaisant ne devrait pas intervenir avant 1 an pour la moitié des entreprises des IDV et pour 70% dans le reste de la Polynésie française.

Les entreprises craignent pour leur situation financière, les dispositifs d'aides proposés étant constitués principalement de reports d'échéances ou de prêts, de nature à aggraver leur endettement.

Demandes d'aide des entreprises.

73% des entreprises ont sollicité au moins 1 dispositif de soutien bancaire (report d'échéances de crédits). La quasitotalité dans le secteur du tourisme et la restauration.

Les banques ont accepté 80% des demandes de rééchelonnement : entreprises ≥ 50 salariés 100%, entreprise ≤ 4 salariés 70%.

1/3 des entreprises a fait une demande de prêts garantis par l'État (PGE).

1/3 des entreprises a demandé de report des échéances fiscales et des cotisations sociales.

Le pays a accepté les demandes de report dans 60% des cas pour les impôts, 46% pour les cotisations sociales.

2.5. Le plan de relance du Pays de septembre 2020

Le 1° septembre 2020, le Pays a présenté son plan de relance de l'économie « CAP 2025 ». Le Président de la Polynésie française annonce 20000 emplois fragilisés, dont 3000 risquent d'être supprimés en 2020.

La perte de PIB est estimée entre 80 et 100 milliards sur 642 mds en 2019 sur 2020, ces pertes touchent en priorité les secteurs exposés tels que le tourisme, le transport aérien, la perliculture, la pêche.

Le gouvernement polynésien estime son besoin de financement par emprunt garanti par l'Etat à 56 milliards de fcp pour son budget 2021. Ce besoin a été présenté à l'Etat pour l'obtention d'une dotation de solidarité nationale. Un premier prêt de 28,6 milliards de fcp, garanti par l'État, a été obtenu en juillet auprès de l'AFD pour :

- financer les mesures d'urgence
- renflouer la trésorerie de la CPS
- engager les premières mesures de relance

Un second volet d'emprunt doit encore être discuté à Paris pour le financement de la relance et des autres mesures de consolidation économique et sociale.

Le pays va mobiliser plusieurs dizaines de milliards sur plusieurs années pour soutenir l'économie par la commande publique dans de nombreux domaines : éducation, sports, réseau routier, aéroports, ports et marinas, protection, sécurité, assainissement, déchets, énergie verte, logement, tourisme, santé, numérique, économie verte.

Le plan de relance s'inscrit dans un premier horizon à 2025 puis 2030 sur les 10 ans qui viennent.

Les aides à l'emploi sont pérennisées et diversifiées.

- Le DIESE (Dispositif Exceptionnel de Soutien à l'Emploi) permet à 7000 salariés de conserver leur emploi à temps partiel, l'accès aux prestations sociales du RGS et la perception d'une allocation publique complémentaire pour compenser en partie la perte de revenu pour un montant estimé 3,3 mds fcp.
- Le DIESETI (Dispositif Exceptionnel de Soutien aux travailleurs indépendants) permet à 360 patentés de bénéficier d'une allocation mensuelle entre 50 et 100 000 fcp /mois pour un montant estime à 750 millions.
- Les CSE (conventions de soutien à l'emploi) touchent 2500 salariés pour un budget de 6 milliards fcp.

2.6. Les conséquences de la pandémie sur la trésorerie de la CPS

Les comptes sociaux plongent dans le rouge à compter mars 2020 causés par la baisse des cotisations sur le travail qui constituent l'immense majorité des ressources de la CPS. La mise à l'arrêt de l'économie à partir de mars a eu de graves conséquences sur la trésorerie de la CPS qui évalué à 9000 la perte du nombre de cotisants en équivalents temps plein.

En avril 2020, la CPS a indiqué un besoin de trésorerie d'environ 25,455 mds sur l'exercice 2020, correspondant à la baisse des cotisations sociales attendues au RGS entre avril et décembre 2020.

- Montant total des cotisations prévues en 2020 : 97,491 milliards
- Montant total des cotisations estimées en 2020 : 72,036 milliards
- Manque à gagner : 25,455 milliards

Pour répondre à l'urgence, le Pays a contracté un 1° emprunt garanti par l'Etat, pour un montant de 28,6 milliards fcp dont une partie est destinée à la CPS. Le Pays prête 9,6 milliards de F en trésorerie et verse le reliquat du FADES (6,869 milliards). La trésorerie de la CPS est abondée de 16,469 milliards, lui permettant d'assurer le versement des prestations sociales jusqu'au début de l'année 2021. Les prévisions pour 2021 sont impossibles à établir. Un second prêt est attendu. La chute des cotisations inquiète d'autant que personne ne peut prévoir la durée de la crise.

Il faut ajouter que les salariés bénéficiant des dispositifs d'aide au chômage partiel restent des ressortissants du RGS et des prestations qui y sont liées bien qu'ils ne participent plus à son financement qu'au prorata du temps partiel effectivement déclarés par l'employeur qui peut être égal à 10% du temps de travail antérieur.

2.7. Synthèse

- La crise sanitaire a plongé la Polynésie dans une crise dont elle ne connaît ni l'ampleur finale ni la durée.
- La crise, qui dure depuis plus de 7 mois, a montré la fragilité de l'économie polynésienne, trop dépendante de l'extérieur.
- Le Pays a déjà consacré plusieurs dizaines de milliards de fcp pour soutenir l'économie.
- L'État a apporté sa garantie à de nombreux dispositifs financiers de sauvegarde de l'économie.
- L'État a permis l'obtention d'un premier prêt de 28,6 mds au Pays auprès de l'AFD.
- Un second prêt du même montant est en cours de négociation entre le Pays et l'État à Paris.
- La trésorerie de la CPS est mise à mal, la crise a aggravé la situation financière déjà structurellement déficitaire de la CPS notamment pour sa branche retraite.

Les amortisseurs économiques et sociaux mis en place par le pays et l'État ont permis d'atténuer les impacts de cette crise d'une ampleur sans précédent et d'apporter des solutions à court terme. Les effets à moyen et long terme dépendront de l'intensité et de la durée de la crise. Les pistes de réforme de la retraite devront intégrer ces impacts pour pérenniser le système de retraite polynésien.

Conseil d'Orientation et de Suivi des Retraites (COSR)

Rapport annuel 2020

Troisième partie.

Le système de retraite polynésien. La réforme du 1° février 2019.

Sommaire détaillé.

3. Le système de retraite en Polynésie française.

3.1. Le cadre institutionnel.

- 3.1.1. Ouelques dates
- 3.1.2. Le système de retraite dans la Protection Sociale Généralisée (PSG)
- Préambule de la délibération n° 94-6 du 4 février 1994.
- Principes généraux de la protection sociale généralisée.
- 3.1.3. La mise en place de la retraite tranche B.
- 3.1.4. La gouvernance des systèmes de retraite.

3.2. La réforme du système de retraite de 2019. La loi du pays n° 2019-6 du 1° février 2019.

- 3.2.1. La loi du pays n° 2019-6 du 1° février 2019
- 3.2.2. Le préambule de la Loi du pays n° 2019-6 du 1° février 2019 portant diverses dispositions relatives à l'assurance vieillesse et autres mesures d'ordre social.
- 3.2.3. L'arrêté n° 993 CM du 20 juin 2019 portant diverses dispositions relatives à l'assurance vieillesse et autres mesures d'ordre social.
- 3.2.4. La Polynésie française a choisi la retraite par répartition depuis la création des régimes qu'elle a institués.
- 3.2.4.1 Deux systèmes de retraite dans le monde : la répartition, la capitalisation.
- 3.2.4.2. La retraite par répartition. Le modèle européen.

3.3. Les régimes de retraite tranche A et tranche B du Régime Général des Salariés. Généralités.

- 3.3.1. La population des affiliés CPS dans la population polynésienne
- 3.3.2. La durée du travail des cotisants salariés à la CPS. Le nombre de mois travaillés / an.
- 3.3.3. La quotité des heures travaillées par mois des salariés affiliés au RGS.
- 3.3.4. L'augmentation du nombre de retraités.

3.4. Le régime de retraite tranche A.

- 3.4.1. La délibération n° 87-11AT du 29 janvier 1987 a abrogé et remplacé la délibération n° 67-110 du 24 août 1967 créant le régime de retraite.
- 3.4.2. Les paramètres du régime tranche A. Plafonds et Taux.
- 3.4.3. Les conditions du départ en retraite et leur évolution. L'âge légal.
- 3.4.4. La durée de cotisation (la durée d'assurance).
- 3.4.5. La pension de retraite.
- 3.4.6. Les Abattements d'âge et de durée.
- 3.4.7. Bonification, Majoration, cotisation, maintenues par la réforme du 1° juillet 2019.
- 3.4.8. La garantie d'un minimum de pension aux retraités du RGS. L'allocation Complémentaire de Retraite (ACR).

3.4.9. Deux dispositifs transitoires nouveaux créés par la réforme entre 2020 et 2023.

- L'Allocation vieillesse de solidarité.
- Le Complément Retraite solidarité.

3.5. Le régime de retraite tranche B.

3.5.1. Le régime de retraite tranche B institué par la délibération n° 94-6 du 4 février 1994.

- La tranche B : un régime par points.
- La validation gratuite des services passés.

3.5.2. Les paramètres d'âge et de durée de cotisation de la tranche B.

- Le plafond de la tranche B.
- Le taux de cotisation de la tranche B.
- Le calcul de la pension de retraite.
- Les paramètres maintenus par la réforme.
- Les paramètres de la tranche B modifiés par la réforme.

3.6. Le régime de retraite volontaire du RNS de la CPS.

- Le RNS
- L'ex-régime de protection Sociale en Milieu Rurale. (RPSMR).

3.7. Le minimum vieillesse.

3.8. Les autres régimes de retraite en application en Polynésie française.

- 3.8.1. Les poly-pensionnés inter-régime : Sécurité Sociale, CAFAT.
- 3.8.2. Les régimes complémentaires. (AGIRC-ARRCO, les régimes sectoriels)
- 3.8.3. Les fonctionnaires d'état
- 3.8.4. Les régimes collectifs et individuels volontaires auprès d'assurances privées.

3.9 Le poids de la retraite dans le PIB.

3.10. Synthèse.

Annexes.

- Tableau 1. Les principaux paramètres de la retraite tranche A de 2010 à 2020.
- Tableau 2. Les principaux Paramètres de la retraite tranche B de 2010 à 2020.
- Tableau 3. Les principaux paramètres de la retraite et leur modification après la réforme de 2019.
- Tableau 4. Les Abattements d'âge et de durée instaurés par la réforme des retraites de 2019.
- Tableau 5. Retraite. Décès des pensionnés TA. Évolution de 2003 à 2019.
- Tableau 6. Retraite. Décès des pensionnés TB. Évolution de 2003 à 2019.

3. Le système de retraite en Polynésie française.

3.1. Le cadre institutionnel.

Depuis la loi n° 56-619 du 23 juin 1956 portant mesures propres à assurer l'évolution des territoires relevant du ministère de la France d'Outre-mer, les compétences en matière de santé et de protection sociale ont été transférées à la Polynésie française.

La Polynésie française dispose d'une large autonomie définie par l'article 74 de la Constitution. Territoires d'Outremer depuis 1947, elle est devenue un Pays d'Outre-Mer doté d'une large d'autonomie en 2004.

Dans ce cadre, elle fixe notamment sa propre politique sociale et de santé, ses règles et son organisation. Elle a donc construit un système de retraite spécifique au cours de ces 50 dernières années et adopté une réforme du système de retraite en 2019.

3.1.1. Quelques dates

3.1.1. Que	iques uates
1956	Création de la Caisse de Compensation des prestations familiales des Établissements d'Océanie ; 28/09/1956
1967	Création du régime de retraite de base des salariés
1968	La Caisse devient la Caisse de Prévoyance Sociale
1974	Création du régime des non-salariés ouverts aux agriculteurs, pêcheurs, artisans, commerçants, chefs d'entreprise.
1979	Création du Régime de Protection Sociale en Milieu Rural (RPSMR).
1982	Création du minimum vieillesse. Création de l'allocation complémentaire de retraite ;
1986	La CPS prend possession du nouveau siège de Mamao avec ses 350 agents
1987	Accord tripartites gouvernement/partenaires sociaux.
	Institution d'un nouveau régime de retraite des salariés se substituant au régime créé en 1967.
1995	Création de la Protection Sociale Généralisée structurée en 3 régimes : (RGS pour les salariés, RNS pour les non-salariés, RSPF pour le régime de solidarité de la Polynésie française) La PSG couvre les risques maladie-accidents du travail, famille, vieillesse, handicap et action sociale. La CPS gère l'ensemble des régimes. Suppression du Régime de Protection Sociale en Milieu Rural (RPSMR)
1995	Création du régime de retraite tranche B.
2005	Création du Fonds Social retraite (FSR) et du Fonds Social de Retraite Exceptionnelle (FSRE).
2012-19	Accord « te autaeaeraa » sur la prise en charge de l'ACR par le pays des cotisants ayant < 15 ans de cotisation. Modifications de sauvegarde apportées aux régimes de retraite tranche A et B.
2012-19	
2019	LP n°2019-6 du 1° février 2019 portant diverses dispositions relatives à l'assurance vieillesse et autres mesures
	d'ordre social Arrâtá nº 002 CM du 20 ivin 2010 portent diverses dispositions relatives à l'assurance vigillesse et eutres mesures.
	Arrêté n° 993 CM du 20 juin 2019 portant diverses dispositions relatives à l'assurance vieillesse et autres mesures d'ordre social
	u orure social

3.1.2. La Protection Sociale Généralisée (PSG)

La Polynésie française a défini le cadre de la couverture sociale généralisée applicable aux résidents de la Polynésie française par la délibération n° 94-6 du 4 février 1994.

- Préambule de la délibération n° 94-6 du 4 février 1994.

Son préambule fixe les principes et objectifs de la couverture sociale

« Dans le cadre du pacte de progrès, le Territoire s'est fixé pour objectif d'instituer une protection sociale généralisée à toute la population.

L'État, au travers de l'accord cadre du 27 janvier 1993 et de la loi définissant les orientations de l'aide de l'État en faveur du développement économique, social et culturel du territoire de la Polynésie française, a approuvé les objectifs et principes de cette réforme et assuré le territoire de son soutien, notamment financier, dans la mise en œuvre de cette dernière.

La présente délibération fixe les principes généraux de l'instauration de la protection sociale généralisée sur le territoire et définit les premières étapes de la mise en œuvre de cette réforme globale pour l'exercice 1994. »

- Principes généraux de la protection sociale généralisée inscrit dans la délibération du 4 février 1994.

- La Polynésie française instaure la protection sociale généralisée en 1994. Elle comprend les assurances sociales, les accidents du travail et les maladies professionnelles, les prestations familiales et l'aide sociale. Les assurances sociales recouvrent l'assurance maladie, l'assurance maternité, l'assurance invalidité, **l'assurance vieillesse**, l'assurance décès.
- L'aide sociale comprend l'aide médicale, l'aide aux personnes âgées, l'aide aux personnes handicapées, l'aide à l'enfance
- La protection sociale généralisée est assurée par trois régimes territoriaux :

- le régime des salariés ;
- le régime des non-salariés ;
- le régime de solidarité ;
- la sécurité sociale ou ses régimes annexes pour leurs ressortissants.
- Chaque régime est administré de façon autonome.

La Caisse de prévoyance sociale assure la gestion de ces régimes

Le système de retraite polynésien s'inscrit dans le cadre juridique et règlementaire de la protection sociale généralisée entraînant de multiples interrelations entre les 3 régimes définis par le Pays.

3.1.3. La mise en place de la retraite CPS tranche B.

La mise en place de la retraite tranche B dans le cadre de la PSG répondait à la demande pressante de salariés de plus en plus nombreux dont les salaires dépassaient le plafond de la Tr A fixé à 210 000 fcp au 31 décembre 1994. Le régime de retraite Tr A n'ayant pas validé gratuitement les services passés, le régime ayant 27 ans d'existence, la pension maximum au plafond susceptible d'être perçue est de 113 500 fcp/mois (27/35 SMR) selon les règles de rendement et de calcul du SMR du régime. Le revenu de remplacement d'un retraité dont le salaire de fin de carrière atteindrait 300 000 fcp au moment du départ en retraite tombe à 38% du dernier salaire (division par 2,6). La perte de revenu est conséquente. Aussi, les départs en retraite nécessitaient une longue préparation, des revenus de remplacement anticipés complémentaires, une activité après la retraite pour conserver un niveau de vie proche de la situation d'actif.

De nombreuses entreprises ont alors opté par accord et au moins pour leurs cadres pour l'AGIRC-ARRCO, (caisse des Régimes de retraite Complémentaire de métropole).

Les responsables du régime à la CPS ont commandé un rapport sur l'instauration d'un système de retraite complémentaire en Polynésie. Française aux actuaires de la Sécurité Sociale qui avaient rendu des préconisations sur le devenir du régime général en 1983 et 1989. En 1991, Le rapport de Jean VERMEIL qui fait suite à celui de François DURIN de 1989 a porté sur l'instauration d'un régime de retraite complémentaire. Il y a présenté les deux solutions envisagées à l'époque : le rattachement à l'AGIRC-ARRCO, le régime de retraite complémentaire obligatoire en métropole ou la mie en place d'un régime territoriale. Il y a confirmé la possibilité des deux options et réaffirmé que ce choix revenait aux partenaires sociaux polynésiens, ce choix ne pouvant être orienté par des considérations purement techniques mais guidés en fonction de leurs convictions et par les intérêts de leurs mandants. Les partenaires polynésiens ont majoritairement fait le choix de la solution territoriale qui a abouti à la création du régime de retraite tranche B en 1995.

La mise en place de la retraite tranche B s'est accompagnée de la validation gratuite des services passés reconstituée jusqu'en 1960 sur la base et dans la limite du double de la cotisation versée en tranche A connu de la CPS. Des salariés partis en 1996 ont pu bénéficier du doublement de leur pension Tr A en même temps que les retraités recevaient une pension en Tr B après reconstitution de leur carrière. Si le principe de la validation gratuite des services passés se justifiait dans un système de retraite par répartition, les conditions de sa mise en place en 1995 portaient les germes de ses difficultés futures.

3.1.4. La gouvernance des systèmes de retraite.

La Gouvernance du Régime des Salariés (RGS).

L'arrêté n° 1335 IT du 28 septembre 1956 modifié fixe les règles de fonctionnement du RGS. La composition du conseil est paritaire, les représentants du pays siégeant dans le collège des employeurs.

- La Caisse est administrée par un conseil composé de 28 administrateurs :
 - •14 représentants des organisation syndicales de salariés,
 - •10 représentants des organisations représentatives d'employeurs
 - 4 représentants des pouvoirs publics :
 - I représentant de la Polynésie française désigné par l'Assemblée de la Polynésie Française en son sein,
 - •2 représentants de la Polynésie française désignés par arrêté pris en conseil des ministres,
 - •1 représentant des maires désigné par le Syndicat pour la Promotion des Communes.
- Le conseil d'administration règle par ses délibérations les affaires de la Caisse. Il est obligatoirement appelé à délibérer notamment sur :
- a) Le budget annuel de la Caisse et les actes modificatifs du budget ;
- b) Les affaires ayant une incidence ou un caractère règlementaire ;

- c) Les achats, ventes et échanges d'immeubles ;
- d) L'acceptation des dons et des legs.

Les délibérations du conseil d'administration sont constatées par des procès-verbaux signés du président de séance et du secrétaire du conseil.

- Les délibérations relatives aux rubriques a), b), c), d) sont adressées dans les trois semaines qui suivent la date de la séance du conseil au ministre de tutelle pour saisine du conseil des ministres. Les décisions valant vœux ou avis sont transmises, pour information, au conseil des ministres.
- Les délibérations deviennent définitives et exécutoires 31 jours calendaires après leur réception par le secrétariat du conseil des ministres, si ledit conseil n'a pas notifié d'opposition au président du conseil d'administration avant l'expiration de ce délai.
- Les délibérations frappées d'opposition sont soumises à nouveau au conseil d'administration. Si celui-ci maintient la précédente délibération le conseil des ministres statue définitivement.
- Toutes les affaires de la Caisse, autres que celles visées aux rubriques a), b), c), d) font l'objet de délibérations exécutoires de plein droit.

Si la gouvernance du RGS de la CPS est assurée par un Conseil d'administration, dans les faits, ce conseil ne fait que proposer au gouvernement les éléments du pilotage du régime de retraite des salariés. C'est le Conseil des Ministres qui arrête le budget, détermine les paramètres de la retraite (plafonds de cotisation, taux de cotisation, autres mesures règlementaires, etc. ...) depuis la création du système de retraite.

Le Gouvernement partage la responsabilité à la fois de la situation actuelle notamment règlementaire et financière et des décisions qui engagent l'avenir du système de retraite. Cette responsabilité impose aux responsables politiques un engagement fort dans la mise en œuvre des principes affichées dans la loi du Pays du 1/2/2019 et la sauvegarde du système de retraite collectif qu'il a mis en place, notamment le rééquilibrage financier des régimes pour assurer leur pérennité dans le temps.

Le COSR entend répondre à sa mission mais ne peut ni ne veut se substituer aux partenaires sociaux et aux décideurs politiques qui devront choisir in fine les voies de la réforme.

Le renforcement des compétences des partenaires dans la gestion des régimes contributifs.

La loi du 01 février 2019 annonce dans son préambule la volonté des élus de renforcer les compétences des partenaires sociaux dans la gestion des régimes contributifs. Le COSR interrogera les décideurs politiques (élus à l'APF, Gouvernement) sur l'ampleur et la portée de cette volonté en souhaitant que ce renforcement ne s'arrête pas à la création d'organisme consultatif mais délibératif.

Sur la gestion en trésorerie de la CPS.

La CPS gère l'ensemble des régimes sociaux dans le cadre d'une trésorerie globale. Le mode de gestion en trésorerie plutôt que par branche d'assurance (retraite, maladie, FSR, famille, etc...) pose des difficultés pour établir de façon fiable la situation de chaque branche et déterminer des orientations pour leur avenir. Les recettes des cotisations des différentes branches sont versées dans un pot commun dans lequel la CPS puise sans distinction d'origine des fonds pour servir les prestations maladie, retraite, famille, etc.... Cette trésorerie globale mérite sans doute d'être revue.

La gouvernance des régimes de retraite institués par le Pays. La CPS gère les comptes de la protection sociale pour les 3 régimes RGS, RNS et RSF. Les cotisations des assurés, les subventions du pays alimentent ses comptes.

La gouvernance du RNS et du RSPF.

La gouvernance du régime des non-salariés et celle du régime de solidarité de la Polynésie française est assurée par des conseils de gestion.

3.2. La réforme du système de retraite de 2019.

L'assemblée de la Polynésie française a adopté la loi du Pays n° 2019-6 du 1° février 2019 réformant la retraite après 33 années d'application de la délibération n° 87-11 ayant institué un régime de retraite au profit des travailleurs salariés de la Polynésie française qui avait elle-même remplacé la délibération n° 67-110 du 24 août 1967 ayant créé le régime de retraite polynésien. La réforme adoptée modifie profondément les conditions du départ en retraite et les règles de calcul de la pension quand bien même des adaptations ont été apportées au système de retraite entre 2012 et 2019. Certaines dispositions de la loi suivent une certaine progressivité dont le plein effet est attendu au 1/1/2023, d'autres s'appliquent depuis le 1° juillet 2019.

3.2.1. La loi du pays n° 2019-6 du 1° février 2019 portant diverses dispositions relatives à l'assurance vieillesse et autres mesures d'ordre social a modifié l'ensemble des dispositions règlementaires relatives à la retraite en vigueur :

- la délibération n° 87-11AT du 29 janvier 1987 portant institution d'un régime de retraite des travailleurs salariés de la Polynésie française dont l'article 40 fixe que « les présentes dispositions relatives au régime de retraite des travailleurs salariés de la Polynésie française se substituent à celles prévues par la délibération n° 67-110 du 24 août 1967, et le texte modifiant, complétant ou pris en application de cette délibération ».
- la délibération n° 95-180 A T du 26 octobre 1995 modifiée instituant un régime de retraite tranche B au profit des ressortissants du régime général des salariés.
- la délibération n° 79-20 du 1° février 1979 modifiée portant institution d'un régime de protection sociale en faveur des agriculteurs, éleveurs, pêcheurs, aquiculteurs et artisans.
- l'article 15 de la délibération n° 67-110 du 24 août 1967 modifiée portant institution d'un régime de retraite des travailleurs salariés de la Polynésie française relatif à la pension d'orphelin.
- la délibération n° 82-33 du 15 avril 1982 modifiée portant institution d'un minimum vieillesse.
- la délibération n° 95-264 AT du 20 décembre 1995 modifiée, modifiant et abrogeant la délibération n° 94-147 A T du 8 décembre 1994 relative à l'allocation de solidarité aux personnes âgées à verser dans le cadre du régime de solidarité territorial.
- la délibération n° 74-22 du 14 février 1974 modifiée instituant un régime d'assurance maladie invalidité au profit des travailleurs salariés
- l'article LP. 1223-6 du code du travail de la Polynésie française relatif à la mise à la retraite.
- l'article 87 de la délibération n° 95-215 **AT** du 14 décembre 1995 modifiée portant statut général de la fonction publique de la Polynésie française relatif à la limite d'âge des fonctionnaires.
- l'article 226 de la délibération n° 2004-111 APF du 29 décembre 2004 modifiée portant statut du personnel de l'assemblée de la Polynésie française relatif à la limite d'âge des fonctionnaires.
- L'objectif de la loi d'appliquer les nouvelles dispositions à tout le dispositif de la retraite se traduit par la modification des textes précités à l'exception des fonctionnaires d'État. Aussi, la réforme adoptée se trouve inscrite dans chacun de ces textes consultables sur le site « lexpol.pf » dans leur version consolidée.

3.2.2. Le préambule de la Loi du pays n° 2019-6 du 1° février 2019 portant diverses dispositions relatives à l'assurance vieillesse et autres mesures d'ordre social.

Le préambule qui précède la Loi du Pays fixe les principes de base du système de retraite polynésien.

« CONSOLIDER LES RÉGIMES DE RETRAITE POLYNÉSIENS EN RENFORÇANT LE PRINCIPE DE SOLIDARITÉ ET EN RÉNOVANT LA CONCERTATION.

- Les **régimes de retraites polynésiens**, fondés depuis 1968 sur le **principe mutualiste**, et depuis 1987 sur la **solidarité intergénérationnelle dite** « **par répartition** », assurent à l'ensemble des salariés un revenu de remplacement au terme de leur « vie active ».
- Pilier de la solidarité intergénérationnelle, le régime de retraite de base dit « tranche A » exprime, sans exclusive, par son mode de financement contributif mutualisé, la redistribution économique à l'égard des salariés pensionnés.
- La garantie d'un minimum de ressources pour tout pensionné polynésien, quel que soit le niveau de la pension qui lui est servie, est un principe intangible qui relève exclusivement de la solidarité de l'ensemble de la collectivité.
- La définition de l'étendue des droits à retraite et l'évolution du niveau des pensions impliquent l'expression des représentants des salariés et des employeurs, selon le principe du paritarisme.
- Le financement mutualiste et la régulation paritaire, sous l'égide de la puissance publique, ont pour vocation d'assurer, sinon l'équilibre strict des régimes de retraites, pour le moins leur viabilité à moyen et long terme.

- Les autorités publiques rappellent solennellement leur attachement à ce principe mutualiste et s'engagent à redéfinir le périmètre de la solidarité, pour en assumer cette prise en charge de manière progressive, afin de renforcer les compétences des partenaires sociaux dans la gestion des régimes contributifs. »

Le préambule de la Loi du 1° février 2019 retient donc 5 éléments fondateurs du système de retraite polynésien :

- 1/ un système de retraite basé sur le principe mutualiste : organisation, financement mutualiste. Régulation paritaire.
- 2/ la solidarité intergénérationnelle dite par répartition,
- 3/ la garantie d'un minimum de ressources pour tout pensionné,
- 4/ la redéfinition du périmètre de la solidarité.
- 5/ Le renforcement des compétences des partenaires sociaux dans la gestion des régimes contributifs.

3.2.3. L'arrêté n°993 CM du 20 juin 2019 portant diverses dispositions relatives à l'assurance vieillesse et autres mesures d'ordre social.

L'arrêté n° 993 CM du 20 juin portant diverses dispositions relatives à l'assurance-vieillesse et autres mesures d'ordre social a précisé les mesures fixées par la loi du 1° février 2019 pour une application au 1° juillet 2019.

Ces dispositions règlementaires relevant d'un arrêté du CM, pourraient être modifiés rapidement dans l'hypothèse où elles poseraient problème ou ne se révèleraient pas conformes aux objectifs et aux principes notamment de solidarité et d'équité affichées par la loi.

3.2.4. La Polynésie française a choisi la retraite par répartition depuis la création des régimes.

3.2.4.1 Deux systèmes de retraite dans le monde : la répartition, la capitalisation.

- Le système de **retraite par capitalisation** consiste à épargner individuellement pour préparer sa **retraite**. Avec ce dispositif, les actifs d'aujourd'hui épargnent en vue de leur propre **retraite** dans un cadre individuel ou collectif. Les cotisations sont investies sur le marché financier ou immobilier. C'est le modèle dominant aux USA
- Le système de **retraite par répartition** est un système de financement des caisses de **retraite** qui consiste à les alimenter par les cotisations basées sur les revenus professionnels de travailleurs en activité (« assurance vieillesse ») lesquelles servent au paiement des pensions des **retraités** « au même moment ». C'est le modèle dominant européen.

La **principale différence entre** les deux systèmes tient plutôt à leur fondement : la **répartition est** par nature collective et fondée sur la solidarité **entre** générations, alors que la **capitalisation** est individuelle, chacun cotisant pour sa propre **retraite**.

3.2.4.2. La retraite par répartition. Le modèle européen.

La retraite par répartition est un système collectif qui doit par nature être obligatoire pour tous les salariés. Les actifs qui travaillent aujourd'hui financent les pensions de retraite versées aux retraités aujourd'hui sur le principe de la solidarité intergénérationnelle.

L'âge légal de la retraite, le niveau de la pension, la durée de son versement, le montant et la durée de la cotisation sont les paramètres clés d'un système retraite par répartition de même que le nombre de cotisants par rapport au nombre de retraités pensionnés appelé ratio cotisants/retraités.

Contrairement à la capitalisation, la répartition est insensible à l'inflation la pension étant servie à la valeur de la monnaie à la date de sa liquidation. Cependant, elle reste très dépendante du niveau de l'emploi (nombre des salariés actifs + niveau des salaires) qui joue un rôle déterminant pour financer l'effort collectif de retraite.

Ainsi l'emploi non déclaré de salariés, le recours à des patentés qui sont en fait des salariés, l'absence d'obligation d'affiliation à un régime de retraite obligatoire pour tous les actifs pèsent sur les comptes des régimes. Ces pratiques, lorsqu'elles se développent, mettent à mal le principe même de la solidarité intergénérationnelle et le principe de la mutualité inscrite dans les régimes de retraite par répartition et dans la loi du 1° février 2019.

Aussi, la problématique de la retraite par répartition est d'assurer une pension décente aux retraités aujourd'hui et garantir aux futurs retraités une pension de retraite tout aussi décente. Elle consiste à ajuster l'ensemble des facteurs (paramètres) permettant d'assurer l'équilibre du système de retraite à court et à long terme entre la génération des cotisants qui financent la retraite et la génération des retraités qui bénéficient de pensions de retraite. Sans ces 2 garanties, le système par répartition ne peut fonctionner.

3.3. Les régimes de retraite tranche A et tranche B du Régime Général des Salariés.

La Polynésie française a institué deux régimes d'assurance vieillesse des salariés : la retraite tranche A dit régime de base et la retraite tranche B, dite complémentaire. La tranche A est limitée par un plafond au-delà duquel la tranche B commence. L'affiliation des salariés polynésiens à la tranche A ou à la tranche A + B dépend du niveau de salaire perçu. Par ailleurs, les affiliés au régime des non-salariés peuvent cotiser volontairement au régime de retraite Tr A.

Les régimes de retraite tranche A et tranche B sont tous deux des régimes par répartition. Seul le mode de calcul de la pension diffère. Il n'y a pas de régime de retraite par capitalisation,

- La tranche A détermine la pension en fonction d'un salaire moyen de référence établi sur la moyenne du salaire perçu sur une période donnée pondéré de la durée effective de cotisation. Les meilleures années de cotisation et la fin de carrière sont privilégiées.
- La tranche B détermine la pension sur la base d'un nombre de points acquis pour chaque année de cotisation. Le régime fixe un prix d'acquisition du point et une valeur de service du point pour le calculer de la pension.

En 2018, les salariés cotisants à la CPS se répartissaient selon le niveau du salaire de la façon suivante :

2018	Nombre	Masse salariale	Plafond cotisation 2020
Cotisants salaire ≤ plafond Tr A	52 005	76 116 518 556	264 000 fcp
Cotisants Tr B	18 966	77 368 528 783	264 001 - 520 000 fcp
Cotisants ≥ TrB	7 172	63 510 380 370	520 000 fcp
TOTAL	78 143	216 995 427 709	

Source CPS 2019

- 52 005 cotisaient à la tranche A seule pour une masse salariale de 76,116 milliards,
- 18 966 cotisaient en tranche B et au plafond de la tranche B pour une masse salariale de 77,368 milliards.
- 7 172 cotisaient au plafond tranche A+B avec un salaire supérieur au plafond tranche B pour une masse salariale de 63.510 milliards.

La masse salariale totale déclarée à la CPS atteignait 216,995 milliards. La masse salariale servant d'assiette de cotisation aux régimes de retraite tranche A et tranche B s'élevait à 198,067 milliards.

3.3.1. La population des affiliés CPS dans la population polynésienne

Le COSR a jugé utile d'estimer la part de la population affiliée au régime de retraite CPS dans la population totale de la Polynésie pour approcher son champ d'application dans la population et ses enjeux. L'analyse qui reste incomplète devra être poursuivie.

Ce tableau compare la population polynésienne du recensement de 2017 et la population des affiliés cotisants du RGS de la CPS en 2019. Ce décalage de 2 ans dans la référence des données peut provoquer une relative inexactitude des ratios obtenus mais ne remet pas en cause l'ordre de grandeur des ratios constatées.

Il vise à identifier la part des cotisants au RGS âgés de 20 à 59 ans dans la population polynésienne de la même cohorte d'âge. Les cohortes des 15-19 ans et des 60 ans et + n'ont pas été retenues, les premiers représentant un nombre très faible de cotisants au RGS, les seconds étant en grande majorité retraités du RGS.

Les contrats d'aide à l'emploi (CAE), Le Corps des volontaires au développement (CVD) qui représentent environ 3 250 personnes en 2019, bien qu'ils doivent être considérés comme des actifs, ne sont pas comptabilisés dans ce tableau au motif qu'ils ne cotisent pas en retraite et n'y acquièrent pas de droits. Ajouter ces 3 250 stagiaires ne modifierait pas significativement le résultat

Les contrats d'aide à l'emploi (CAE) sont ouverts aux personnes inscrites comme demandeurs d'emploi au SEFI, âgés de 18 à 60 ans, licenciés économiques ou sans emploi ou titulaire d'un diplôme de niveau 1V (bac), sans qualification ou sans expérience significative. Le salaire est de 85 000 fcp/mois. Il peut être renouvelé.

Les organismes d'accueil sont les entreprises de droit privé, les coopératives, les associations régies par la loi 1901, les services et établissements publics du pays, les communes, communauté de communes, syndicats de communes. Le Corps des volontaires au développement (CVD) s'adresse à environ 250 jeunes/an dont c'est le premier emploi, titulaire d'un diplôme universitaire bac+2 et bac+3. Le pays prend en charge le salaire. Le bénéficiaire a le statut de stagiaire. Le salaire est de 170 000 FCFP/mois pour les titulaires d'un diplôme sanctionnant 2 années d'études après le baccalauréat, 220 000 FCFP pour les titulaires d'un diplôme sanctionnant 3 années d'études après le baccalauréat. A l'issue du stage, 50% des CVD sont transformés en contrat de travail. Faire cotiser les CAE en retraite au taux normal augmenterait l'assiette de cotisations de 3MDS pour un montant de cotisations de 660MF, faire cotiser les CVD augmenterait l'assiette de 500MF et les cotisations de 110MF, soit un total de 770MF.

La population des affiliés au régimes du RGS de la CPS

Population des affiliés a	Population des affiliés au régime des salariés de la CPS dans la population polynésienne											
Classe d'âge	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	Total 20-59	60-64	65 et +
Polynésie 2017	17 247	22 884	22 280	20 218	19 752	20 525	18 962	15 313	12 668	152 602	9 085	18 050
Répartition 20-59 ans en %		15,00%	14,60%	13,25%	12,94%	13,45%	12,43%	10,03%	8,30%	100,00%		
Cotisants RGS 2019	404	5 869	10 728	12 814	12 006	10 525	9 952	8 711	5 828	76 433	882	205
Répartition 20-59 / ans en %		7,68%	14,04%	16,77%	15,71%	13,77%	13,02%	11,40%	7,62%	100,00%		
Dont tranche A seule	400	5 010	7 083	7 066	5 757	4 626	4 255	3 429	1 969	39 195	248	56
Cotis Tr A seule /Total cotis. %		85,36%	66,02%	55,14%	47,95%	43,95%	42,76%	39,36%	33,79%	51,28%		
Ratio 20-59 ans Pop RGS/ Pop Polynésie		25,65%	48,15%	63,38%	60,78%	51,28%	52,48%	56,89%	46,01%	50,09%		

Source ISPF croisées source CPS

- On dénombre cotisants 76 383 au RGS sur une population totale de 152 602 âgés de 20 à 59 ans. Ces affiliés au RGS représentent 50, 09% de la population polynésienne de la même tranche d'âge.
- Les cotisants de la tranche A seule représentent 39 195 des 76 433 cotisants au RGS soit 51,28% qui atteste d'une baisse de la proportion des cotisants TA seule dans l'ensemble des cotisants au RGS. Cette proportion baisse de façon régulière de 20 ans (85,36%) à 59 ans (33,79%).
- Les 37 238 cotisants Tranche B voient à l'inverse leur proportion augmenter de 20 ans (14,64%) à 59 ans (66,21%),
- Les jeunes de 20-24 ans cotisants RGS représentent 25% des jeunes de la même tranche d'âge dans la population traduisant un taux d'emploi bien plus faible que le reste de la population. Ce qui expliquerait le nombre important de ressortissants du RSPF dans cette tranche d'âge.
- Les cotisants RGS âgés de 30 à 39 ans ont le taux d'emploi le plus élevé (> 60%) et représentent la part la plus élevée (64%) dans la population polynésienne de la même tranche d'âge. Ces éléments traduisent une entrée tardive des polynésiens sur le marché du travail qui aura un impact sur la durée de cotisation et la pension future des retraités du régime des salariés. Ils seront peu nombreux à atteindre la durée totale de cotisation pour toucher une pension sans abattement avant l'âge suffisant fixé à 65 ans.
- Les cotisants RGS âgés de 40 à 59% représentent entre 51% et 46% de la population polynésienne de la même tranche d'âge correspondant peu ou prou à la moyenne générale observée de 50,09% de la population polynésienne observée.

On peut donc estimer que la moitié de la population en âge de travailler est susceptible de bénéficier d'une pension de retraite CPS sans préjuger du niveau de la pension qui dépendra du montant du salaire moyen de référence de la durée totale de cotisation des ressortissants.

3.3.2. La durée du travail des cotisants salariés du RGS. Le nombre de mois travaillé /an.

Le COSR a jugé utile de préciser le nombre de mois travaillés des cotisants au RGS de la CPS dans l'année. Les données fournies informent généralement sur le nombre d'affiliés ayant cotisé au moins 1 mois à la retraite ou sont présentées et évaluées en équivalents temps plein. Le nombre de mois travaillés qui détermine la durée d'assurance prise en compte joue un rôle central dans le calcul de la pension de retraite.

La durée d'activité déclarée dans l'année selon le nombre de mois cotisés.

Évolution du nomb	re de cotis	ants selor	le nombre	e de mois 1	ravaillés d	lans l'anné	e.		
Nb mois travaillés	2003	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019
< 6 mois	15 731	15 970	17 046	15 696	14 177	13 893	13 671	15 171	15 657
6 à 11 mois	14 353	14 956	16 232	14 042	13 166	12 263	11 735	12 744	13 248
12 /12 mois	45 748	47 788	50 707	50 739	48 367	46 652	47 311	49 806	51 386
Total	75 832	78 714	83 985	80 477	75 710	72 808	72 717	77 721	80 291
Nb cotisants ETP	59 721	62 320	66 377	64 059	61 063	61 073	58 822	62 869	64 947
ETP : nombre de cotis	ants en équiv	alents temp	s plein						
Répartition en %	2003	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019
< 6 mois	20,74%	20,29%	20,30%	19,50%	18,73%	19,08%	18,80%	19,52%	19,50%
6 à 11 mois	18,93%	19,00%	19,33%	17,45%	17,39%	16,84%	16,14%	16,40%	16,50%
12 /12 mois	60,33%	60,71%	60,38%	63,05%	63,88%	64,08%	65,06%	64,08%	64,00%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Nb cotisants ETP	78,75%	79,17%	79,03%	79,60%	80,65%	83,88%	80,89%	80,89%	80,89%

Source CPS 2019

Les éléments recueillis concernant les années 2017 et 2019 sont provisoires. Elles ne donnent pas d'indication sur la répartition des salariés par secteur d'activité selon la quotité du temps de travail et son évolution depuis 2003. Le COSR devra mener une étude plus complète.

Le tableau ci-dessus montre que sur longue période entre 2003 et 2019 :

- Le niveau des emplois déclarés à la CPS en 2019 a rejoint le niveau de 2009.
- Le nombre de cotisants selon le nombre de mois travaillés se répartit de 2003 à 2019 de façon stable.
- Le nombre des salariés déclarés à la CPS en ETP représentent 80% des cotisants,
- Les salariés qui travaillent 12 mois sur 12 représentent environ 64% du total des salariés déclarés à la CPS,
- Les salariés travaillant en CDD représentent 36% du total des salariés déclarés à la CPS, répartis pour moitié environ entre moins de 6 mois et 6 à 11 mois de cotisation.

Il ressort de la lecture du tableau que 6,5 salariés sur 10 se constituent des droits en retraite sur la base d'un nombre de mois plein à l'année et que 3,5 salariés sur 10 travaillant moins de 12 mois sur 12 auront du mal à atteindre la durée d'assurance suffisante, les excluant d'une pension à taux plein à l'âge légal et d'une pension sans abattement de durée avant l'âge de 65 ans.

3.3.3. La quotité des heures travaillées par mois des salariés affiliés au RGS.

Le COSR a voulu préciser la quotité d'heures travaillées des cotisants au RGS. Les salariés déclarés se répartissent selon la quotité mensuelle d'heures travaillées et le nombre de mois travaillés comme l'indique ce tableau de l'ISPF.

Salariés en 2017 Selon le nombre de mois et la quotité mensuelle d'heures travaillées					
Nb sal. 12 mois cotisants Quotité horaire / mois	Nb salariés 12 mois cotisés	Nb salariés 6/11 mois cotisés	Nb salariés < 6 mois cotisés	Total salaries	% salariés 12 mois / an
Supérieure à 152 h (90% ETP)	39 613	4 940	3 559	48 112	58,08%
Entre 100 h et 152 h	5 903	3 698	5 091	14 692	17,74%
Entre 60 h et 99 h	2 818	2 001	4 267	9 086	10,97%
Moins de 60 h	1 472	1 498	7 975	10 945	13,21%
Total général	49 806	12 138	20 893	82 835	100,00%
Répartition en %	60,13%	14,65%	25,22%	100,00%	

Source ISPF 2018

82 835 salariés ont été déclarés à la CPS en 2017. Sur ce total selon la quotité mensuelle d'heures travaillées

- 48 112 salariés ont travaillé à plein temps (> 152 h/mois) soit 58,8%.
- 14 992 salariés ont travaillées entre 100 et 152 heures/mois soit 17,74%.
- 20 031 salariés ont travaillé moins de 100 heures/mois soit 24,18% de l'ensemble
- Sur ce total selon le nombre de mois travaillés par an
- 49 806 salariés travaillent 12/12 mois soit 60,13% de l'ensemble.

Parmi les salariés travaillant 12/12 mois, 39 613 exercent à plein temps, 10 193 exercent à temps partiel.

-12 138 travaillent entre 6 et 11 mois par an soit 14,65% de l'ensemble,

Parmi les salariés travaillant entre 6 et 11 mois/an, 4 940 ont exercé à plein temps, 7 197 exercent à temps partiel. -20 893 travaillent moins de 6 mois par an soit 25,22% de l'ensemble.

Parmi les salariés travaillant moins de 6 mois/an, 3 559 ont exercé à plein temps, 17 323 exercent à temps partiel. La quotité mensuelle d'heures travaillées déterminant le niveau du salaire combiné avec la durée de cotisation en mois ont un impact direct sur le montant des pensions de retraite dont le niveau et les abattements prévus par la règlementation sont adossés sur ces deux éléments en tranche A et B distinctement.

Il ressort de la lecture de ce tableau que si 48 112 salariés ont travaillé 12 mois sur 12, seuls 39 613 (82,33%) ont travaillé à plein temps et se sont constitués des droits pleins en retraite, les 10 193 ayant travaillé moins d'heures que le plein temps auront perçu un salaire inférieur au plein temps qui affectera le niveau de leur retraite bien qu'ils aient travaillé 12/12 mois dans l'année.

On peut en déduire que seuls 39 713 sur un total de 82 835 salariés, soit 48% des salariés cotisants au RGS se constituent des droits pleins en retraite (salaire temps plein + durée annuelle pleine).

3.3.4. L'augmentation du nombre des retraités.

On compte 34 600 retraités en 2019. Cette population est jeune. La moyenne d'âge et la médiane se situent entre 65 et 66 ans. Le plus jeune bénéficiaire d'une pension est âgé de 33 ans, le plus âgé a 101 ans. Les retraités se répartissent par âge comme suit :

< 60 ans.	21%.	60-64 ans.	24%.	65-69 ans.	20%.	
70-74 ans.	15%.	75-79 ans.	10%.	> 80 ans.	10%.	

Le nombre de retraités va augmenter d'ici 2030 dans des proportions qui dépendront de 3 facteurs :

- 1. Le nombre de retraités TA et TA+TB du régime des salariés.

Le COSR n'a pas les données exactes relatives aux retraités et à leur répartition par cohorte d'âge pour estimer la situation. Néanmoins, on estime l'âge moyen et l'âge médian des retraités du RGS proche de 67 ans. De nombreux retraités y compris les conjoints bénéficiant de pensions de réversion n'ont pas l'âge légal de la retraite.

En référence à la cohorte d'âge des 50-59 ans cotisants au RGS recensée plus haut, on peut estimer à environ 10 000 le nombre de cotisants du RGS qui atteindront l'âge légal de la retraite à 62 ans d'ici 2030.

- 2. Les comportements pour le départ en retraite.

La seconde variable est le comportement au départ en retraite : retraite anticipée dès l'âge du droit ouvert au départ à 57 ans, retraite à l'âge légal, poursuite de l'activité salariée au-delà de l'âge légal, niveau des abattements selon l'âge et la durée de cotisation au départ en retraite. Il faudra attendre un peu pour estimer les effets de la réforme sur ces comportements même si une tendance à la baisse du nombre de départs et des pensions se dégage.

- 3. Le nombre de décès des retraités et les charges correspondantes (pensions directes et pensions de réversion). Cette première approche par le nombre de décès des pensionnés donne quelques indications sur les caractéristiques des retraités du RGS : âge du départ, âge du décès, niveau et durée de versement des pensions des retraites. Elle ne donne pas l'espérance de vie des retraités du RGS au moment du départ en retraite ou à 60 ans.

Les décès des retraités.

Entre 2003 et 2019, on constate (voir annexes tableau 5 et 6):

- 11 220 décès de pensionnés : 9090 en TA. 2130 en TB.
- Un âge moyen du départ en retraite stable : 58 ans en TA, 57,4 ans en TB.
- L'âge moyen du décès en TA a reculé à 74,1 ans (+ 2,34 mois/an en moyenne depuis 2011).
- L'âge moyen du décès en TB a reculé à 72 ans (+ 4,3 mois/an en moyenne depuis 2011).
- La durée moyenne de versement de la pension TA atteint 16,1 ans (+ 2,65 mois/an depuis 2011).
- La durée moyenne de versement de la pension TB atteint 14,7 ans (+ 4,1 mois/an depuis 2011).

Le tableau suivant présente la situation en 2019.

	Décès des retraités en 2019. Tr A, Tr B : nombre, âge moyen, durée de versement de la pension, charges											
	Anné e	Décès retraités Nb moyen	Age moyen départ en retraite	Age moyen décès du retraité	Pensions Nb moyen année versement	Pension moyenne TA	Charges annuelles TA	Pensions moyenne TB	Charges annuelles TB	Charges annuelles TA+TB		
TA	2 019	798	58,0	74,1	16,1	78 243	749 258 496			749 258 496		
ТВ	2 019	216	57,4	72,0	14,7	155 654	403 455 288	38 214	99 049 656	502 504 944		
TA + TB	2 019	1 014	57,7	73,0	15,4	116 949	1 152 713 784			1 251 763 440		

Source CPS 2020

- 1014 décès /an en Tr A et Tr B.
- Âge moven du départ en retraite 57,7 ans, reporté depuis la réforme (TA 59,5 ans, TB > 61).
- Âge moven du décès des retraités : TA 74,1 ans. TB : 72 ans.
- Durée moyenne de versement de la pension : TA 16,1 ans. TB : 14,7 ans.
- Charges Tr A: 1 152 713 784 fcp (dont une partie est prise en charge par l'ACR).
- Charges Tr B: 99 049 756.
- Charges totales Tr A + Tr B : 1 251 763 440 fcp.

Les 1014 décès de 2019 sur 34 054 pensionnés représentent 3% des pensions directes et de réversion. On peut en déduire le nombre de décès des retraités à environ 10 000 sur les 10 ans à venir (à nombre constant de décès/an). Ces décès entraînent un allègement des charges de 1 251 763 440 fcp en 2019 (non comptées les charges des pensions de réversion nouvelles versées à la suite de ces décès).

3.4. Le régime de retraite tranche A.

3.4.1. La délibération n° 87-11AT du 29 janvier 1987 a abrogé et remplacé la délibération n° 67-110 du 24 août 1967 créant le régime de retraite.

- Le régime de retraite des salariés tranche A créé par la délibération n° 67-110 du 24 août 1967.

Ce régime (RGS) est entré en vigueur le 1^{er} janvier 1968. Il s'agit d'un régime de retraite obligatoire auquel tout salarié exerçant sur le territoire est tenu de participer à travers une cotisation salariale et patronale. Ce régime par répartition et par points n'avait pas accordé de validation gratuite des services passés ce qui fait que les pensions servies basées sur les seules années cotisées restaient très faibles. Cependant, la délibération avait autorisé le rachat des périodes antérieures travaillées, ce qui a permis de verser des pensions plus conséquentes lorsque le salarié partant en retraite a pu bénéficier de ce dispositif facultatif.

La délibération n° 87-11AT du 29 janvier 1987 a remplacé la délibération n° 67-110 du 24 août 1967.

Suite aux accords tripartites conclus entre le Gouvernement et les partenaires sociaux, un régime de retraite par répartition établi sur la base d'annuités s'est substitué au régime par points initial. La pension est dorénavant calculée sur la base d'un salaire moyen de référence (SMR) adossé sur la moyenne du salaire perçu au cours des 5 meilleures dans 10 dernières années de cotisations. Le rendement est fixé à 2% par année de cotisation et accorde une pension égale à 70% du salaire moyen de référence pour la durée maximum d'assurance (35 ans de cotisation). La pension est calculée au prorata du nombre d'années cotisées.

3.4.2. Les paramètres du régime tranche A. Plafonds et Taux.

Ces paramètres du calcul de la pension sont restés pratiquement inchangés de 1987 à 2019 à l'exception de quelques modifications mineures du SMR, de l'âge et de la durée de cotisation pour la retraite anticipée entre 2012 et 2019.

- Le plafond du régime de retraite tranche A.

Le plafond de 2011 à 2020.

Retraite tranche A Autres Paramètres de calcul	1° janvier 2011	1° nov. 2012	1° janvier 2013	1° janvier 2014	1° mai 2014	1° juin 2014	1° janvier 2015	1° janvier 2016	1° janvier 2017	1° janvier 2018	1° janvier 2019	1° juillet 2019	1° janvier 2020	1° janvier 2021	1° janvier 2022	1° janvier 2023
Plafond TA	246 000	246 000	246 000	254 000	254 000	254 000	255 000	256000	257000	258 000	259000	259000	264000			

Source CPS 2020

Rôle du plafond. Le Plafond fixe :

- Le montant maximum des cotisations à acquitter pour la retraite.
- Sert de plafond à d'autres cotisations obligatoires, ce qui sera le cas pour le fonds social de la retraite Tr A.
- Fixe le montant maximum de la retraite de base que la collectivité entend garantir pour tout salarié.

Rappel historique.

Les accords tripartites signés entre les partenaires sociaux et le gouvernement de la Polynésie le 4 février 1986 ont fixé le plafond de la tranche A à 2,5 SMIG. Dans la continuité de ces accords, le plafond de la retraite complémentaire devenue la tranche B a été fixé au double de la tranche A au début des années 1990 (seuil 2,5 SMIG, plafond 5 SMIG). Ce niveau a globalement été respecté jusqu'en 1995. Mais, rapidement après 1995, le plafond est passé sous ce niveau. Les revalorisations successives rapides du SMIG entre 2000 et 2008 ont mis fin à cette règle. Le plafond de la TA égal à 1,72 SMIG en 2020. Le plafond TA à 2,5 SMIG serait de 382 285 fcp, celui de la TB à 764 579 fcp.

Ce plafond initialement fixé par décision de la collectivité doit évoluer chaque année selon une valeur à déterminer (évolution du salaire moyen du régime tranche A, évolution du SMIG, valeur de l'inflation) afin que l'assiette de cotisation et les recettes du régime restent stables en francs constants, qu'elle compense la perte de pouvoir d'achat liée à la dépréciation de la monnaie et permette une revalorisation régulière des pensions.

A partir de 1995, La Polynésie n'a pas suivi ce schéma adossé sur des bases objectives. Elle a utilisé le plafond comme variable d'ajustement du montant des cotisations à percevoir dans l'année pour équilibrer le compte annuel globale de la retraite (en incluant le niveau des réserves). La conséquence est que l'évolution irrégulière du plafond a été en décalage avec l'environnement économique notamment en matière de salaire, d'inflation ou de pouvoir d'achat.

Comparaison de la valeur du plafond, du SMIG et de l'indice général des prix.

		Plafond Retraite TA	SMIG	Plafond TA	Inflation	Plafond
				/SMIG		/inflation
1987	Valeur en CFP	187 000	75 563	2,47	67,945	
2003	valeur en CFP	233 000	105 985	2,19	85,599	
2019	valeur en CFP	264 000	152 914	1,73	99,739	
	Variation 1987-2003 en %	24,59%	40,26%		25,98%	94.65%
	Variation 2003-2019 en %	13,3%	44,28%		16,52%	80,51
	Variation 1987-2019 en %	41,18%	102,37%		47,79%	86,168%

Le tableau ci-dessus montre que :

- L'évolution du plafond de la tranche A depuis 1987 est inférieure à la variation du SMIG sur la même période traduisant la non prise en compte de l'évolution du salaire minimum pourtant calé sur la variation de l'indice des prix.
- L'application de la même variation au plafond de cotisation et au SMIG entre 2003 et 2019 aurait porté le plafond de la TrA à 336 172 fcp en lieu et place du niveau actuel.
- La variation du plafond rapportée à celle de l'inflation traduit un retard de l'augmentation du plafond surtout depuis 2003, le plafond ayant augmenté moins vite (13,3%) que l'inflation (16,52%). Le plafond de la TrA serait de 271 492 fcp en 2019 en appliquant la seule variation de l'inflation supérieure au plafond de 264 000 fcp pour 2020.
- Le COSR n'a pu établir de comparaison sur la base de la variation du salaire moyen des TA et TB sur la même période n'ayant pas les données nécessaires. Ce calcul reste à faire.

Le mode de fixation du plafond et son évolution sur une base objective reste encore à établir.

- Le Taux de cotisation du régime de retraite tranche A de la CPS.

La cotisation sur le travail constitue le salaire indirect du salarié destiné à financer la retraite collective par répartition. Elle est à la charge de l'employeur et du salarié.

Le taux de cotisation et son évolution de 2011 à 2020.

RETRAITE Tr A	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Taux Cot° TA (%)	15	15	16,77	18,15	19,02	19,83	20,34	20,85	21,36	22

Source CPS 2020

Le taux de cotisation combiné à l'augmentation du plafond détermine les recettes qui permettent au régime de verser les prestations de retraite servies en incluant les charges administratives. Ce taux doit en principe suivre l'évolution des charges, recettes et dépenses devant s'équilibrer dans un régime de retraite par répartition.

Il doit aussi permettre de constituer les réserves nécessaires au régime.

Le taux de cotisation appliqué au salaire brut du salarié détermine le montant de sa contribution mensuelle et annuelle au régime, cette contribution finance les versements des retraites en cours et permet au salarié de se constituer des droits futurs à pension de retraite lorsqu'il atteindra l'âge où il pourra en bénéficier aux conditions de la règlementation (âge, durée de cotisation, salaire moyen de référence).

- Rappel historique.

Le CA du RGS s'est rapidement interrogé sur le taux de cotisation le plus à même d'assurer l'équilibre entre les recettes et les charges du régime. En 1982. Il a sollicité une étude en vue de l'amélioration du régime. Jacques TANCHOUX, actuaire de la Sécurité Sociale a mené ces travaux en 1983 et rendu ses préconisations. Les accords tripartites entre partenaires sociaux et gouvernement de la Polynésie française du 6 février 1986 ont décidé des mesures reprises dans la délibération n°87-11AT du 29 janvier 1987

François DURIN du Ministère de la Solidarité, de la santé et de la protection sociale a rendu un second rapport le 18 octobre 1989 dans lequel il constatait les effets de la délibération n° 87-11 : l'augmentation de 20% des pensions antérieurement versées et la majoration de l'ordre de l'ordre de 40% des nouvelles pensions versées à partir de 1987. Il préconisait en outre pour la conduite du régime un scénario central de relèvement du taux de 0,75 points/an à partir de 1990 pour atteindre 14,25 % en 2000 correspondant à une gestion prudente de long terme pour éviter un relèvement ultérieur brutal. (En 1990, le taux de cotisation de la retraite du RGS est fixé à 6,75%). Il proposait deux scénarii alternatifs : un relèvement du taux à 8,2%, un autre à 10,4% de court et moyen terme. Les responsables du régime ont choisi l'option de moyen terme.

Le taux de cotisation a atteint 14,25% en 2010 en pleine crise économique, 10 ans après les préconisations les plus prudentes des actuaires. Cette option n'a pas permis de maintenir le niveau des réserves règlementairement fixés à 5 années de prestations pour faire face aux incertitudes de la situation économique. Les réserves en 2008 atteignaient 50 sur les 100 MDS correspondant à 5 fois le montant des prestations (20 MDS) versées dans l'année.

Le rapport de Jean VERMEIL de 1991 a fait suite au rapport DURIN dont il a confirmé les préconisations. Ses recommandations à mettre en œuvre dès 1991 portaient sur :

- L'allongement de la période de référence pour le calcul du SMR.
- La validation d'une année cotisée dès lors que l'assuré a cotisé 9 mois/an.
- La modification des modalités de calcul des pensions d'invalidité.
- L'allongement de la durée d'assurance au-delà de 35 années de cotisation.
- La limitation du cumul revenu d'activité/retraite
- L'instauration d'un abattement de 2% par année d'anticipation à l'âge légal.

Nombre de ces recommandations viennent d'aboutir en 2019, 30 ans après les premières préconisations des actuaires.

- La répartition de la cotisation entre l'employeur et le salarié.

La cotisation se répartit entre l'employeur et le salarié à raison de 2/3 pour l'employeur et 1/3 pour le salarié.

Cotisation pour un salaire au SM	SMIG brut : 152 914 fcp			
Taux de cotisation de la tranche A : 22%.				
$152\ 914\ fcp * 22\% = (employeur\ 2/3:$	22 428 fcp.	salarié 1/3 :	11 214 fcp)	33 642 fcp
Taux de cotisation FSR obligatoire sur la	tranche A : 0,054	%.		
$152\ 914\ fcp * 0.054\% = (employeur\ 2/3:$	551 fcp.	salarié 1/3 :	275 fcp)	826 fcp

Le rôle et le niveau des réserves.

Un régime par répartition ne peut fonctionner sans disposer de certaines réserves s'il ne veut pas sans cesse modifier ses taux de cotisation ou se trouver en cessation de paiement.

Il y a donc nécessité à constituer :

- une réserve de sécurité pour faire face aux aléas du contexte économique. Les réserves de la retraite étaient fixées à 5 fois le montant des prestations versées.
- une réserve de trésorerie pour financer le décalage entre le versement immédiat des prestations et le recouvrement des cotisations qui intervient 2 à 3 mois plus tard.

Le niveau des réserves fixé à 6 années de prestations en 1990, été ramené à 3 années dans les années 2000, puis à 1 année de prestations au moment de la réforme de 2019, soit 40 mds fcp. Ce niveau n'est pas atteint.

En principe les réserves se limitent à ces 2 fonctions. En Polynésie, la CPS leur a fait jouer un rôle différent, primordial dans la conduite du régime. L'article 28 de la délibération 87/11 fixait le montant des réserves à 5 fois la moyenne annuelle des dépenses constatées des 3 derniers exercices. L'article 22 de la même délibération disposait que le taux de cotisation est fixé par le Conseil des Ministres après avis du Conseil d'Administration. Il était prévu que le taux évoluerait dans le cadre de paliers quinquennaux pour atteindre à terme 15%.

Le taux de cotisation de 7,2%% de décembre 1991 était à la fois largement suffisant (réserves égales à 6 fois le montant des prestations) pour assurer les dépenses annuelles et pouvait augmenter à 15% avant de solliciter les réserves. Leur objet n'a donc plus été de palier aux incertitudes de la situation économique mais d'assurer le financement des prestations lorsque les cotisations des actifs n'y suffiraient plus.

Le rôle des réserves a donc été apprécié de façon différente pour des raisons parfaitement valables justifiée par une politique de prudence financière justifiée par des effectifs de cotisants réduits. Les placements rapportaient plus que le taux d'inflation. La CPS gonflait ses réserves. Cette politique était encouragée par les autorités territoriales.

Mais la situation s'est dégradée dès la fin des années 1990, les dépenses de prestations ont augmenté, le plafond et le taux de cotisation n'ont pas été relevés suffisamment vite, les placements financiers ne rapportaient plus, si bien que les réserves représentaient moins que le niveau réglementaire : 4 fois le montant des dépenses en 2003, puis 2,5 fois le montant des prestations en 2008 (51 MDS réserves pour 20 mds de prestations).

La crise financière internationale des « subprimes » de 2008 et la crise économique profonde qui a suivi en Polynésie et provoqué de nombreux départs en retraite a mis à mal les finances du régime de retraite TA du RGS. Le régime de retraite TA en équilibre précaire depuis 2000 est tombé en déficit courant annuel de 2008 à 2020. La CPS a mobilisé plus 40 milliards de ses réserves pour assurer le versement des pensions de retraite, malgré un doublement du taux de cotisation, il est vrai tardif. En 2020, la retraite TA ne dispose plus que de 16 MDS de réserves comptables, moins de la moitié des dépenses annuelles de retraite, moins encore en trésorerie mobilisable estimé à 3 mds par la CPS.

3.4.3. Les conditions du départ en retraite et leur évolution.

- Age légal de la retraite. Âge du droit ouvert au départ en retraite. Âge suffisant.

Le tableau suivant présente l'évolution des conditions d'âge du départ en retraite sans et avec abattement.

A !'t'	Conditions d'âge du départ à la retraite. source CPS 2020											
Conditions	s a age di	i depart a la	retraite.								source	CPS 2020
	01/11/2012	01/12/2012	01/01/2013	01/01/2014	01/01/2015	01/01/2016	01/01/2017	01/07/2019	01/01/2020	01/01/2021	01/01/2022	01/01/2023
Conditions	Conditions de départ à la retraite de droit commun sans abattement											
Age légal	60 ans	60 ans	60 ans	60 ans	60 ans	60 ans	60 ans	60 ans	60 ans et 6 mois	61 ans	61 ans et 6 mois	62 ans
Age suffisant	0	0	0	0	0	0	0	65 ans	65 ans	65 ans	65 ans	65 ans
Conditions	Conditions de départ à la retraite anticipée pour travaux pénibles (sans abattement)											
Age minimum	50 ans	50 ans	50 ans	50 ans	50 ans	50 ans	50 ans	55 ans	55 ans	55 ans	55 ans	55 ans
Conditions	s du dépa	rt à la retrai	ite anticip	ée pour ina	ptitude m	édicale (sa	ns abatte	ment)				
Age minimum	50 ans	50 ans	50 ans	50 ans	50 ans	50 ans	50 ans	50 ans	50 ans	50 ans	50 ans	50 ans
Conditions	Conditions de départ à la retraite anticipée avec abattement											
Age minimal	50 ans	52 ans 6 mois	53 ans	53 ans 6 mois	54 ans	54 ans 6 mois	55 ans	57 ans	57 ans	57 ans	57 ans	57 ans

L'âge légal de la retraite est reporté progressivement à 62 ans au 1/1/2023. L'âge du droit ouvert à un départ en retraite est reporté à 57 ans dès la 1/7/2019. L'âge suffisant est l'âge auquel sont supprimés tous les abattements. Il est fixé à 65 ans

- La Retraite sans abattement.

- Le départ à la retraite de droit commun sans abattement est conditionné au report progressif de l'âge légal de la retraite à 62 ans et à l'allongement de la durée d'assurance suffisante à 38 ans en 2023.
- L'instauration de l'âge suffisant à 65 ans signifie qu'à cet âge, aucun abattement ne sera appliqué sur les droits acquis en retraite.
- Le départ à la retraite anticipée pour travaux pénibles sans abattement (RATP) est repoussé de 50 à 55 ans et la durée d'assurance minimale portée progressivement de 30 à 33 ans en 2023. Le dispositif s'applique aux seuls salariés exerçant un travail manuel. L'essentiel tient dans la modification de la période de référence prise en compte pour apprécier le caractère pénible des travaux. Celle-ci diminue de 10 ans de travail pénible dans la carrière à 10 ans de travail pénible dans les 15 dernières années d'activité.
- Le départ à la retraite anticipée pour inaptitude médicale sans abattement.

La pension pour inaptitude est maintenue à 50 ans avec un minimum de durée de cotisation de 5 ans pour en bénéficier. L'admission à ce dispositif est soumise à une nouvelle procédure. La nouveauté tient dans le transfert à partir de 50 ans de la pension d'invalidité maladie à la pension de retraite de droit commun sans abattement pour les salariés bénéficiant d'une pension d'invalidité maladie. Ce transfert a pour effet une baisse de la pension dont le COSR a demandé la prise en charge par l'assurance maladie.

La durée d'assurance suffisante pour une pension sans abattement allonge progressivement de 35 à 38 ans au 1/1/2023

- La Retraite avec abattement.

Le départ à la retraite anticipée avec abattement. Le droit ouvert au départ en retraite est repoussé à 57 ans après avoir été fixé à 50 ans jusque 2012, puis étendu progressivement à 55 ans entre 2012 et 2017.

La durée de cotisation de 15 ans (180 mois) pour pouvoir partir en retraite avant l'âge légal jusque 2012, est allongée à 20 ans entre 2012 et 2017. Elle est fixée à 30 ans en 2020 puis progressivement étendue à 33 ans au 1/1/2023 à raison d'une année par an.

3.4.4. La durée de cotisation (la durée d'assurance).

- La durée de cotisation pour bénéficier de la retraite à taux plein est restée fixée à 35 ans à la création du régime de 1967 à 2019. La loi du 1° février 2019 a instauré un allongement progressif de cette durée à 38 ans en 2023 à raison de 9 mois par an à compter de 2020. L'effet de l'allongement de la durée de cotisation n'a pu être mesuré à ce stade de la réforme.

La revendication centrale des organisation syndicales de salariés obtenue est le maintien du niveau de la pension de retraite à taux plein (soit 70% du SMR) lorsque la durée de cotisation est atteinte à l'âge légal de la retraite.

- La durée minimale de cotisation pour bénéficier de la pension de retraite est fixée à 5 ans ou 60 mois.

Les dispositions prises en application des articles LP. 4-1 et LP. 14 de la délibération n° 87-11 AT du 29 janvier 1987 modifiée restent sans changement : L'assuré qui, ayant atteint l'âge légal, ne justifie pas de la durée d'assurance minimale nécessaire à l'ouverture des droits à pension de retraite du régime de retraite des travailleurs salariés peut obtenir :

- le remboursement des seules cotisations personnelles qu'il a versées s'il réunit moins de trois années d'activité salariée dans une ou plusieurs entreprises soumises à cotisations ;
- le versement égal aux cotisations patronales et salariales qui ont été versées à son profit, s'il réunit entre trois et cinq années d'activité salariée dans une ou plusieurs entreprises soumises à cotisations.

La durée d'assurance minimale pour retraite anticipée allonge progressivement de 30 à 33 ans au 1/1/2023

Conditions de	Conditions de durée d'assurance du départ à la retraite.								Source CPS 2020			
	01/11/2012	01/12/2012	01/01/2013	01/01/2014	01/01/2015	01/01/2016	01/01/2017	01/07/2019	01/01/2020	01/01/2021	01/01/2022	01/01/2023
Conditions de	Conditions de départ à la retraite de droit commun sans abattement											
Durée d'assurance suffisante	35 ans 420 mois	35 ans 420 mois	35 ans 420 mois	35 ans 420 mois	35 ans 420 mois	35 ans 420 mois	35 ans 420 mois	35 ans 420 mois	35 ans 9 m 429 mois	36 ans 6 m 438 mois	37 ans 3 m 447 mois	38 ans 456 mois
Conditions de	Conditions de départ à la retraite anticipée pour travaux pénibles (sans abattement)											
Durée d'assurance minimale	30 ans 360 mois	30 ans 360 mois	30 ans 360 mois	30 ans 360 mois	30 ans 360 mois	30 ans 360 mois	30 ans 360 mois	30 ans 360 mois	35 ans 9 m 429 mois	36 ans 6 m 438 mois	37 ans 3 m 447 mois	38 ans 456 mois
Conditions du	Conditions du départ à la retraite anticipée pour inaptitude médicale (sans abattement)											
Durée d'assurance minimale	5 ans	5 ans	5 ans	5 ans	5 ans	5 ans	5 ans	5 ans	5 ans	5 ans	5 ans	5 ans
Conditions de	départ à	la retraite	anticipé	e. Durée r	ninimale	d'assurar	ce.					
Durée d'assurance minimale à l'âge minimal	15 ans 180 mois	20 ans 240 mois	20 ans 240 mois	20 ans 240 mois	20 ans 240 mois	20 ans 240 mois	20 ans 240 mois	25 ans 300 mois	30 ans 360 mois	31 ans 372 mois	32 ans 384 mois	33 ans 396 mois
Durée d'assurance minimale à l'âge légal	5 ans 60 mois	5 ans 60 mois	5 ans 60 mois	5 ans 60 mois	5 ans 60 mois	5 ans 60 mois	5 ans 60 mois	5 ans 60 mois	5 ans 60 mois	5 ans 60 mois	5 ans 60 mois	5 ans 60 mois

- Problème soulevé par le mode de calcul de la durée de cotisation.

Le mode de calcul de la durée de cotisation pénalise certains cotisants. La CPS retient le nombre de mois pour valider la durée de cotisation sans tenir compte du montant du salaire soumis à cotisation. Elle privilégie la durée sur le montant de la cotisation, pénalisant les salariés qui travaillent peu de mois quel que soit le montant de la cotisation.

L'exemple suivant illustre l'incohérence entre la validation de la durée et le niveau de participation au régime.

Exemples	Salarié 1	Salarié 2			
Heures travaillées durant le mois	10H00	169H00			
Salaire / mois (SMIG)	9 048 fcp	152 914 fcp			
Nombre de mois travaillées/an.	12	1			
Salaire / an	$9048 \times 12 = 108576 \text{ fcp}$	152 914 fcp			
Cotisation retraite annuelle :	108 576 x 22% = 23 886 fcp	152 914 x 22% = 33 641 fcp			
Durée de cotisation validée	12 mois	1 mois			

Le salarié 1 bien qu'ayant cotisé pour un montant moins élevé que le salarié 2 bénéficie de la validation de 12 mois cotisés contre 1 mois au second. Cette méthode de validation privilégie la durée sur le montant cotisés, elle a un effet sur les droits acquis en pension de retraite dont le montant dépend de la durée de cotisation. Ses effets sont amplifiés par la réforme de 2019 qui a instauré des abattements de durée de cotisation.

3.4.5. La pension de retraite

Le régime de retraite TA, à prestations définies, dépend de 3 paramètres principaux : l'ancienneté acquise lors de la liquidation des droits (durée de cotisation), le salaire moyen de référence basé sur une période définie de cotisation (SMR), le taux (rendement) par année cotisée.

La réforme de la retraite de 1987 a permis d'augmenter significativement les pensions de retraite par la modification du calcul de la pension de retraite sur la base du SMR des 5 meilleures dans les 10 dernières années de cotisation. Les pensions par points étaient très faibles de 1968 à 1987 en raison de la non validation gratuite des services passés des anciens salariés partant à la retraite. Elle n'a cependant pas validé gratuitement les services passés avec pour conséquence une limitation du niveau de la pension dont le montant est resté fonction de la durée de cotisation effective depuis la création du régime en 1968.

Niveau de pensions maximum en % SMR perçue en 1987, 1995, 2003, 2019

En 1987, 19 années de cotisation peuvent être validées, permettant une pension correspondant à 38% du SMR. En 1995, 28 années de cotisation peuvent être validées, autorisant une pension correspondant à 56% du SMR. En 2003, 35 années de cotisation peuvent être validées, autorisant une pension correspondant à 70% du SMR. En 2019, 35 années de cotisation peuvent être validées, autorisant une pension correspondant à 70% du SMR. En 2023, 38 années de cotisation peuvent être validées, autorisant une pension correspondant à 70% du SMR.

L'année 2003 a été l'année de la maturité du régime de retraite tranche A dont les ressortissants ont pu obtenir une pension égale à 70% du salaire moyen de référence. La majoration de la pension de 2% par année supplémentaire de cotisation dans la limite de 5 ans permettra d'obtenir une pension égale à 80% du SMR en 2008.

- Le calcul de la pension de retraite.

- Le Salaire Moyen de Référence (SMR).

Le salaire moyen de référence SMR est l'élément de base pour le calcul du montant de la pension de retraite. Depuis 1987, il était fixé au salaire moyen mensuel moyen perçu au cours des 5 meilleures années de cotisation (60 mois) dans les 10 dernières années d'activité salariée (120 mois) jusqu'en 2014, privilégiant fortement la fin de la carrière des salariés.

Le salaire moyen de référence et son évolution de 2011 à 2023.

Source CPS 2020 Retraite 1° 1° 1° 1° 1° tranche A 1° 1° 1° 1° 1° ianvier ianvier ianvier janvier ianvier iuin ianvier janvier ianvier iuilet janvier ianvier ianvier ianvier Autres nov **Paramètres** 2011 2012 2013 2014 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2019 2020 2021 2022 2023 de calcul moyenne moyenne moyenne moyenne Moyenne Movenne Moyenne Movenne Moyenne Moyenne Moyenne Moyenne Movenne Movenne Movenne des Salaire 60 60 60 120 120 120 120 120 120 120 180 180 180 180 60 moyen meilleurs de mois sur sur sur sur référence les 120 les 120 les 120 les 120 les 180 les 240 les 240 les 240 les 240 **SMR** derniers mois Valeur **SMR** 238000 239700 241400 242700 244400 251000 248600 242700 246200 247800 249500 251000 plafonné Valeur 170100 170940 171780 172200 170386 171080 172340 173460 174650 175700 174020 171080 pension plafonné

En 2014, le calcul du SMR a pris pour base les 10 meilleures (120 mois) dans les 15 dernières années (180 mois) de cotisation, élargissant la période de prise en compte de la carrière pour le calcul de la pension de retraite. En 2020, le calcul du SMR est adossé sur les 15 meilleures (180 mois) dans les 20 dernières années (240 mois) élargissant la période de référence à un peu plus de la moitié de la carrière pour toucher le taux plein fixée à 38 ans de cotisation au 01/01/2023.

Le SMR 2020 (248 600 fcp) est inférieur au SMR 2019 (251 000 fcp), la période de référence prise pour son calcul allongeant des 120 meilleurs dans les 180 derniers mois aux 180 meilleurs dans les 240 derniers mois de cotisation. Le niveau du SMR de 2019 (251 000 fcp) sera à nouveau atteint avec une augmentation du plafond de 5000 fcp.

La prise en compte d'une part grandissante de la carrière pour le calcul du SMR a pour conséquence de lisser la moyenne de la rémunération perçue par le salarié. Cependant, il faut noter qu'elle est encore relativement modeste (15 ans) comparée à la période de référence retenue (25 meilleures années de la carrière) par les systèmes de retraite en répartition européens notamment français.

Un allongement du nombre d'années entrant dans le calcul du SMR irait dans le sens d'une plus grande égalité entre les cotisants en augmentant la part de la contribution réelle de chacun au niveau de la pension perçu.

Formule de calcul de la pension de retraite tranche A

Salaire Moyen de Référence calculé sur les meilleures années dans les n dernières années de cotisation

Avant la réforme :

SMR calculé sur les 10 meilleures (120 mois) dans les 15 dernières années (180 mois). Pension: SMR x 70% x (nombre mois cotisés / 420 mois ou 35 ans cotisation)

Après la réforme en 2023 :

SMR calculé sur les 15 meilleures (180 mois) dans les 20 dernières années (240 mois). Pension: SMR x 70% x (nombre mois cotisés / 456 mois ou 38 ans cotisation)

La prise en compte d'une part grandissante de la carrière pour le calcul du SMR a pour conséquence de lisser la moyenne de la rémunération perçue par le salarié. Cependant, il faut noter qu'elle est encore relativement modeste (15 ans) comparée à la période de référence retenue (25 meilleures années de la carrière) par les systèmes de retraite en répartition européens notamment français.

- Le niveau de la pension de retraite tranche A à taux plein après la réforme de 2019.

La réforme de 2019 a maintenu le niveau de la pension antérieure pour un départ en retraite à l'âge légal et avec la durée d'assurance suffisante fixés par les nouvelles dispositions. Elle a durci toutes les autres situations que ce soit pour l'âge ou la durée de cotisation exigée en établissant des abattements variables applicables au niveau de la pension. Elle a institué un âge suffisant à 65 ans à partir duquel aucun abattement n'est appliqué sur le montant de la pension.

La pension à taux plein pour un départ à l'âge légal et avec la durée d'assurance suffisante est maintenue à 70% du SMR soit 174 020 fcp brut maximum en 2020.

Il faut noter que les pensions de retraite n'ont été revalorisées que 3 fois depuis 2011 pour un total de 1,41% mois que la valeur de l'inflation et de l'augmentation de la cotisations maladie appliquée aux retraités.

Retraite tranche A Autres Paramètres de calcul	1° janvier 2011	1° nov 2012	1° janvier 2013	1° janvier 2014	1° mai 2014	1° juin 2014	1° janvier 2015	1° janvier 2016	1° janvier 2017	1° janvier 2018	1° janvier 2019	1° juilet 2019	1° janvier 2020	1° janvier 2021	1° janvier 2022	1° janvier 2023
Revalo- risation retraite TA	0,30%	0	0,61%	0	0	0	0	0	0	0,50%	0	0	0			

Source CPS 2020

3.4.6. Les Abattements d'âge et de durée.

- La Retraite avec abattement.

- Le droit ouvert au départ en retraite anticipée est repoussé de 55 à 57 ans.
- La durée de cotisation minimale de 15 ans (180 mois) jusque 2012, est allongée à 20 ans entre 2012 et 2017, puis fixée à 30 ans en 2020 pour progressivement atteindre 33 ans au 1/1/2023 à raison d'une année par an.

Conditions de dépa	Conditions de départ à la retraite anticipée avec abattement											
année	01/11/2012	01/12/2012	01/01/2013	01/01/2014	01/01/2015	01/01/2016	01/01/2017	01/07/2019	01/01/2020	01/01/2021	01/01/2022	01/01/2023
Âge	50 ans	50 ans	51ans	52 ans	53 ans	54 ans	55 ans	57 ans				
Abattement d'âge Par trimestre manquant A l'âge légal	0,25%	0,75%	0,75%	2%	2%	2%	2%	1%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%
Plafond de l'abattement Durée d'assurance suffisante atteinte	-	-	-	-	-	-	-	10%	10%	10%	10%	10%
Abattement de Durée par trimestre manquant à la durée d'assurance suffisante	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%

Source CPS 2020

- Les abattements de la réforme du 1° février 2019 entrée en vigueur le 1° juillet 2019 en retraite Tr A.

La réforme a modifié ou instauré deux taux d'abattement :

- L'abattement pour anticipation du départ en retraite avant l'âge légal,
- L'abattement pour une durée d'assurance insuffisante.

Voir annexes. Tableau 4. Abattements d'âge et de durée instaurés par la réforme de la retraite.

- L'abattement d'âge.

L'abattement par trimestre d'anticipation à l'âge légal pour un départ en retraite existe depuis 1968 comme retracé dans le tableau qui suit. Il s'est alourdi à partir de 2013 pour ralentir le nombre de départs en retraite liés à la crise économique de 2008. L'alourdissement rapide des charges menaçait l'existence même du régime annoncé en cessation de paiement pour 2015.

période	1987-2012	2012-2014	2014-2019		2020
taux d'abattement/trimestre	0,25%	0,75%	2,00		1,5%
				~	CDC COCO

Source CPS. 2020

- Depuis la réforme de 2019 le taux d'abattement pour anticipation d'âge du départ en retraite avant l'âge légal est fixé à 1,5% par trimestre manquant à l'âge légal. Il n'est pas applicable à tous les départs en retraite.
- Cet abattement est limité à 10% de la pension lorsque la durée de cotisation maximale est atteinte. Les trimestres supplémentaires cotisés au-delà de la durée d'assurance suffisante réduisent encore cet abattement.

Il faut noter que le taux d'abattement pour anticipation d'âge n'était pas applicable aux départs en retraite lorsque la durée d'assurance suffisante était atteinte jusqu'à la réforme de 2019 soit 35 ans (420 mois) de cotisation. Dans ce cas, le départ en retraite était autorisé à 50 ans.

L'abattement pour anticipation d'âge du départ en retraite avant l'âge légal vise à équilibrer par la baisse de la pension l'allongement de la durée de son versement. A ce titre, l'égalité voudrait que cet abattement ne connaisse aucune dérogation et qu'il s'applique à tous les départs. Les effets de sa minoration sont importants sur les charges du régime. Son maintien pourrait s'apparenter à un privilège qui n'a pas lieu d'être. La suppression de cette minoration irait dans le sens de l'équité.

- L'abattement de durée.

L'abattement par trimestre manquant à la durée d'assurance suffisante est un paramètre nouveau introduit par le gouvernement sans concertation avec les partenaires sociaux.

Le taux d'abattement de durée est fixé à 0,5% par trimestre manquant à la durée d'assurance suffisante pour tous les départs en retraite. Il n'est pas plafonné en TA, mais plafonné à 30% du montant de la pension en TB.

Cet abattement s'applique sans distinction aux départs avant l'âge légal, à l'âge légal et après jusqu'à 65 ans où la pension de retraite est calculée sur droits acquis sans pénalité.

Il pénalise particulièrement les salariés dont l'entrée sur le marché du travail est tardive ou dont la carrière est constituée d'une alternance de périodes de travail et de chômage (non indemnisé) ou encore d'inactivité.

Ces salariés n'atteindront jamais la durée d'assurance suffisante pour éviter cette pénalité sauf à travailler jusqu'à l'âge suffisant de 65 ans. Cette pénalité pousse les salariés à rester en activité jusqu'à 65 ans.

Comme montré dans le tableau du nombre de mois travaillés par les cotisants au RGS de 2003 à 2019 (page 28), plus du tiers des salariés cotisants à la CPS (soit environ 30 000 salariés) sont concernés par le temps partiel et cet abattement sur longue période. Sous l'effet de cet abattement le niveau des pensions va baisser et risque de provoquer une forte augmentation des charges de l'ACR < 15 et > 15 ans lorsque la pension passera sous le niveau du minimum vieillesse.

En 2019, la durée moyenne de cotisation des cotisants TA seule (qui représente 60% du total cotisants) atteint 228 mois soit 201 mois manquant à la durée d'assurance suffisante (429 mois en 2020) ou 67 trimestres qui se traduit par un abattement moyen de 33,5% sur la pension. Les cotisants TA cotisant TB sont moins touchés grâce à une durée moyenne de cotisation TA de 399 mois soit 30 mois manquants (10 trimestres) entraînant un abattement de 5% sur le niveau de la pension grâce à une augmentation de la pension TB compensant la perte en TA.

L'effet de cet abattement de durée touche tous les cotisants TA et les cotisants TB dont la pension TA+TB est trop faible pour bénéficier d'une pension totale supérieure au minimum vieillesse.

L'entrée sur le marché du travail se situe aujourd'hui plutôt à 25 ans comme le montre le tableau des cohortes d'âge des cotisants au RGS (page 28), l'âge légal du départ en retraite étant fixé à 62 ans en 2023, la durée d'assurance suffisante à 456 mois en 2023 (38 ans). Le salarié du RGS entré sur le marché du travail à 25 ans pourrait bénéficier d'une retraite à taux plein au mieux à l'âge de 63 ans à condition d'avoir eu une carrière professionnelle sans interruption. Toute durée de cotisation inférieure à 38 ans se traduirait par une pénalité de 0,5% par trimestre manquant à la durée d'assurance suffisante sauf à travailler jusqu'à 65 ans.

L'exemple suivant du niveau de pension d'un salarié ayant cotisé 35 ans au plafond de la TA montre la réduction de son niveau de pension à celui du minimum vieillesse d'un couple marié.

Pour 35 ans de cotisation en 2023, la pénalité de durée atteindra 6% en TA. La pension baissera juste au-dessus du minimum vieillesse d'un couple marié y compris pour un cotisant au plafond TA du RGS.

L'augmentation du plafond et du SMR d'ici 2023 ont peu d'incidence sur le niveau de la pension.

 SMR Plafond 2020 : 248 600 fcp. 70% SMR :
 174 020 fcp.

 Pension sur droits acquis (35/38 SMR) :
 160 272 fcp.

 Abattement durée 12 trimestres : 6% :
 9 616 fcp.

 Pension brute :
 150 656 fcp.

 Cotisation maladie retraités. 5,65% :
 8 512 fcp.

 Pension nette :
 142 144 fcp.

Par voie de conséquence tous les cotisants dont le SMR serait inférieur à celui du plafond TA et dont la durée de cotisation serait inférieure ou égale à 35 ans seraient touchés par cet abattement de durée. Un certain nombre pourrait même bénéficier du minimum vieillesse.

Ce niveau de pension sur droits acquis par cotisation n'est pas sans poser la question de l'équité entre les retraités qui auront cotisé 30 ou 35 ans qui travailleraient jusqu'à l'âge égal de la retraité et les bénéficiaires du minimum vieillesse qui percevront sensiblement la même pension sans avoir cotisé et sans autre condition que celle de l'âge et du revenu déclaré.

L'équité voudrait que soit distingués les départs en retraite selon qu'ils interviennent avant l'âge égal, à l'âge légal ou après cet âge jusqu'à 65 ans (les salariés ayant fait l'effort de travailler la totalité de la carrière avant de partir en retraite au plus au plus tôt à l'âge légal°.

3.4.7. Bonifications, Majorations, Cotisation, maintenues par la réforme du 1° juillet 2019.

La réforme du 1° février 2019 entrée en vigueur le 1° juillet 2019 a maintenu :

- Le taux de bonification par trimestre cotisé supérieur à la durée d'assurance suffisante en le réduisant à compter de 2020.
- La majoration de pension pour conjoint à charge fixée à 25% du montant de la pension dans la limite de 1/12 du plafond de la tranche A, soit 22 000 fcp pour le plafond de la tranche A en 2020 fixé à 264 000 fcp.

La majoration pour conjoint à charge reste acquise dans le montant de la pension de réversion du conjoint au décès de l'assuré, ce qui n'est pas le cas pour le versement de l'ACR ou du minimum vieillesse dont le montant est lié à la situation du retraité. A la date du décès de l'assuré, le minimum vieillesse est celui d'une personne seule.

- La majoration pour enfant à charge au sens des prestations familiales. Cette bonification de 5% par enfant à charge dans la limite de 25% de la pension de retraite n'est pas cumulable avec les prestations familiales. Elle est supprimée lorsque l'enfant ne remplit les conditions requises.
- La cotisation en assurance maladie des retraités au niveau de la part salariale des actifs pour l'assurance maladie soit 5,65% (2020).

Les taux de bonification, les majorations de pensions. L'évolution depuis 2011.

						-		iis ac								
Retraite tranche A Autres Paramètres de calcul	1° janvier 2011	1° nov 2012	1° janvier 2013	1° janvier 2014	1° mai 2014	1° juin 2014	1° janvier 2015	1° janvier 2016	1° janvier 2017	1° janvier 2018	1° janvier 2019	1° juilet 2019	1° janvier 2020	1° janvier 2021	1° janvier 2022	1° janvier 2023
Taux de bonification par trimestre cotisé supérieur à la durée d'assurance suffisante TA	0,50%	0,50%	0,50%	0,50%	0,50%	0,50%	0,50%	0,50%	0,50%	0,50%	0,50%	0,50%	0,49%	0,48%	0,47%	0,46%
Pension Bonification conjoint	25% limité à 1/12 plafond															
Revalo- risation retraite TA	0,30%	0	0,61%	0	0	0	0	0	0	0,50%	0	0	0			
cot° AM sur retraite TA	4,02%	5,26%	5,36%	5,53%	5,53%	5,53%	5,53%	5,43%	5,43%	5,43%	5,43%	5,43%	5,65%			

Source CPS 2020

- Les dispositions maintenues et modifiés par la réforme du 1° juillet 2019.

- La pension de réversion. Modification des conditions.

Le taux de la pension de réversion (66% du montant de la pension du conjoint décédé) est maintenu de même que la durée minimum du mariage de 2 ans ou lorsque le conjoint justifie de la filiation d'un enfant né ou à naitre avec l'assuré et la majoration pour enfant à charge selon les conditions générales. Elle cesse en cas de remariage du bénéficiaire.

Les conditions pour bénéficier de la pension de réversion.

L'âge du bénéfice de la pension de réversion est fixé à 55 ans au lieu de 49 ans. La pension ne subit pas d'abattement lorsque le décès de l'assuré intervient après l'âge légal,

Lorsque le conjoint n'a pas atteint l'âge de 55 ans, la pension de réversion est remplacée par une allocation veuvage dont le taux est identique (66%) mais la durée limitée à 2 ans.

Le COSR a préconisé qu'au-delà des deux années de son versement, l'allocation veuvage soit prise en charge au titre de la solidarité jusqu'à l'âge de 55 ans.

- La pension pour inaptitude. Modification de la pension d'invalidité.

La pension pour inaptitude est maintenue à 50 ans, le bénéficiaire devant justifier d'une durée minimum de cotisation de 5 ans pour. L'admission à ce dispositif est modifiée dans une nouvelle procédure.

La pension d'invalidité versée par l'assurance maladie était antérieurement reprise intégralement par le régime de retraite. Elle est due à partir de 2019 jusqu'à la fin du mois d'anniversaire de l'assuré à l'âge de 50 ans et ensuite remplacée par la pension de retraite allouée en cas d'inaptitude au travail à partir du premier jour du mois suivant celui au cours duquel l'assuré a atteint l'âge requis.

Le COSR a proposé que le régime de retraite demande au régime maladie de prendre en charge le différentiel entre les deux pensions dans son avis du 4 juin 2019 relatif à l'arrêté n° 993 CM portant diverses dispositions relatives à l'assurance-vieillesse et autres mesures d'ordre social qui est paru le 20 juin 2019.

- Les dispositions maintenues sans modification par la réforme du 1° juillet 2019.

- Les pensions d'orphelin.

Le montant de la pension accordée à chaque orphelin, est égal à 20 % de celui de la pension de retraite perçue ou qu'aurait pu percevoir l'assuré décédé, sans que le total des pensions d'orphelins puisse excéder le montant total de ladite pension. Au cas où le nombre des ayants droit de l'assuré est supérieur à cinq, la pension revenant à chacun d'eux est réduite proportionnellement. Le service de la pension d'orphelin est rétabli lorsque son bénéficiaire recouvre la qualité d'enfant à charge au premier jour du mois suivant.

- Le capital décès.

Le montant du capital est égal à trois mois de la part du dernier salaire prise en considération dans le régime de retraite. Il est majoré de 15 % par enfant à charge, sans toutefois excéder 200 % du capital déterminé à l'alinéa précédent.

Le COSR a préconisé que le dernier salaire à prendre en considération soit le salaire plein.

- Le renoncement au bénéfice de la pension de retraite.

Le demandeur renonce à la liquidation de ses droits de manière expresse, par écrit et par tout moyen certain de transmission, auprès de la Caisse de prévoyance sociale, au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la date d'envoi de la lettre de notification d'attribution de la prestation, à peine de forclusion.

C'est le cas notamment du conjoint de retraité dont la pension est inférieure au montant de la majoration pour conjoint à charge et qui opte pour cette majoration en lieu et place de la pension. Le choix est définitif.

3.4.8. La garantie d'un minimum de pension aux retraités du RGS. L'allocation Complémentaire de Retraite (ACR).

- L'allocation complémentaire de retraite (ACR).

Le système de retraite prévoit un amortisseur social pour les retraités dont la pension est faible. Il prévoit le versement d'une Allocation Complémentaire de retraite (ACR) à tout salarié ayant atteint l'âge légal de la retraite ou 50 ans avec inaptitude médicale constatée) qui en fait la demande et dont le revenu total (pension de retraite servie + autres revenus) sont inférieurs au montant du minimum vieillesse fixé par le gouvernement. Son montant mensuel identique depuis 2014 dépend de la situation du retraité.

Retraité célibataire personne seule	Retraité avec personne à charge	Retraité marié
80 000 cpf	120 000 cfp	140 000 fcp

L'ACR est soumise au versement de la cotisation maladie pour les retraités du RGS contrairement aux bénéficiaires du minimum vieillesse.

- Le FSR du RGS créé en 2003.

Le financement de l'ACR était assuré par les cotisations du régime général des salariés depuis sa création en 1982. Le dispositif de 2003 vise à financer le versement de l'allocation complémentaire de retraite (ACR) aux anciens salariés bénéficiaires de la seule retraite tranche A. Le montant initial de la cotisation établi à 0,18% réparti entre l'employeur (2/3, 0,12%) et le salarié (1/3, 0,06%) est adossé au plafond de la retraite tranche A.

Depuis 2006, suite aux accords « te autaeaeraa », qui n'ont pas fait l'objet d'une traduction dans un texte réglementaire, l'ACR est financée de la façon suivante :

- L'ACR des retraités ayant cotisé plus 15 ans est financée par la cotisation FSR sur le travail (0,54% en 2020).
- L'ACR des retraités ayant cotisé moins 15 ans est financée par une subvention annuelle du pays.

L'Allocation Complémentaire de retraite (ACR) de 2011 à 2020

ACR / ASPA	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
TX SIMPLE Personne seule	74 000	74 000	74000 juin 80000	80 000	80 000	80 000	80 000	80 000	80 000	80 000
TX BONIFIE Conjoint à charge	111 000	111 000	111000 juin 120000	120 000	120 000	120 000	120 000	120 000	120 000	120 000
TX COUPLE 1 Couple marié	129 500	129 500	129500 juin 140000	140 000	140 000	140 000	140 000	140 000	140 000	140 000
TX COUPLE 2	64 750	64 750	64750 juin 70000	70 000	70 000	70 000	70 000	70 000	70 000	70 000

Source CPS 2020

- Le FSR exceptionnel créé en 2006.

Il a été mis en place lors de ces mêmes accords et destiné à rembourser le déficit contracté par l'ACR dans les années antérieures. La cotisation d'un montant de 1% (part du salaire > 100 000 plafonné à 486 000 fcp) est entièrement financé par les employeurs. Cette contribution devait s'éteindre une fois le remboursement effectué. En 2020, le FSR exceptionnel est toujours en place bien que le remboursement de la dette du FSR soit éteinte depuis la fin de l'année 2018.

Comme indiqué plus haut, la baisse des pensions des retraités du RGS sous le niveau du minimum vieillesse provoquée notamment par le nouvel abattement pour durée d'assurance insuffisante de la réforme va provoquer un accroissement des charges de l'ACR.

Le minimum vieillesse est traité spécifiquement au 3.7. du rapport.

3.4.9. Deux dispositifs transitoires nouveaux créés par la réforme entre 2020 et 2023.

La réforme a créé deux dispositifs nouveaux par arrêté n° 995 CM du 20 juin 2019 destinés à amortir partiellement les effets à la baisse de la réforme sur les pensions.

Ces dispositifs transitoires sont destinés à disparaître en 2023.

- L'allocation vieillesse de solidarité (AVS).

Les dispositions suivantes sont prises pour l'application de l'article LP 108 de la loi du pays n° 2019-6 du 1er février 2019 portant diverses dispositions relatives à l'assurance vieillesse et autres mesures d'ordre social :

Le montant mensuel de l'allocation vieillesse de solidarité est fixé à la somme de 56 000 F CFP.

Ce montant est minoré de 7 000 F CFP par allocation, lorsque l'allocation vieillesse de solidarité est attribuée à deux personnes vivant conjointement.

Il est porté à 84 000 F CFP en cas de conjoint à charge, âgé de quarante-cinq ans au moins.

L'allocation vieillesse de solidarité est due jusqu'à la fin du mois au cours duquel son bénéficiaire atteint l'âge « légal ».

AVS	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
TX SIMPLE Personne seule										56 000
TX BONIFIE Conjoint à charge										84 000
TX COUPLE 1 Couple marié										98 000
TX COUPLE 2										49 000

Source CPS 2020

- Le complément de retraite de solidarité (CVS).

Les titulaires d'une pension de retraite liquidée à l'âge légal ou pour inaptitude médicale dont le montant brut, bonifications comprises, est inférieure à 105 000 F CFP, peuvent bénéficier du complément de retraite de solidarité, s'ils justifient d'une résidence en Polynésie française de quinze ans et de ressources mensuelles moyennes calculées sur l'année précédente inférieures à 105 000 F CFP.

Le complément de retraite de solidarité mensuel maximal est de 5 000 F CFP. Il est alloué au prorata du nombre de périodes de service cotisées au régime de retraite sans pouvoir porter la pension de retraite de son bénéficiaire audelà de 105 000 F CFP. L'éligibilité à ce dispositif sera suspendue le 1^{er} janvier 2023.

Le COSR a estimé dans son avis du 2 juin 2019 que le CRS vient compenser les effets de l'allongement de la période de référence pour le calcul du SMR. Il ne constitue pas une véritable incitation pour les salariés à cotiser dans un emploi déclaré.

3.5. Le régime de retraite tranche B.

3.5.1. Le régime de retraite tranche B des salariés.

Le régime de retraite tranche B a été instituée par la délibération n° 94-6 du 4 février 1994 portant création de la Protection Sociale généralisée en Polynésie française. Entré en vigueur le 1^{er} janvier 1996, il s'agit d'un régime de retraite obligatoire auquel tout salarié exerçant sur le territoire est tenu de participer à travers une cotisation salariale et patronale. Les salariés dont le salaire dépasse le plafond de la tranche A cotisent obligatoirement en tranche B. La tranche B répondait à l'insuffisance du montant de la pension de retraite pour des salariés plus en plus nombreux à disposer de salaires supérieurs au plafond de la tranche A et qui se retrouvaient à 'âge de la retraite avec des pertes de revenus importants.

- La retraite tranche B: un régime par points.

Le régime de la tranche B a apporté deux changements majeurs :

- Le régime tranche B est un régime par points qui commence au franc supérieur au plafond de la tranche A

- Le plafond est fixé au double de celui de la tranche A.
- La cotisation est assise sur la part du salaire total soumise à cotisation en tranche B.
- Le nombre de points acquis chaque année est fonction d'une valeur d'achat du point le SHR.
- La valeur servie du point de retraite est fixée à 2% de la valeur du SHR.

Dans un régime par points, pour assurer une certaine équité entre génération et pour que le taux de remplacement réel soit à peu près du niveau des taux théoriques, il faut que le salaire de référence et la valeur du point évolue de façon identique au salaire moyen, c'est-à-dire que le salaire moyen de chaque année permette d'acquérir le même nombre de points.

- La validation gratuite des services passés.

Le régime de retraite tranche B a accordé la validation gratuite des services passés. La carrière des salariés et le niveau de salaire sont reconstitués depuis la création du régime en 1968. Lorsque le salaire antérieur perçu entre 1968 et 1995 est supérieur au plafond de la tranche A fixé chaque année depuis 1968, le salarié bénéficie de points gratuits accordé correspondant au salaire perçu dans la limite de deux fois le plafond de la tranche A.

Un salarié dont le salaire aurait été égal au double du plafond de la tranche A fixé entre 1968 et 1995 a bénéficié de la validation gratuite du maximum de points possible accordé par an et peut percevoir une pension en tranche B égale à 28 ans de carrière. Il double sa pension de tranche A sans avoir cotisé.

La validation gratuite et surtout les conditions dans lesquelles elle a été accordé pose de sérieux problèmes aujourd'hui par le poids qu'elle représente dans les pensions versées.

3.5.2. Les paramètres d'âge et de durée de cotisation de la tranche B.

Les conditions du départ en retraite tranche B (âge, durée d'assurance, etc...) sont identiques en tranche A et B depuis la réforme adoptée par la LP n° 2019-6 du 1° février 2019 portant diverses dispositions relatives à l'assurance vieillesse et autres mesures d'ordre social et l'arrêté n° 993 CM du 20 juin 2019 portant diverses dispositions relatives à l'assurance vieillesse et autres mesures d'ordre social à l'exception de l'ACR et du FSR assis sur la seule tranche A. Il ne sera abordé ici que les conditions et paramètres différentes de la tranche A.

- Le plafond de la tranche B.

La réforme de 2019 a déconnecté la valeur du plafond de la retraite tranche B antérieurement fixé au double de la valeur du plafond de la tranche A. Le plafond de la tranche B en 2020 est fixé à 520 000 fcp.

RETRAITE Tr B	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Plafond TB	492 000	492 000	492 000	508 000	510 000	512000	514000	516 000	518000	520000

Source CPS 2020

- Le taux de cotisation de la tranche B.

Le taux de cotisation de la TB a évolué sans référence à des données économiques objectives. Il est fixé indépendamment du taux de cotisation de la TA depuis sa création. Il est de 17,43% en 2020 contre 22,54 en TA (incluant la cotisation FSR).

RETRAITE Tr B	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Taux Cot° TB (%)	14,43	14,43	14,43	15,54	15,99	17,43	17,43	17,43	17,43	17,43

Source CPS 2020

Le rendement de la Tr B (2% par année de cotisation) pour le calcul de la pension est identique à celui de la Tr A pour une cotisation dont le taux est inférieur de 22,67% à celui de la Tr A. La pension Tr B est équivalente à celle de la Tr A, ce qui introduit un problème d'équité entre les deux régimes. Cette équité peut être rétablie soit par la baisse de 22,67% du rendement (valeur du point) soit par la hausse du taux de cotisation de la Tr B à 22,67%, niveau de cotisation de la Tr A.

Cotisation d'un salarié en tranche B. Exemple pour un salaire de 350 000 fcp brut.

Exemple pour un salaire de 350 000 fcp/mois en 2020.

350 000 fcp

Salaire tranche A

264 000 fcp.

Cotisation Tranche A plafond: 22%.

264 000 fcp.

264 000 fcp * 22% =

58 080 fcp (employeur 38 720 fcp, salarié 19 360 fcp).

Salaire tranche B.

86 000 fcp.

Cotisation tranche B: 17,43%

sur la partie du salaire > plafond de la tranche A.

86 000 fcp.

86 000 XPF * 17,43% =

14 990 fcp. (employeur 9 993 fcp, salarié 4 997 fcp).

Total cotisation/mois tranche A + B: Part employeur:

58 080 + 14 990 = 73 070 fcp.

Part salarié:

38 720 + 9 993 =

48 713 fcp 19 360 + 4 997 24 357 fcp

Le taux de cotisation de la Tr B est fixé indépendamment du taux de cotisation de la tranche A depuis sa création. Il est en 2020 de 17,43% contre 22,54 en tranche A (incluant la cotisation FSR).

Cependant le rendement de la tranche B (2% par année de cotisation) est identique à celui de la tranche A Cette moindre contribution des cotisants à la TB de 5,11 point (22,67%) comparée à la cotisation TA pour une pension équivalente à celle de la tranche A introduit un problème d'équité entre les deux régimes, cette équité pouvant être rétablie soit par la hausse du taux de cotisation de 22,67% de la tranche B au niveau de la tranche A qui aurait un effet sur le coût du travail, soit par la baisse de 22,67% du rendement (différence de cotisation) qui aurait un effet à la baisse sur le niveau des pensions versées. Le taux de cotisation de la TB est bloqué depuis 2016 à 17,43% contrairement au taux de la TA.

- Le calcul de la pension de retraite.

Le régime de retraite tranche B est un régime par points à cotisation définies : le nombre de points acquis pendant la période d'activité ouvre droit à une pension complémentaire qui dépend de la valeur servie du point chaque année. La valeur servie du point est fixée à 2% de la valeur du Salaire Horaire de Référence (valeur d'acquisition du point). Actuellement le SHR est fixée à 590,4 fcp depuis plusieurs années ce qui donne une valeur du point servie de 11,81 fcp (2% prix d'acquisition du point).

- Les paramètres de calcul de la pension maintenus par la réforme.

La réforme a maintenu les paramètres suivants :

- le SHR ou valeur d'achat du point à 590,4 fcp
- La valeur servie du point à 11,81 fcp.
- Le rendement qui détermine le montant maximum de la pension est équivalent à celui de la tranche A.

La valeur d'acquisition et la valeur servie du point. Le plafond de la pension tranche B.

RETRAITE Tr B	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
SHR	590,4	590,4	590,4	590,4	590,4	590,4	590,4	590,4	590,4	590,4
Nombre de point plafond annuel	5 000	5 000	5 000	5 163	5 183	5 203	5 224	5 244	5 264	5 366
Valeur servie Point TB	11,81	11,81	11,81	11,81	11,81	11,81	11,81	11,81	11,81	11,81
Montant plafond retraite TB (35 ans)	174 341	174 272	174 203	174134	174 226	174 337	174 468	174 620	174791	174791

Source CPS 2020

Le maintien de la valeur du SHR combiné à l'augmentation du plafond de la tranche B entraîne une augmentation du nombre de points acquis/an et au final de la pension de retraite pour les salariés au plafond de la tranche B qui pose qui pose un problème d'équité entre les deux régimes.

Exemple de pension de retraite d'un salarie au salaire moyen de carrière de 350 000 fcp/mois

Pension de retraite théorique pour 35 ans (420 mois) de cotisation au même salaire. Taux plein.

Tranche A: SMR plafond: 248 600 fcp (moyenne des plafonds)
Pension 248 600 * 70% * (420 mois /420 mois) = 174 020 fcp.

Tranche B: Valeur d'acquisition du point : 590,4 fcp.

Nombre de ponts acquis/an : 86 000 * 12 / 590,4 = 1748 points / an ou 61 180 points sur 35 ans.

Valeur servie du point : 2% valeur d'acquisition du point : 590,4 x 2% = 11,81 fcp

Retraite pour 35 ans cotisation 61 180 pts * 11,81 = 722 536 fcp / an ou 60 211 fcp / mois à l'âge de la retraite.

Pension totale brut tranche A+B.Tranche A: 171 080 fcp + Tranche B: 60 211 fcp = 234 231 fcp.

Dont il faut déduire la cotisation maladie retraités salariés (5,65%): 13 329 fcp

Pension nette: $234\ 231\ \text{fcp} - 13\ 234 = 220\ 997\ \text{fcp}$

La CST est prélevée à la source sur la pension de retraite par la CPS.

- Les paramètres de la tranche B modifiés par la réforme.

- L'abattement pour anticipation d'âge : 1,5%/trimestre manquant en 2020, identique à celui de la tranche A.
- L'abattement pour trimestre d'anticipation à la durée d'assurance : 0,25%/trimestre manquant.

Cet abattement en tranche B, à la différence de la tranche A est limité à 30% du montant de la pension.

Les taux d'abattement de la tranche B. Évolution 2011-2020.

Retraite tranche B Autres Paramètres de calcul	1° janvier 2011	1° nov 2012	1° janvier 2013	1° janvier 2014	1° mai 2014	1° juin 2014	1° janvier 2015	1° janvier 2016	1° janvier 2017	1° janvier 2018	1° janvier 2019	1° juilet 2019	1° janvier 2020	1° janvier 2021	1° janvier 2022	1° janvier 2023
Taux d'abattemen t par trimestre anticipation à l'âge légal TB	0,25%	0,25%	0,25%	0,25%	0,25%	0,25%	2%	2%	2%	2%	2%	1,00%	1,50%			
Taux d'abattemen t par trimestre anticipation à la durée d'assurance suffisante TB	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,5% plafonn é à 30%	0,5% plafonn é à 30%			
Pension Bonification conjoint	25% limité à 1/12 plafon d	25% limité à 1/12 plafond	25% limité à 1/12 plafond	25% limité à 1/12 plafon d	25% limité à 1/12 plafon d	25% limité à 1/12 plafon d										
cot° AM sur retraite TB	4,02%	5,26%	5,36%	5,53%	5,53%	5,53%	5,53%	5,43%	5,43%	5,43%	5,43%	5,43%	5,65%			

Source CPS 2020

La liquidation de la pension de retraite TA et TB nécessite de remplir les conditions du départ distinctement dans chacun des régimes notamment pour la durée d'assurance. L'affiliation à la TB dépendant du niveau de salaire, un certain nombre de salariés cotisent irrégulièrement au régime. Conséquence, ils ne peuvent pas atteindre la durée d'assurance minimum pour bénéficier d'une pension TB (durée < 60 mois). Dans ce cas, ils ont cotisé sans droit à pension et peuvent se faire rembourser le montant des cotisations.

Le cas le plus général est celui des salariés qui n'ont pas atteint la durée d'assurance suffisante à l'âge légal de la retraite en tranche B même s'ils ont atteint la durée d'assurance suffisante en tranche A. dans ce cas, ils subissent l'abattement par trimestre d'anticipation à la durée d'assurance de la tranche B, limité à 30% en raison de la durée limitée de cotisation de la plupart des cotisants en tranche B.

L'abattement en TB est plafonné à 30% de la pension quel que soit la durée de cotisation effective.

3.6. Le régime de retraite volontaire du RNS de la CPS.

- Le régime des non-salariés (RNS), créé par la délibération n° 74-11 du 25 janvier modifiée, est ouvert aux agriculteurs, pêcheurs, artisans, commerçants et chefs d'entreprise, sans disposition d'affiliation à un régime de retraite obligatoire mais ouvrant la possibilité pour ses ressortissants de cotiser volontairement au régime de retraite des salariés en s'acquittant de la part patronale et salariale de la cotisation sur une base volontairement choisie. La délibération n° 78-38 du 23 février 1978 a étendu ses dispositions aux professions libérales.

Les ressortissants du régime des non-salariés peuvent cotiser volontairement au régime de retraite tranche A des salariés pour le montant de revenu déclaré qu'ils choisissent.

En 2019, la CCISM enregistre 28 000 patentés, 12 500 cotisent en maladie à la CPS ayant des revenus supérieurs à 87 500 fcp/mois, 580 cotisent volontairement à la retraite tranche A sur la base d'un salaire moyen déclaré de 145 000 fcp, représentant une assiette annuelle de cotisation d'un peu moins de 1 milliards du régime de retraite tranche A et un peu plus de 200 millions de cotisations/an.

La situation est pour le moins complexe et relève de dispositions dérogatoires qui méritent d'être clarifiés par une solution englobant tous les ressortissants du RNS. La question de l'évolution du régime de retraite des affiliés relevant du régime des non-salariés (RNS) se pose soit dans le sens d'un régime de retraite propre au RNS appliqué et financé par ses affiliés soit dans le sens d'une intégration au régime des salariés qui nécessiterait la création d'un régime de retraite unique regroupant salariés et non-salariés.

En 2018, les cotisations volontaires à la retraite tranche A représentent avec 220 millions fcp. Les cotisations du RNS ont atteint 3 525 millions soit 86% des produits, complétés par une subvention annuelle du pays d'environ 500 millions fcp. Le taux de cotisation maladie étant fixé à 9,84% avec un plafond de 3 500 000 fcp, l'assiette de cotisation maladie déclarée à la CPS atteint 35,823 milliards.

Résultats du RNS 2018	Recettes	Dont cotisations	Dépenses	Résultat
Millions CPF	4112	3 525	4284	-172
Taux de cotisation 9,84%	Assiette de cotisation	35 823		

Source CPS 2020

Page 45 sur 131

- L'ex-régime de protection Sociale en Milieu Rural. (RPSMR).

Le régime de protection sociale milieu rural a connu une existence éphémère de 1979 à 1995.

La délibération n° 79-20 du l° février 1979 a institué un régime de protection sociale en faveur des agriculteurs, éleveurs, pêcheurs, aquiculteurs et artisans, et les délibérations modificatives n° 79-131 du 21 décembre 1979 et n° 80-65 du 25 mars 1980.

La délibération n° 80-78 du 14 mai 1980 a institué un régime d'assurance maladie et un régime de réparation des accidents du travail en faveur des agriculteurs, éleveurs, pêcheurs, aquiculteurs et artisans. La délibération modificative n° 82-10 du 18 février 1982 a étendu le bénéfice de l'assurance maladie invalidité du monde rural en faveur des agriculteurs, pêcheurs, éleveurs, aquiculteurs et artisans titulaires d'une pension de retraite, de réversion ou d'orphelin, acquise au titre de la délibération n° 74-11 du 25 janvier 1974. Le régime de protection sociale en milieu rural a été abrogé à la création de la protection sociale généralisée et du régime de Solidarité de la Polynésie française (RSPF). Les ressortissants de ce régime sont alors revenus aux dispositions de la délibération de 1974 applicable au régime des non-salariés. Les ex-RPSMR retraités ont été versé au régime du RSPF.

La réforme de 2019 permet aux ressortissants de l'ex-RPSMR de totaliser les périodes d'assurance au régime de retraite tranche A du RGS avec celles de l'affiliation au RPSMR sous réserve d'avoir cotisé au moins 6 mois au régime des salariés.

Les pensions de retraite versées au titre du RPSMR sont financées par le RSPF et rappelés dans le tableau des pensions versées au titre du minimum vieillesse.

3.7. Le minimum vieillesse.

Le minimum vieillesse a été instaurés par la délibération n° 82-33 du 15 avril 1982. Pour les retraités du régime des salariés, il a pris la forme de l'allocation complémentaire de retraite analysée plus haut.

Le régime de solidarité de la Polynésie française (RSPF), institué par la délibération n° 94-6 AT du 3 février 1994 a redéfini le cadre de la couverture sociale généralisée applicable aux résidents du territoire de la Polynésie française instaurant notamment un minimum vieillesse au bénéficie des populations n'ayant pas cotisé à un régime de retraite obligatoire ou volontaire. La création de ce régime a remplacé notamment le régime de protection sociale en milieu rural mis en place à la fin des années 1970.

Il s'applique à trois catégories de bénéficiaires classés dans le tableau suivant, avant atteint l'âge égal de la retraite.

Allocation Complémentaire de retraite	Allocation de Solidarité aux personnes âgées	Aide aux Vieux travailleurs Salariés AVTS
Anciens salariés Anciens affiliés du régime de protection sociale en milieu rural (RPSMR) Anciens cotisants volontaires au régime de retraite tranche A affiliés au Régime des Non-Salariés (RNS)	Bénéficiaires du Régime de Solidarité	Régime en voie d'extinction.

Les conditions du versement du minimum vieillesse.

La Polynésie garantit un revenu minimum vieillesse aux personnes âgées qui justifient des conditions suivantes :

- être sans ressources ou avoir un revenu inférieur minimum vieillesse fixé par arrêté CM du Gouvernement.
- être de nationalité française ou justifier d'une situation régulière au regard de la législation sur le séjour des étrangers en Polynésie française,
- résider depuis plus de 15 ans en Polynésie,
- avoir atteint l'âge légal de la retraite ou 50 ans en cas d'inaptitude médicale au travail

Le montant du minimum vieillesse.

Situation du retraité	Personne seule	Personne avec conjoint à charge âgé de 45 ans et +	Couples mariés
Minimum vieillesse	Base	Majoration 25%	Majoration 75%
	80 000 fcp	120 000 fcp	140 000 fcp

Le revenu minimum garanti attribué est minoré du montant des revenus du pensionné et de son conjoint.

Le Gouvernement fixe le montant du minimum vieillesse par arrêté du conseil des Ministres.

Les bénéficiaires de l'ACR salariés du RGS sont soumis au versement de la cotisation maladie (part salariale 5,65% en 2020) acquittée par les salariés de même que les anciens ressortissants du RNS. Les bénéficiaires du RSPF sont exonérés du versement de cette cotisation maladie entraînant une différence de pension nette perçue par les retraités défavorable aux anciens salariés du RGS et affiliés au RNS. Lorsque le retraité ou le conjoint décède le survivant perçoit la pension pour personne seule.

Nombre de ressortissants du RSPF bénéficiant du minimum vieillesse en 2018.

pensions	Nombre de ressortissants
ASPA	1 677
EX-RPSMR	6 369
Total	8 046

Source CPS 2018

3.8. Les autres régimes de retraite en application en Polynésie française.

3.8.1. Les poly-pensionnés inter-régime : Sécurité Sociale, CAFAT.

Le CSP a signé des mesures de coordination avec d'autres régimes de retraite qui autorisent le cumul les périodes de cotisation/ Ce sont la CNAV de la Sécurité Sociale en métropole, le régime de sécurité sociale de la Nouvelle-Calédonie (CAFAT), le régime de sécurité sociale des marins (ENIM) et le régime polynésien de protection sociale en milieu rural (RPSMR).

Il n'a pas été possible de traiter la situation des poly-pensionnés inter-régime comptabilisés dans la gestion de la CPS. L'étude de leur nombre et de leur situation reste à faire pour en mesurer l'importance en Polynésie.

3.8.2. Les régimes complémentaires. (AGIRC-ARRCO, les régimes sectoriels)

Le COSR n'a pas eu ni temps matériel ni les moyens de mener l'étude des régimes complémentaires AGIRC-ARRCO en Polynésie n'ayant pas les informations suffisantes.

Ce que l'on peut dire :

La retraite complémentaire AGIRC et ARRCO (l'Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres et l'Association pour le Régime de Retraite Complémentaire des Salariés) en Polynésie relève des extensions territoriales applicables aux entreprises non métropolitaines. Les régimes ont fusionné au 1^{er} janvier 2019 en un seul et unique régime de retraite complémentaire l'AGIRC-ARRCO. Le groupe MALAKOF-HUMANIS est le groupe de protection sociale qui recueille les adhésions pour la Polynésie.

Les régimes de retraites complémentaires ARRCO-AGIRC peuvent être appliqués à toutes les personnes exerçant une activité salariée relevant du secteur privé en Polynésie et soumises à titre obligatoire au régime de base d'assurance vieillesse géré par la CPS. En Polynésie ils concernent quelques grosses entreprises et environ 5000 cotisants.

3.8.3. Les fonctionnaires d'état

Le COSR n'a pas pu mener l'étude de cette catégorie d'actifs dont l'importance économique et sociale est incontestable. Cette étude est prévue pour un prochain rapport. On compte 10 000 fonctionnaires d'État actifs répartis dans les différents services régaliens de l'État (armée, police, justice) et de nombreux agents dans le système éducatif des premiers et seconds degrés. Les fonctionnaires d'État sont soit rattachés à une administration centrale soit agents du Corps de l'État pour l'Administration de la Polynésie française (CEAPF) destinés à servir en Polynésie française. Les pensions civiles et militaires versées représentent environ 35 milliards fcp par an dont une large partie est réinjectée localement à la fois dans la consommation des ménages et l'investissement des particuliers notamment l'immobilier.

3.8.4. Les régimes collectifs et individuels volontaires.

Les acteurs connus sont les assurances privées et les mutuelles implantées en Polynésie qui collectent l'épargne dont une partie va vers des produits de retraite en capitalisation. Ce sont souvent des dispositifs de retraite supplémentaire. Le COSR n'a pu mener cette étude en 2020. Elle reste à faire.

3.9 Le poids de la retraite dans le PIB.

On peut estimer le poids des pensions de retraite versées en Polynésie proche de 100 milliards FCP soit environ 16% du PIB et 20% du revenu disponible. Ce poids se retrouvent dans la consommation des ménages cette catégorie de la population ayant une propension à consommer plus forte que les actifs qui ont besoin d'épargner.

PIB Polynésie (645 milliards en 2019) revenu disponible Polynésie (478,9 milliards). Source CEROM 2020.

3.10. Synthèse.

Le COSR n'a pas pu mener l'étude et l'analyse de l'ensemble des pensions de retraite versées en Polynésie dans le contexte bouleversé de la crise sanitaire, économique et sociale provoquée par la covid-19. Le présent rapport s'est centré sur le système de retraite polynésien. Cette investigation reste à faire en se rapprochant des acteurs de la retraite publics et privés pour collecter et traiter les informations.

La réforme adoptée par le pays a bouleversé l'architecture du système de retraite polynésien par la modification de ses paramètres. Son objectif est de le sauvegarder en garantissant son fonctionnement solidaire et sa viabilité financière. Il faudra attendre les pleins effets de la réforme en 2023 pour en faire les mesures bien que des tendances se dégagent.

L'estimation de sa réussite devra dire si les principes énoncés dans le préambule de la Loi trouvent leur application dans les dispositions mises en œuvre.

- la réforme a-t-elle atteint son objectif de solidarité intergénérationnelle et de redistribution ?
- la réforme a-t-elle atteint son objectif mutualiste d'organisation et de financement ?
- la réforme a-t-elle atteint son objectif de garantie d'un minimum de ressources ?
- la réforme a-t-elle atteint son objectif d'étendre le périmètre de la solidarité ?
- la réforme a-t-elle atteint son objectif de rééquilibrage à court terme des recettes et des dépenses ?
- la réforme a-t-elle atteint son objectif de rééquilibrage à moyen et long terme des recettes et des dépenses ?
- la réforme a-t-elle atteint son objectif de renforcement des compétences des partenaires sociaux dans la gestion des régimes contributifs ?

La suite du présent rapport devrait permettre au lecteur d'envisager les scenarii susceptibles de répondre à ces questions.

Annexes partie 3.

Tableau 1. Les principaux paramètres de la retraite tranche A de 2010 à 2020

Évolution des Paramètres Retraite tranche A de 2010 à 2020

RE/REV	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Plafond TA	246 000	246 000	246 000	254 000	255 000	256000	257000	258 000	259000	264000
Taux Cot° TA (%)	15	15	16,77	18,15	19,02	19,83	20,34	20,85	21,36	22
Taux FSR ACR (%)	0,18	0,18	0,18	0,33	0,51	0,51	0,51	0,51	0,51	0,54
Salaire moyen plafonné	238000	239700	241400	242700	244400	246200	247800	249500	251000	248600
Montant plafond retraite TA (35 ans)	170 100	170 940	171 780	172 200 puis en juin 170 386	171 080	172 340	173 460	174 650	175 700	174 020
Bonif CJT (plafond A & B)	20 500	20 500	20 500	21 166	21 250	21 333	21 417	0	0	4 667
Coef. Reval. (%)	0	0	0,61	0	0	0	0	0,5	0	0
PRE cot° AM sur retraite (%)	4,02	5,26	5,36	5,53	5,53	5,43	5,43	5,43	5,43	5,65
PRE cot° AM sur réversion (%)	A compter d'août 2,68	5,26	5,36	5,53	5,53	5,43	5,43	5,43	5,43	5,65

Source CPS 2020

Tableau 2. Les principaux paramètres de la retraite tranche B de 2010 à 2020

Évolution des Paramètres Retraite B de 2010 à 2020

RE/REV	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Plafond TB	492 000	492 000	492 000	508 000	510 000	512000	514000	516 000	518000	520000
Taux Cot° TB (%)	14,43	14,43	14,43	15,54	15,99	17,43	17,43	17,43	17,43	17,43
SHR	590,4	590,4	590,4	590,4	590,4	590,4	590,4	590,4	590,4	590,4
Nb de point plafond/mois	417	417	417	430	432	434	0	0	0	0
Nb de point plafond/an	5 000	5 000	5 000	5 163	5 183	5 203	0	0	0	0
Valeur Point TB	11,81	11,81	11,81	11,81	11,81	11,81	11,81	11,81	11,81	11,81
Montant plafond retraite TB (35 ans)	174 341	174 272	174 203	174134	174 226	174 337	174 468	174 620	174791	174791
Montant total plafond Retraite TA & TB	174 353	174 284	174 215	346 334 puis 344 520	174 238	174 349	174 480	174 632	174 803	174 803
Bonif CJT (plafond A & B)	20 500	20 500	20 500	21 166	21 250	21 333	21 417	0	0	0
cot° AM sur retraite (%)	4,02	5,26	5,36	5,53	5,53	5,43	5,43	5,43	5,43	5,65
cot° AM sur réversion (%)	août 2,68	5,26	5,36	5,53	5,53	5,43	5,43	5,43	5,43	5,65

Source CPS 2020

Tableau 3. Les principaux paramètres de la retraite et leur modification après la réforme de 2019.

Fableau 3. Les principau EVOLUTION DES PARAMET				ie ae	2019.
RETRAITE TR A. TR B.	2018	2020	2023		EFFETS
RETRAITE TRANCHE A	PARAMETRES	PARAMETRES	PARAMETRES		
Plafond de cotisation	259 000 XPF	264 000 XPF	Arrêté CM. Avis COSR	CM	
Taux de cotisation Tr A	21,36%	22,00 %	Arrêté CM. Avis COSR	СМ	
Taux de cotisation FSR	0,51%%	0,54%	Arrêté CM. Avis COSR	СМ	
Âge légal retraite	60 ans	60 ans 6 mois	62 ans	LP	report âge légal 2 ans
Ange regain remaine		30 40 00.0	V- 4V		roport ago roga: = amo
Droits à la retraite.					
Durée minimale assurance	5 ans	5 ans	5 ans	LP	
Pension taus plein	70% SMR	70% SMR	70% SMR	LP	=
Durée assurance suffisante	35 ans	35 ans 9 m (429mois)	38 ans. 456 mois	LP	allongement 3 ans
Salaire Moynen Référence	120 meilleurs mois	180 meilleurs mois	180 meilleurs mois	CM	allongement durée
(SMR)	dans 180 derniersmois	dans les 240 derniers mois	dans 240 derniers mois		15 dans 20 ans
SMR carrière < durée période SMR	aucune règle	moyenne < 180 derniers	moyenne < 180 derniers	СМ	limitation
·	SMR/420 x nb mois	plafonds	plafonds		
Calcul Pension de retraite Tr A	cotisés	SMR/ 429 x nb mois cotisés	SMR/456 x nb mois cotisés	CM	sans changement
Retraite anticipé. Âge minimum	55 ans	57 ans	57 ans	LP	recul âge 2 ans
Majoration de pension	2%//an > durée maximum	1,96%/an > durée maximum	1.84%/an > durée maximum	CM	baisse majoration
cotisation > durée d'assurance	dans la limite de 5 ans	dans la limite de 5 ans	dans la limite de 5 ans		2 à 1,84%
maxi Retraite anticipée	20 ans	30 ans	33 ans	LP	allongement durée 13
Durée minimum assurance	20 0113	ou and	oo ans		ans
Duree minimum assurance					
RETRAITE ANTICIPEE RATP					
TRAVAUX PENIBLES (RATP). Âge	50 ans	55 ans	55 ans	LP	recul âge 5 ans
Durée assurance	30 ans	30 ans	33 ans		allongement durée 3 ans
Durée travaux pénibles	10 ans dans la carrère	10 ans dans les	10 ans dans les		réduction période activité
dans période d'activité		15 dernières années d'activité	15 dernières années actvité	СМ	à 15 dernièrs ans
					activité
RETRAITE INAPTITUDE MEDICALE					
Taux invalidité 70%. Âge	50 ans	50 ans	50 ans	LP	pension inaptitude
Retraite inaptitude. Durée minimum	5 ans	5 ans	5 ans	СМ	sans changement
CONDITIONS D'ÂGE RETRAITE					
Retraite âge légal durée assurance suffisante	aucun abattement	aucun abattement	aucun abattement	CM	sans changement
atteinte	Taux plein				
Retraite âge légal	aucun abattement	0,5% / trimestre anticipation	0,5% / trimestre anticipation	CM	abattement 0,5%/
durée assurance < durée suffisante		à durée assurance suffisante	à durée assurance suffisante		trimestre manquant
Retraite avant âge légal	Abattement âge 2% trimestre avant âge	Abattement âge	Abattement âge	CM	abattement âge
Abattement âge	légal	1,5% / trimestre anticipation	1,5% / trimestre anticipation		1,5%/trim anticipation
Retraite avant âge légal durée assurance < durée	aucun abattement	0,5% / trimestre anticipation	0,5% / trimestre anticipation	CM	abattement 0,5%/
duree assurance < duree suffisante	Pension droits acquis	à durée assurance suffisante	à durée assurance suffisante		trimestre manquant
Detroite â es sufficient		Danaian	Donaion	1.5	pension sans
Retraite Âge suffisant	aucun	Pension sans abattement	Pension sans abattement	LP	abattement
Âge suffisant	aucun	65 ans	65 ans	LP	

EVOLUTION DES PARAMET	RES DE LA RETRAITE	ΔVΔNT FT ΔPRES I Δ REF	ORME DE 2019		
RETRAITE TR A. TR B.	2018	2020	2023		EFFETS
CONDITIONS DUREE					
D'ASSURANCE durée assurance < durée		0,5% / trimestre manguant	0,5% / trimestre manguant		abattement durée
suffisante		durée	durée	CM	0,5%/trim
Retraite avant âge légal	Aucun abatttement	Abattement âge plafond 10%	Abattement âge plafond 10%	CIVI	abattement âge
durée assurance suffisante atteinte	Taux plein	Réduction 0,25 pt / trim sup cotisé	Réduction 0,25 pt / trim sup cotis		plafonné 10%
PENSION DE REVERSION					
Pension réversion. Mariage 2 ans	49 ans	55 ans	55 ans	LP	report âge 55 ans
ou enfant né ou à naître					
Taux de la pension de réversion	66%	66%	66%	СМ	=
Arrêt versement pension	Remariage	Remariage	remariage	LP	
réversion Allocation veuvage	•	conjoint âgé < 55 ans	conjoint âgé < 55 ans	LP	nouveau
Durée de versement	aucun dispositif	2 ans	2 ans	CM	nouveau
	aucun uispositii				
Taux de l'allocation		66%	66%	CM	nouveau
RETRAITE TRANCHE B					
Seuil, Plafond, Taux de cotisation	Double tranche A	Plafond fixé indépendant Tr A	Plafond fixé indépendant Tr A	LP	nouveau
Seuil de cotisation	259 001 XPF	264 001 XPF	Arrêté CM. Avis COSR		
Plafond de cotisation	518 000 XPF	520 000 XPF	Arrêté CM. Avis COSR		
Taux de cotisation Tr B	17,43%	17,43%	Arrêté CM. Avis COSR		
Rendement annuel tranche B	2%:an	2%/an	2% / an		=
Salaire Horaire de référence SHR	590,4 fcp`	590,4 fcp	590,4 fcp		=
nombre de points acquis/an	salaire/SHR	salaire/ SHR	salaire/shr		=
Valeur servie du point	11,81 xof	11,81 fcp	11,81 fcp		=
Calcul pension annuelle Tr B	valeur servie pt x nb pts	valeur servie pt x nb pts	valeur servie pt x nb pts		=
Tr B Plafonnement abattement	aucun abattement	Plafonnement abattement	plafonnement abattement		abattement plafonné
sur durée assurance suffisante		30% durée assurance suffiante	30% durée assurance suffisante		30% durée assurance
MINIMUM VIEILLESSE.				LP	
Âge légal retraite	Âge légal	Âge légal	âge légal		recul 2 ans à 62 ans
Durée résidence PF	15 ans	15 ans	15 ans		=
ALLOCATION TRANSITOIRES				LP	
		dianogitif income 2022	Dianogisif income 2002		
Allocation vieillesse de solidarité	sans	dispositif jusque 2023 56 000 fcp. maj conjont 84000	Dispositif jusque 2023 50 000 fcp. maj conjoint 84 000	CM	nouveau
Dispositif transitoire		fcp	fcp		provisoire
Complément retraite solidarité	sans	dispositif transitoire jusque 2022	Dispositif transitoire jusque 2023	СМ	nouveau
Dispositif transitoire		5000 fcp retraite < 105 000 fcp	5 000 fcp retraite < 105 000 xf		provisoire
AUTRES DISPOSITIONS				LP	
Code du travail. Limite d'âge au	60 ans et 35 ans	62 ans + durée assur suffisnte	62 ans + durée assur suffisnte	LP	report âge retraite 62
travail	cotisation 60 ans et 35 ans				ans report âge retraite 62
Fonction Publique Territorial (FPT)	cotisation	62 ans + durée assur suffishte	62 ans + durée assur suffishte	LP	ans
Assurance Maladie Invalidité	Pension invalidité en retraite	Pension retraite inaptitude 55 ans	Pension retraite inaptitude 55 ans	CM	pension retraite 55 ans
RETRAITES COTISATION MALADIE				LP	
Cotisation maladie retraite RGS	Part salariale cotisant	part salariale cortisant	part salariale cotisant		
Fonds de sauvegarde vieillesse	sans	Annulé par Conseil d 'État	Annulé par le Coseil d'Eta	LP	annulé
				~	OURGO CDS 2020

Tableau 4. Les Abattements d'âge et de durée instaurés par la réforme de la retraite.

ABATTEMENT D'ÂGE							
Année	2020	2021	2022	2023			
âge légal	60,5	61	61,5	62			
Abattement/trimestre	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%			
âge							
		ABATTEMENT					
57	21%	24%	27%	30%			
57,5	18%	21%	24%	27%			
58	15%	18%	21%	24%			
58,5	12%	15%	18%	21%			
59	9%	12%	15%	18%			
59,5	6%	9%	12%	15%			
60	3%	6%	9%	12%			
60,5	0%	3%	6%	9%			
61	0%	0%	3%	6%			
61,5	0%	0%	0%	3%			
62	0%	0%	0%	0%			
63	0%	0%	0%	0%			
64	0%	0%	0%	0%			
65	0%	0%	0%	0%			

Jei	ecti	UHI	eı.

1/ Âge du départ
2/ Année du départ
3/ Nb mois cotisés
3/ Année du départ

Tranche A	
Abattement durée sans plafe	ond
Tranche B	
Abattement durée plafond	30%

Cas n° 1.							
ABATTEMENT		TA	TB				
Âge du départ	61,5	0%	0%				
Année du départ	2022						
Nb mois cotisés TA	420	4,5%					
Nb mois cotisés TB	360		14,5%				
Année du départ	2021						
Abattement total		4,5%	14,5%				

Cas n° 2. abattement âge sans durée							
ABATTEMENT		TA	TB				
Âge du départ	58	18%	18%				
Année du départ	2021						
Nb mois cotisés TA	438	0,0%					
Nb mois cotisés TB	258		30,0%				
Âge du départ	2021						
Abattement total		18,0%	48,0%				

Cas n° 3. abattement âge							
ABATTEMENT		TA	TB				
Sélectionner:							
Âge du départ	57	30%	30%				
Année du départ	2023						
Nb mois cotisés TA	420	6,0%					
Nb mois cotisés TB	258		30%				
Année du départ	2021						
Abattement total		36,0%	60%				

Plafond 30%

Assuré	ABATTEMENT DE DUREE						
Durée	Année du départ	en retraite					
Assurance	2020	2021	2022				
nombre	429	438	447				
de mois	0,5%	0,5%	0,5%				
	ABATTEMENT	SUPPRIME	Α				
456	Maj 4,5%	Maj 3 %	Maj 1,5%				
447	Maj 3 %	Maj 1,5%	0				
438	Maj 1,5%	0	1,5%				
429	0	1,5%	3,0%				
420	1,5%	3,0%	4,5%				
414	2,5%	4,0%	5,5%				
408	3,5%	5,0%	6,5%				
402	4,5%	6,0%	7,5%				
396	5,5%	7,0%	8,5%				
390	6,5%	8,0%	9,5%				
384	7,5%	9,0%	10,5%				
378	8,5%	10,0%	11,5%				
372	9,5%	11,0%	12,5%				
366	10,5%	12,0%	13,5%				
360	11,5%	13,0%	14,5%				
354	12,5%	14,0%	15,5%				
348	13,5%	15,0%	16,5%				
342	14,5%	16,0%	17,5%				
336	15,5%	17,0%	18,5%				
330	16,5%	18,0%	19,5%				
324	17,5%	19,0%	20,5%				
318	18,5%	20,0%	21,5%				
312	19,5%	21,0%	22,5%				
306	20,5%	22,0%	23,5%				
300	21,5%	23,0%	24,5%				
294	22,5%	24,0%	25,5%				
288	23,5%	25,0%	26,5%				
282	24,5%	26,0%	27,5%				
276	25,5%	27,0%	28,5%				
270	26,5%	28,0%	29,5%				
264	27,5%	29,0%	30,5%				
258	28,5%	30,0%	31,5%				
252	29,5%	31,0%	32,5%				
246	30,5%	32,0%	33,5%				
240	31,5%	33,0%	34,5%				
234	32,5%	34,0%	35,5%				
228	33,5%	35,0%	36,5%				
222	34,5%	36,0%	37,5%				
216	35,5%	37,0%	38,5%				
210	36,5%	38,0%	39,5%				
204	37,5%	39,0%	40,5%				
198	38,5%	40,0%	41,5%				
192	39,5%	41,0%	42,5%				
186	40,5%	42,0%	43,5%				
180	41,5%	43,0%	44,5%				
174	42,5%	44,0%	45,5%				
168	43,5%	45,0%	46,5%				
162	44,5%	46,0%	47,5%				
156	45,5%	47,0%	48,5%				
150	46,5%	48,0%	49,5%				
	Sou	rce COSR 202	20				

2023 456 0,5% **65 ANS** 0% 1,5% 3,0% 4,5% 6,0% 7,0% 8,0% 9,0% 10,0% 11,0% 12,0% 13,0% 14,0% 15,0% 16,0% 17,0% 18,0% 19,0% 20,0% 21,0% 22,0% 23,0% 24,0% 25,0% 26,0% 27,0% 28,0% 29,0% 30,0% 31,0% 32,0% 33,0% 34,0% 35,0% 36,0% 37,0% 38,0% 39,0% 40,0% 41,0% 42,0% 43,0% 44,0% 45,0% 46,0% 47,0%

Source COSR 2020

48,0% 49,0%

50,0% 51,0%

Tableau 5. Retraite. Décès des pensionnés TA. Évolution de 2003 à 2019.

	Retraite. décès des pensionnés TA. Évolution depuis 2003								
Année	Tr A Décès retraités Nb moyen	Age moyen dépaet retraite	Age moyen décès du retraité	Pensions Durée Versement Nb moyen année	Pensions moyenne TA	Charges annuelles TA			
2003	282	58,8	69,9	11,3	61 989	209 769 384			
2004	345	58,9	70,2	11,3	64 126	265 482 180			
2005	390	58,8	70,5	11,8	59 198	277 047 444			
2006	385	58,3	70,9	12,5	59 148	273 263 196			
2007	412	58,3	70,7	12,4	70 541	348 754 680			
2008	426	58,7	71,6	12,9	64 168	328 025 832			
2009	474	58,2	71,7	13,6	71 202	404 995 452			
2010	527	58,3	70,7	12,5	70 145	443 597 640			
2011	546	58,2	72,5	14,3	70 397	461 238 216			
2012	548	57,9	71,9	14,1	73 334	482 246 784			
2013	617	58,0	72,5	14,6	72 638	537 813 960			
2014	646	58,3	72,7	14,5	74 167	574 942 188			
2015	606	58,1	73,3	15,3	77 232	561 632 520			
2016	630	57,9	73,7	15,9	77 695	587 371 224			
2017	721	58,0	73,6	15,6	78 851	682 214 928			
2018	737	57,7	73,6	15,9	78 742	696 396 264			
2019	798	58,0	74,1	16,1	78 742	754 035 575			
moyenne	535	58,3	+2,34 mois/an	2,65 mois/an	70 724	464 048 675			

Source CPS 2020.

Tableau 6. Retraite. Décès des pensionnés TB. Évolution de 2003 à 2019.

			Retraite. dé	raite. décès des pensionnés TA+TB. Évolution depuis 2003						
Année	Tr A+B Décès retraités Nb moyen	Age moyen dépaet retraite	Age moyen décès du retraité	Pensions Durée Versement Nb moyen année	Pensions moyenne TA	Charges annuelles TA	Pensions moyenne TB	Charges annuelles TB	Charges annuelles TA=TB	
2003	54	57	65	7,6	125 160	81 103 860	34 323	22 241 172	103 345 032	
2004	72	58	67	9,1	127 020	109 745 112	33 002	28 513 620	138 258 732	
2005	70	57	66	8,6	131 018	110 055 468	37 211	31 257 048	141 312 516	
2006	59	56	65	9,3	139 885	99 038 628	30 805	21 810 252	120 848 880	
2007	84	59	69	10,2	132 838	133 900 704	36 483	36 774 636	170 675 340	
2008	83	57	69	11,5	137 549	136 998 948	28 792	28 677 000	165 675 948	
2009	102	57	69	11,4	149 502	182 990 520	42 494	52 012 548	235 003 068	
2010	120	57	68	10,6	144 619	208 251 516	30 269	43 587 720	251 839 236	
2011	114	57	69	11,9	139 848	191 312 568	33 787	46 220 892	237 533 460	
2012	121	57	69	11,4	147 055	213 523 224	38 575	56 010 420	269 533 644	
2013	142	57	69	12,4	145 966	248 726 436	38 850	66 200 532	314 926 968	
2014	158	58	71	12,4	147 381	279 434 268	41 272	78 251 328	357 685 596	
2015	144	57	70	12,8	152 982	264 352 044	41 552	71 802 336	336 154 380	
2016	163	57	70	13,2	149 862	293 129 880	43 449	84 986 280	378 116 160	
2017	212	58	72	13,8	145 270	369 568 080	38 325	97 499 568	467 067 648	
2018	216	57	73	15,6	142 609	369 642 840	41 764	108 252 936	477 895 776	
2019	216	57	72	14,7	155 654	403 455 288	38 214	99 049 656	502 504 944	
Moyenne	125	57,4	+ 4,3 mois/an	+ 4,1 mois/an	142 013	217 366 434	37 010	57 243 997	274 610 431	

Source CPS 2020.

Conseil d'Orientation et de Suivi des retraites (COSR)

Rapport annuel 2020

Quatrième partie

Les affiliés aux régimes de retraite du RGS.

Sommaire détaillé.

I/ Les affiliés aux régimes de retraite du RGS.

4.1. Le régime de retraite tranche A au 01/01/2020

4.1.1. Les actifs.

- 4.1.1.1. Les cotisants.
- 4.1.1.2. Les radiés.

4.1.2. Les retraités.

- 4.1.2.1 les bénéficiaires des pensions directes ;
- 4.1.2.2. les bénéficiaires de l'allocation complémentaire de retraite (ACR).
- 4.1.2.3. les bénéficiaires du Régime de Retraite Anticipée pour Travaux Pénibles (RATP).
- 4.1.2.4. Les bénéficiaires de la pension pour inaptitude
- 4.1.2.5. les bénéficiaires de la majoration pour conjoint à charge.
- 4.1.2.6. les bénéficiaires de la majoration pour enfant à charge.
- 4.1.2.7. les bénéficiaires de la pension de réversion.

4.2. Le régime de retraite tranche B au 01/01/2020

4.2.1. Les actifs. (évolution du 01/01/2003-31/12/2019)

- 4.2.1.1 Les cotisants.
- 4.2.1.2 Les radiés.

4.2.2. Les retraités. (évolution du 01/01/2003-31/12/2019)

- 4.2.2.1. Les bénéficiaires des pensions directes
- 4.2.2.2. Les bénéficiaires du Régime de Retraite Anticipée pour Travaux Pénibles (RATP).
- 4.2.2.3. Les bénéficiaires de la pension pour inaptitude.
- 4.2.2.4. Les bénéficiaires de la majoration pour conjoint à charge
- 4.2.2.5. Les bénéficiaires de la majoration pour enfant à charge.
- 4.2.2.5. Les bénéficiaires de la majoration pour enfant à charge.
- 4.4.2.6. les bénéficiaires de la pension de réversion

4.3. Synthèse des affiliés aux régimes de retraite du RGS.

4.1. Le régime de retraite tranche A au 01/01/2020

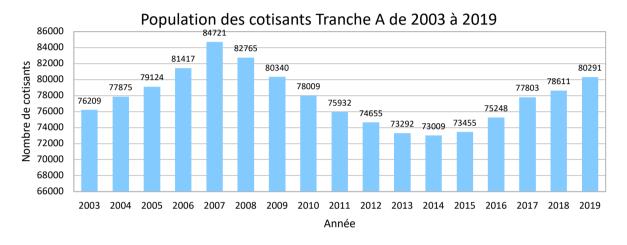
4.1.1. Les actifs.

4.1.1.1. Les cotisants.

Personnes qui versent une cotisation – en référence à tous les actifs, excluant les radiés, qui permettent la solidarité intergénérationnelle par les cotisations qu'ils versent au titre de leurs revenus professionnels lesquels servent au paiement des retraites au « même moment ».

Grâce au cotisations versées, les salariés actifs acquièrent des droits qui leur permettront, à leur tour, de bénéficier d'une pension de retraite financée par les générations d'actifs qui suivent.

L'évolution globale du nombre de cotisants à la retraite tranche A est synthétisée dans le graphique suivant :



La population des cotisants au régime Tranche A compte 80291 adhérents au 31/12/19. Sur les 20 dernières années, l'effectif n'a progressé que de 5,36% entre 2003 et 2019 mais cette progression a atteint une croissance de 9,97% sur la période 2014 à 2019.

Toutefois, l'augmentation du nombre de cotisants en 2019 n'a pas encore rattrapé les chiffres de 2007 avant la première crise financière et économique mondiale qui a touché la Polynésie française.

4.1.1.2. Les radiés.

Dès lors que le salaire Tranche A représentant l'assiette de cotisations 2019 n'est pas renseignée pour certains matricules, il est alors considéré que ces derniers sont radiés du régime en ce sens où ils n'acquièrent plus de droits au sein du régime.

Le COSR n'a pu obtenir les données relatives aux radiés et leur évolution. Ils représentent un nombre important de cotisants qui ont acquis des droits souvent limités par la durée de cotisation quand celle-ci n'est pas inférieure à la durée de 5 ans pour pouvoir prétendre au versement d'une pension

Les chiffres présentés ci-après sont issus d'un document de 2018.

Au 31/12/2018, la CPS recensait une population de radiés de 98270 personnes âgées de 17 à 72 ans. Cette population se décomposait comme suit :

- ayant cotisé moins de 5 ans : 65998 personnes soit 67,2% de l'effectif total
- ayant cotisé de 5 à 15 ans : 26556 personnes soit 27% de l'effectif total
- ayant cotisé + de 15 ans : 5716 personnes soit 5,8% de l'effectif total

L'Etude FRAERIS note dans son rapport relatif aux radiés : « Ainsi il apparaît que plus de 56% des effectifs renseignés (176206 matricules) correspondent à des radiés qui n'obtiendront plus de nouveaux droits à l'avenir. La population des radiés comptabilisent aussi bien des droits en Tranche A qu'en Tranche B.

Le nombre de radiés a augmenté de façon significative entre fin 2012 et juin 2019 à savoir +13,6% »

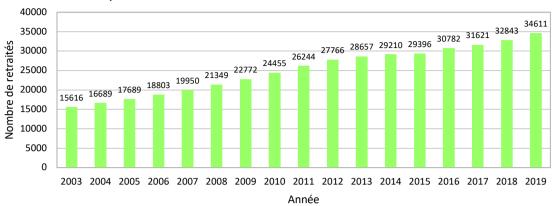
4.1.2. Les retraités.

Les bénéficiaires du régime Tranche A (retraite + réversion)

Les retraités sont en constante augmentation : 15 616 en 2003, 27 766 en 2012 en progression moyenne annuelle de $\pm 7,6\%$. Cette augmentation s'est réduite entre 3 et 5% depuis 2012 avec 34 611 retraités au 31/12/2019. Ce ralentissement est dû à la lourde pénalité d'anticipation à l'âge légal (2%/trimestre) instituée depuis 2014.

Les chiffres de 2019 doivent prendre en compte les 2250 départs en retraite avant l'entrée en application de la loi le 1° juillet 2019 comparés aux 538 départs en retraite entre le 1° juillet et le 31 décembre 2019.





4.1.2.1 les bénéficiaires des pensions directes :

La pension de retraite peut être composée de plusieurs éléments distincts, régis par des règles d'attribution différentes. Le premier élément est l'avantage principal de droit direct. Il est acquis en contrepartie de l'activité professionnelle et donc des cotisations versées (et des validations de trimestres acquis) qui y sont liées.

On notera que les bénéficiaires de pensions directes ont suivi une évolution considérable de l'ordre de 19,97% depuis 2014 passant ainsi de 26180 personnes à 31409 personnes.

4.1.2.2. les bénéficiaires de l'allocation complémentaire de retraite (ACR).

La Polynésie garantit un revenu minimum aux personnes âgées qui justifient des conditions suivantes :

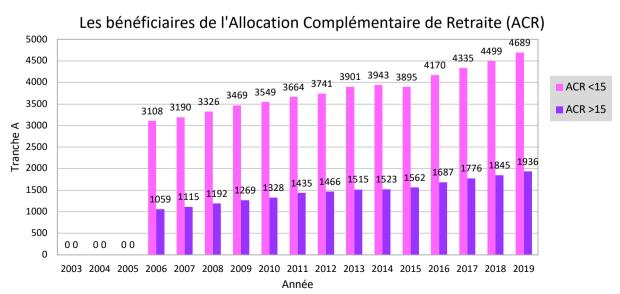
- être sans ressources ou avoir le montant de ses revenus inférieur au minimum vieillesse,
- avoir la nationalité française ou justifier d'une situation régulière au regard de la législation sur le séjour des étrangers en Polynésie française,
- résider depuis plus de 15 ans en Polynésie.
- avoir l'âge légal de départ en retraite (60 ans ou 50 ans en cas d'inaptitude médicale en 2019).

Ce revenu minimum garanti peut être composé de l'allocation complémentaire de retraite (ACR) pour les pensionnés du régime général des salariés. On distinguera ACR <15ans et ACR >15ans, l'un étant financé par le pays et l'autre par le régime des salariés.

Le montant des allocations versées aux personnes âgées est de :

- 80 000 FCFP pour une personne seule,
- 120 000 FCFP avec un conjoint à charge âgé de 45 ans et plus,
- 140 000 FCFP pour un couple.

Ce revenu minimum garanti attribué est minoré du montant des revenus du pensionné et de son conjoint.



La population des bénéficiaires de l'ACR a connu une progression de 58,98% sur les 13 dernières années passant ainsi de 4 167 personnes concernées à 6 625 personnes.

Les bénéficiaires de l'ACR <15 ans sont les plus nombreux avec 4 689 personnes en 2019 contre 3108 en 2006 mais. Ils ont connu une progression de 50,86% sur la période.

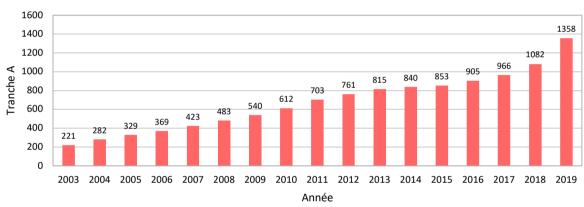
Ce nombre élevé correspond à la faible durée de cotisation d'un grand nombre de ressortissants de la tranche A qui est partie en retraite à l'âge légal de 60 ans.

Les bénéficiaires de l'ACR > 15ans ont connu la plus importante progression (82,81%) avec 1059 personnes en 2006 contre 1936 personnes à fin 2019. Cet accroissement peut s'expliquer par les conditions du départ qui permettaient de partir en retraite dès l'âge de 50 ans avec 15 années de cotisation tout en subissant un abattement faible (1% par année d'anticipation à l'âge légal à la date du départ en retraite). Ainsi pour un départ à 50 ans avec 15 années de cotisation, l'abattement ne pouvait dépasser 10% du montant de la pension. La revalorisation du minimum vieillesse sur lequel est adossé l'ACR a favorisé ces comportements des départs.

4.1.2.3. Les bénéficiaires du Régime de Retraite Anticipée pour Travaux Pénibles (RATP).

La retraite anticipée pour pénibilité permet aux assurés de prendre leur retraite avant l'âge légal de départ à la retraite. Lorsqu'un assuré est exposé à des facteurs de pénibilité au travail, son employeur doit le signaler par déclaration à la caisse. La durée de 35 années de cotisations est ramenée à 30 années pour tout travailleur âgé d'au moins 55 ans, ayant exercé une activité reconnue comme pénible pendant au moins 120 mois, justifiant d'au moins 30 années de cotisations au présent régime.

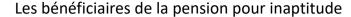
Les bénéficiaires du régime de Retraite Anticipée pour Travaux Pénibles (RATP)

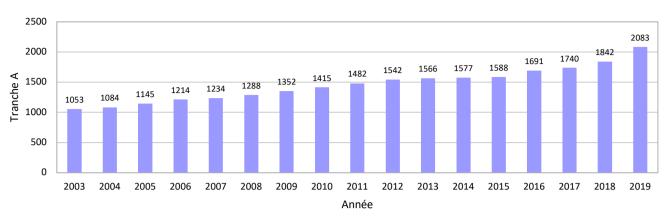


L'évolution de la population concernée est relativement stable avec une progression annuelle moyenne de 54 personnes sur les 16 dernières années bien que l'on constate un pic à la hausse sur la période 2010-2011 (91 personnes) et 2018-2019 (116 personnes) contre un pic à la baisse entre 2013 et 2015 (25 sur 2013-2014 et 13 sur 2014-2015). Le nombre de départs en retraite au titre de la RATP a bondit dans la période du 1/1/2019 au 30/06/2019 précédant l'entrée en application de la réforme des retraites.

Entre le 1//7/2019 et le 31/12/2019, le nombre de départ est tombé à 14.

4.1.2.4. Les bénéficiaires de la pension pour inaptitude.





L'assuré qui n'est pas en mesure de poursuivre l'exercice de son emploi sans nuire gravement à sa santé et qui se trouve définitivement atteint d'une incapacité de travail médicalement constatée de plus de 70%, peut demander le bénéfice d'une pension de retraite par anticipation, proportionnelle au nombre d'années cotisées, sous condition d'âge (50 ans) et de durée minimum d'assurance (5 ans).

Les bénéficiaires de cette pension suivent une progression moyenne annuelle de 4,39% sur les 16 dernières années. On note trois périodes distinctes :

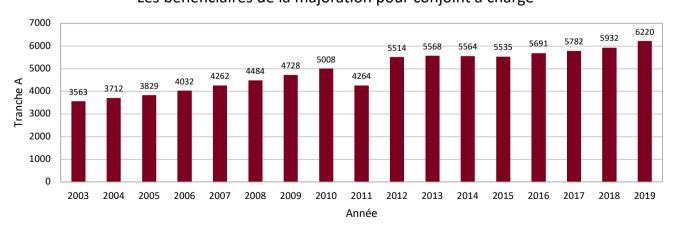
- de 2003 à 2012 un taux de 5,15% de progression moyenne annuelle
- de 2013 à 2015 un taux inférieur à 1% soit 0,70% de progression moyenne annuelle
- de 2016 à 2019 un taux de 7,72% de progression moyenne annuelle

Les réforme de la retraite a institué une nouvelle procédure d'examen de l'admission à la pension pour inaptitude notamment l'avis du médecin du travail. Les effets de la modification de la procédure devront être mesurées.

4.1.2.5. Les bénéficiaires de la majoration pour conjoint à charge.

L'assuré justifiant d'une durée d'assurance supérieure à 35 ans (au 1/7/2019) et ayant liquidé sa pension à l'âge légal (60 ans au 1/7/2019) peut bénéficier d'une majoration pour conjoint à charge (lorsque qu'il n'est pas lui-même bénéficiaire ou susceptible de bénéficier du présent régime ou d'une institution similaire). La pension de base est majorée de 25% sans que cette majoration puisse être supérieure à 1/12 du plafond mensuel de la tranche A.

Les bénéficiaires de la majoration pour conjoint à charge



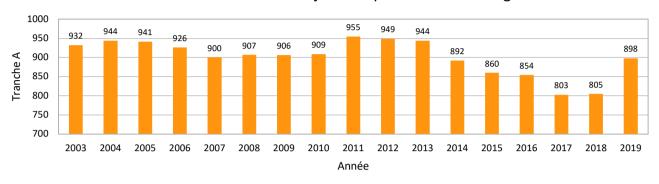
L'évolution moyenne annuelle de cette population entre la période 2003 à 2019 est + 3,9% caractérisée par un pic négatif de -14,9% sur la période 2010/2011 et un pic à la hausse de +29% sur la période 2011/2012 reprenant en fait l'évolution constatée antérieurement.

On notera également que les années suivantes, de 2012 à 2015, la progression était inférieure à 1% et que depuis 2016 les chiffres ont cru atteignant une moyenne de 2,95% par an. Cette évolution est à rapprocher de la proportion croissante de bénéficiaires de la pension de retraite qui sont mariés.

4.1.2.6. Les bénéficiaires de la majoration pour enfant à charge.

L'assuré justifiant d'une durée d'assurance supérieure à 35 ans (au 1/7/2019) et ayant liquidé sa pension à l'âge légal (60 ans au 1/7/2019) peut bénéficier d'une majoration pour un enfant à charge au sens des prestations familiales. Cette bonification de 5% de la retraite est accordée par enfant à charge dans la limite de 25% de ladite retraite. Elle n'est pas cumulable avec les prestations familiales et est supprimée lorsque les enfants ne présentent plus les conditions requises.

Les bénéficiaires de la majoration pour enfant à charge



L'évolution des bénéficiaires de la majoration pour enfant à charge laisse apparaître une courbe tendant à diminuer s'expliquant certainement par la baisse de la natalité en Polynésie Française et la baisse du nombre d'enfants à charge chez les retraités. En effet, les chiffres affichent une baisse de 34 enfants à charge entre 2003 et 2029 dans un contexte où le nombre de retraités a été multiplié par 2,08.

4.1.2.7. Les bénéficiaires de la pension de réversion.

Le conjoint survivant a droit à une pension de réversion, si l'assuré décédé remplissait les conditions suivantes :

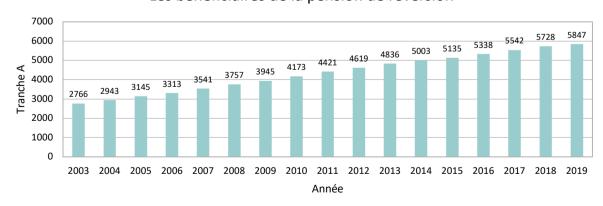
- était retraité ou décédé après l'âge à partir duquel il aurait pu prétendre à une retraite anticipée,
- avait cotisé durant au moins 5ans,
- était marié depuis au moins 2ans avant le décès avec le conjoint survivant ou justifie d'une filiation commune d'un enfant né ou à naître.

La pension de réversion est égale au 2/3 de la pension de retraite calculée avec les bonifications enfants et conjoint à charge dont bénéficiait ou aurait pu bénéficier l'assuré décédé.

Le montant de la pension peut être majoré de 10% par enfant à charge (au sens des prestations familiales), sans pouvoir dépasser le montant de la pension dont aurait bénéficié le défunt. Cette majoration pour enfant ne peut pas se cumuler avec les allocations familiales.

En cas de remariage, la pension cesse d'être versée.

Les bénéficiaires de la pension de réversion



Les bénéficiaires de la pension de réversion ont plus que doublé en 16 ans avec 2766 personnes en 2003 contre 5847 en 2019 correspondant à l'augmentation du nombre total de retraités sur la même période.

La part de la population définie ci-dessous a connu une évolution moyenne annuelle de 6,96% sur les seize dernières années.

On identifie deux périodes :

- de 2003 à 2011 une progression moyenne annuelle de 7,47%
- de 2012 à 2019 une progression moyenne annuelle de 4,03%.

4.2. Le régime de retraite tranche B au 01/01/2020

4.2.1. Les actifs. (Evolution du 01/01/2003-31/12/2019)

4.2.1.1 Les cotisants.

L'assurance vieillesse garantit une pension de retraite à l'assuré qui en demande la liquidation à partir de l'âge légal, s'il justifie au présent régime d'une durée d'assurance supérieure ou égale à la durée minimale et d'une cessation de son activité salariée.

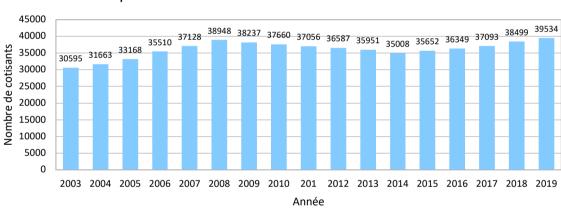
Le montant de la retraite tranche B est égal au nombre de points acquis durant toute la carrière, multiplié par la valeur du point au moment de la liquidation de la retraite.

Le montant de la pension de retraite tranche B se calcule comme suit:

(Total des points 1 x valeur du point 2) / 12 - abattements 3

- ¹ Le total des points s'obtient en divisant le salaire annuel par le salaire horaire de référence (590,40FCFP depuis janvier 2010).
- ² La valeur du point s'obtient en multipliant 590,40FCFP par 2% soit 11,81FCFP depuis janvier 2010.
- ³ Le taux d'abattements représente 2% par trimestre manquant (soit 8% par année d'anticipation) jusqu'à 60ans.

L'évolution globale du nombre de cotisants à la retraite tranche B est synthétisée dans le graphique suivant :



Population des cotisants Tranche B de 2003 à 2019

Le nombre de cotisants en Tranche B a augmenté passant de 30595 personnes en 2003 à 39534 personnes en 2019 soit une progression totale de 8939 cotisants et 29,21%. La progression moyenne annuelle est de 1,67%.

Le diagramme ci-dessus nous permet de constater les effets de la crise économique de 2008 avec une diminution du nombre de cotisants en Tranche B entre 2008 et 2014 et une reprise en 2015 (+4526 cotisants supplémentaires soit 12,9% de 2014 à 2019). En effet on notera que la population cotisant en Tranche B a subi une croissance moyenne annuelle négative de -1,75% sur la période 2008 à 2015 pour retrouver une croissance moyenne annuelle positive de **2,59% entre 2014 et 2019**.

L'augmentation du nombre de cotisants traduit l'augmentation du nombre de salariés rémunérés au-dessus du plafond de la tranche A et en général des salaires depuis 2015 (la cotisation en tranche B commençant juste au-dessus du plafond de la tranche A) après une période de contraction du nombre de salariés et des salaires entre 2008 et 2014.

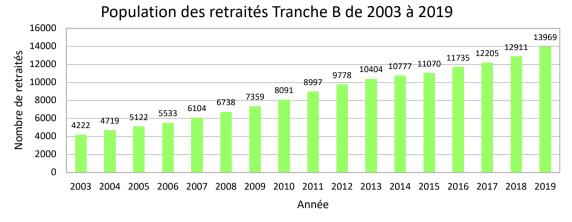
4.2.1.2 Les radiés.

Dès lors que le salaire Tranche B représentant l'assiette de cotisations 2019 n'est pas renseigné pour certains matricules, il est alors considéré que ces derniers sont radiés du régime en ce sens où ils n'acquièrent plus de droits au sein du régime.

Le COSR n'a pu obtenir les données relatives aux radiés et leur évolution. Ils représentent un nombre important de cotisants qui ont acquis des droits souvent limités par la durée de cotisation quand celle-ci n'est pas inférieure à la durée de 5 ans pour pouvoir prétendre au versement d'une pension

4.2.2. Les retraités. (Evolution du 01/01/2003-31/12/2019)

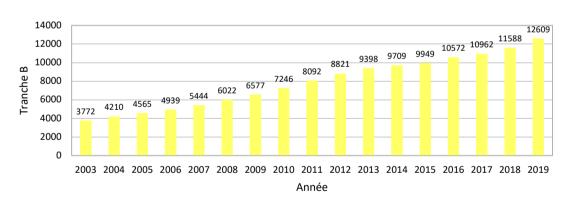
Les retraités : les bénéficiaires du régime Tranche B (retraite + réversion)



La population des retraités concernés par la Tranche B a été multipliée par 3,3 sur les seize dernières années en passant de 4222 personnes en 2003 à 13969 personnes en 2019. L'évolution moyenne annuelle a été de 14,42%. La multiplication par 3,3 du nombre de retraités de la tranche B traduit une augmentation supérieure à celle de la tranche A (2,21) qui signifie également une augmentation significative du nombre de salariés bénéficiant d'une pension au plafond de la tranche A.

4.2.2.1. Les bénéficiaires des pensions directes.

La pension de retraite peut être composée de plusieurs éléments distincts, régis par des règles d'attribution différentes. Le premier élément est l'avantage principal de droit direct. Il est acquis en contrepartie de l'activité professionnelle et donc des cotisations versées (et des validations de trimestres acquis) qui y sont liées.



Les bénéficiaires de pensions directes de 2003 à 2019

Au cours des seize dernières années la population bénéficiant de retraites Tranche B a considérablement crue passant de 3772 pensionnés au 31/12/2003 à 12609 pensionnés au 31/12/2019 soit une évolution globale de 234% avec une moyenne annuelle de 14,64%. Cette évolution se décompose en deux périodes :

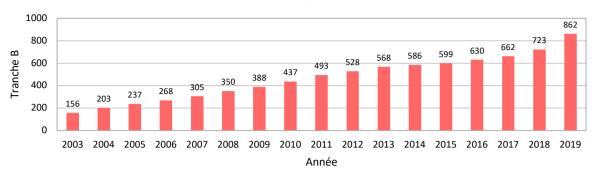
- de 2003 à 2012 une augmentation de 5049 pensionnés pour une progression de 133,85% soit une progression moyenne annuelle de 8,36%
- de 2012 à 2019 une augmentation de 3788 pensionnés pour une progression de 42,94% et une moyenne annuelle de moitié de l'ordre de 6,13% soit moins de la-moitié de la période précédente.

4.2.2.2. Les bénéficiaires du Régime de Retraite Anticipée pour Travaux Pénibles (RATP).

La retraite anticipée pour pénibilité permet aux assurés de prendre leur retraite avant l'âge légal de départ à la retraite. Lorsqu'un assuré est exposé à des facteurs de pénibilité au travail, son employeur doit le signaler par déclaration à la caisse

La durée de 35 années de cotisations est ramenée à 30 années pour tout travailleur âgé d'au moins 55 ans, ayant exercé une activité reconnue comme pénible pendant au moins 120 mois, justifiant d'au moins 30 années de cotisations au présent régime.

Les bénéficiaires du régime de Retraite Anticipée pour Travaux Pénibles (RATP)



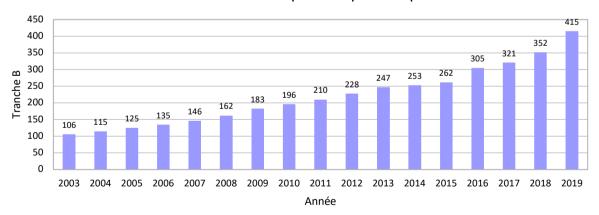
Les bénéficiaires de la Retraite Anticipée pour Travaux Pénibles ont été multiplié par 5,52 en 16 ans. Ils affichent une progression annuelle moyenne de 28,28% entre le 31/12/2003 et le 31/12/2019 passant ainsi de 156 personnes à 862 personnes. Cette évolution est marquée par deux périodes distinctes :

- de 2003 à 2011 le nombre de pensionnés a connu une progression de 337 bénéficiaires soit une progression globale de 216% et une évolution moyenne annuelle de 27%
- de 2011 à 2019 le nombre de pensionnés a augmenté de 369 bénéficiaires pour une progression globale de 74,85% et une cette progression moyenne annuelle de 9,36%. Le pic de 2019 est à mettre sur le compte de l'entrée en vigueur de la réforme de la RATP, les 139 départ en RATP s'étant opérés avant le 30 juin 2019. Après cette date une dizaine de départs ont été enregistrés.

4.2.2.3. Les bénéficiaires de la pension pour inaptitude.

L'assuré qui n'est pas en mesure de poursuivre l'exercice de son emploi sans nuire gravement à sa santé et qui se trouve définitivement atteint d'une incapacité de travail médicalement constatée de plus de 70%, peut demander le bénéfice d'une pension de retraite par anticipation, proportionnelle au nombre d'années cotisées, sous condition d'âge (50ans) et de durée minimum d'assurance (5ans).

Les bénéficiaires de la pension pour inaptitude



Les pensionnés pour inaptitude en TB ont vu leur population croître de 292% entre 2003 et 2019 soit 18,22%/an en moyenne annuelle sur les seize dernières années. Le diagramme ci-dessus indique également deux importantes progressions avec un taux de 16,41% entre 2015 et 2016 et 17,9% entre 2018 et 2019.

Deux périodes sont à identifier :

- 2003-2015 : une augmentation de 106 à 262 bénéficiaires (156) soit 147,17% au total et 12,26%/an
- 2015-2019 : une augmentation de 262 à 415 bénéficiaires (153) soit 58,4% au total et 14,6%/an.

On constate le même nombre de bénéficiaires sur une période de 12 ans entre 2003 et 2015 et sur une période de 4 ans entre 2015 et 2019. Il faudra faire un bilan de ce dispositif à la lumière de la nouvelle procédure d'admission à la pension de retraite pour inaptitude

4.2.2.4. Les bénéficiaires de la majoration pour conjoint à charge.

L'assuré justifiant d'une durée d'assurance supérieure à 35 années (au 1^{er} juillet 2019) et ayant liquidé sa pension avant l'âge du droit ouvert (55 ans) peut bénéficier d'une majoration pour un conjoint à charge (lorsque qu'il n'est pas lui-même bénéficiaire ou susceptible de bénéficier du présent régime ou d'une institution similaire). Ainsi la pension de base mensuelle est majorée de 25% sans que cette majoration puisse être supérieure mensuellement au 1/12 du plafond mensuel de salaires retenus pour les cotisations.

Franche B 1320 1378 2007 2008 2009 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 Année

Les bénéficiaires de la majoration pour conjoint à charge

La population des pensionnés bénéficiant d'une majoration pour conjoint à charge a progressé sur les seize dernières années de 1642 bénéficiaires soit 134,7% et 8,42% en moyenne annuelle. On remarque deux périodes :

- de 2003 à 2013 : Les bénéficiaires sont passés de 1219 à 2325 soit une augmentation de 1106 individus, une progression globale de 90,73% et une progression annuelle moyenne de 9,07%
- de 2013 à 2019 : Les bénéficiaires sont passés de 2325 à 2861 soit une augmentation de 536 individus, une progression globale de 23,05% et une progression annuelle moyenne de 3,84%.

La progression a été régulière mais inférieure à celle du nombre de pensionnés de la tranche B.

4.2.2.5. Les bénéficiaires de la majoration pour enfant à charge.

L'assuré justifiant d'une durée d'assurance supérieure à 35années (au 1^{er} juillet 2019) et ayant liquidé sa pension à l'âge légal (60ans au 1^{er} juillet 2019) peut bénéficier d'une majoration pour un enfant à charge au sens des prestations familiales. Cette bonification de 5% de la retraite est accordée par enfant à charge dans la limite de 25% de ladite retraite. Toutefois, elle n'est pas cumulable avec les prestations familiales et est supprimée lorsque les enfants ne présentent plus les conditions requises.

Nombre de bénéficiares de la RATP 2005 2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 Année

Les bénéficiaires de la majoration pour enfant à charge

La part des bénéficiaires d'une pension majorée pour enfant à charge a connu une évolution globale de 172 bénéficiaires soit une augmentation totale de 42,6% soit une croissance moyenne annuelle de 2,66% de 2003 à 2019. Cette évolution modérée du nombre d'enfants à charge face à la multiplication par 3,3 du nombre de pensionnés de la tranche B marque la diminution de la proportion d'enfants à charge dans les ménages de retraités à l'identique de la tranche A.

4.4.2.6. Les bénéficiaires de la pension de réversion.

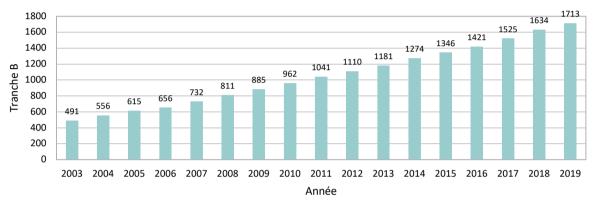
Le conjoint survivant a droit à une pension de réversion, si l'assuré décédé remplissait les conditions suivantes :

- était retraité ou décédé après l'âge à partir duquel il aurait pu prétendre à une retraite anticipée,
- avait cotisé durant au moins 5ans.
- était marié depuis au moins 2ans avant le décès avec le conjoint survivant ou justifie d'une filiation commune d'un enfant né ou à naître.

La pension de réversion est égale au 2/3 de la pension de retraite calculée avec les bonifications enfants et conjoint à charge dont bénéficiait ou aurait pu bénéficier l'assuré décédé.

Le montant de la pension peut être majoré de 10% par enfant à charge (au sens des prestations familiales), sans pouvoir dépasser le montant de la pension dont aurait bénéficié le défunt. Cette majoration pour enfant ne peut pas se cumuler avec les allocations familiales. En cas de remariage, la pension cesse d'être versée.

Les bénéficiaires de la pension de réversion



La population des bénéficiaires d'une pension de réversion a connu une progression globale légèrement supérieure à celle du nombre de pensionnés de la tranche B (multiplication par 3,48) L'augmentation moyenne globale est de 248,88% soit une augmentation annuelle moyenne de 15,55%. La progression moyenne est régulière sur la période.

4.3. Synthèse

Le nombre de cotisants n'a pas augmenté entre 2003 et 2019 surtout depuis la crise de 2008 qui a sévèrement touché le niveau de l'emploi et des salaires. En revanche, le nombre de retraités a plus que doublé en tranche A, et triplé en tranche B.

Le nombre de bénéficiaires des majorations pour conjoint à charge, des pensions de réversion, des retraites anticipées pour travaux pénibles a suivi dans des proportions proches.

Le recul du nombre de cotisants en TA entre 2008 et 2014 a provoqué une détérioration rapide du ratio actifs/retraité. En TB, s'il n'y a pas eu de recul du nombre de cotisants entre 2003 et 2019, les effectifs ont stagné dans la période 2008-2014

Le tableau suivant résume cette détérioration sachant que le nombre de cotisants correspond au nombre de salariés ayant cotisé au moins un mois dans le régime et ne correspond pas au nombre d'ETP (équivalents temps pleins) inférieur qui définit le nombre de cotisants 12 mois sur 12.

Le ratio actifs cotisants/retraités.

Tranche A	2003	2014	Variation 2003-2014	2019	Variation 2014-2019	Variation 2003-2019
Nombre de cotisants	76 309	73 009	-4,324%	80 291	9,974%	5,22%
Nombre de retraités	15 616	29 210	87,05%	34 611	18,49%	121,63%
Ratio actif/cotisant	4,8865	2,499	-48,85%	2,32	-7,16%	-52,52%

Tranche A.

Le ratio actif/cotisants s'est fortement dégradé (diminution de moitié) dans la période 2003-2014, il poursuit sa dégradation mais à un rythme plus lent grâce à la reprise économique depuis 2015, à une augmentation du nombre de cotisants et à un ralentissement du nombre de départ en retraite à l'exception notable de l'année 2019 qui a vu un grand nombre de départ en retraite au premier semestre de futurs retraités redoutant les effets de la réforme.

Tranche B	2003	2014	Variation 2003-2014	2019	Variation 2014-2019	Variation 2003-2019
Nombre de cotisants	30 595	35 008	14,42%	39 534	12,93%	29,12%
Nombre de retraités	4 222	10 777	155,26%	13 969	29,62%	230,86%
Ratio actif/cotisant	7,246	3,248	-55,18%	2,83	-12,86%	-60,94%

Tranche B.

Le ratio actif/cotisants s'est également fortement dégradé (diminution de moitié) dans la période 2003-2014, il poursuit sa dégradation pour les mêmes motifs que ceux constatés en TA.

Ces deux tableaux indiquent que les indicateurs de santé du système de retraite se sont rapidement dégradés depuis la crise de 2008 et qu'il aurait fallu prendre des décisions de sauvegarde dès cette époque.

La crise engendrée par la covid-2019 a anéanti la reprise économique. A ce jour il est difficile d'évaluer le délai permettant de retrouver le niveau d'activité et d'emploi de la fin de l'année 2019. La poursuite de la dégradation du ratio actifs/cotisants qui semble inévitable aura un impact sévère sur le système de retraite. Elle renforce des difficultés structurelles antérieures rencontrées par les régimes TA et TB.

Conseil d'Orientation et de Suivi des retraites

Rapport annuel 2020

Cinquième partie

Les comptes des régimes de retraite du RGS (ressources et charges).

Sommaire détaillé.

- 5. Les comptes du RGS (ressources et charges des régime de retraite).
- 5.1. Le régime de retraite tranche A 2003-31/12/2019.
- 5.1.1. Les cotisations des employeurs et des salariés sur le travail. Le coût salarial.
- 5.1.2. Le régime de retraite tranche A. Les ressources. 01/01/03 au 31/12/19.
- 5.1.2.1. La masse salariale. L'assiette de cotisation.
- 5.1.2.2. Le plafond
- 5.1.2.3. Les produits des cotisations + le FSR
- 5.1.3. Le régime de retraite tranche A : les charges.
- 5.1.3.1. Les pensions directes.
- 5.1.3.2. L'allocation Complémentaire de retraite
- 5.1.3.3. Les pensions de réversion
- 5.1.3.4. La majoration pour conjoint à charge
- 5.1.3.5. La majoration pour enfant à charge
- 5.1.3.6. Synthèse produits/charges.
- 5.1.4. Le régime de retraite tranche A. Les soldes du régime du 01/01/03 au 31/12/19
- 5.1.4.1. Les résultats courants.
- 5.1.4.2. Le niveau des dépenses et des réserves.
- 5.1.5. Les pensions de la retraite Tranche A.
- 5.1.5.1. Les pensions moyennes.
- 5.1.5.2. La durée de versement des pensions.
- 5.2. Le régime de retraite tranche B 2003-31/12/2019.
- 5.2.1. Les cotisations des employeurs et des salariés sur le travail. Le coût salarial.
- 5.2.2. Le régime de retraite tranche B. les ressources de 2003 Au 31/12/2019.
- 5.2.2.1. La masse salariale. L'assiette de cotisations.
- 5.2.2.2. Le plafond
- 5.1.2.3. Les produits des cotisations ; les recettes.
- 5.2.3. Le régime de retraite tranche B. Les charges de 2003 au 31/12/2019.
- 5.2.3.1. Les pensions directes.
- 5.2.3.2. Les pensions de réversion.
- 5.2.3.3. Les majorations de pension pour conjoint à charge.
- 5.2.3.4. Les majorations de pension pour enfant à charge.
- 5.2.4. Le régime de retraite tranche B. Les soldes du régime du 01/01/03 au 31/12/19.
- 5.2.4.1. Les résultats courants
- 5.2.4.2. Les dettes et les réserves.
- 5.2.4.3. Le ratio recettes/dépenses.
- 5.2.5. Les pensions de la retraite Tranche B.
- 5.2.5.1. Les pensions moyennes de la tranche B.
- 5.2.5.2. La durée moyenne de versement de la pension.
- 5.2.6. Conclusion de la cinquième partie : ressources et charges.
- 5.3. Les départs, les pensions de retraite de 1996 à 2020.
- 5.3.1 Méthodologie. Contexte économique et social.
- 5.3.2. Synthèse des départs en retraite 1996-1/7/2019.
- 5.3.3. Synthèse des départs en retraite 2019 : les premiers effets de la réforme.
- 5.3.4. ANNEXES. Les départs en retraite de 1996 au 1/7/2019.

5. Les comptes du RGS (ressources et charges des régime de retraite).

5.1. Le régime de retraite tranche A 2003-31/12/2019.

5.1.1. Les cotisations des employeurs et des salariés sur le travail. Le coût salarial.

Le régime de retraite du RGS est financé à plus de 90% par les cotisations prélevées sur le travail, réparties entre l'employeur (66%) et le salarié (33%). Elles constituent à la fois le salaire indirect des salariés qui contribuent aux assurances sociales dont ils bénéficient une part importante du coût du travail pour l'entreprise.

Il est important de pouvoir visualiser le coût du travail en Polynésie car les cotisations qui sont prélevées sont les seules ressources permettant le financement du régime. Le tableau suivant illustre les cotisations prélevées, le montant et la part de l'employeur et du salarié de 1 SMIG au plafond de la tranche A en 2020.

TRANCHE A. SMIG brut et net salarié, coût salarial employeur 2020.

Cotisation salariée				
SMIG		Plafond	SMIG X 1	Plafond TA
SMIG horaire brut			904,8	904,8
Salaire mensuel brut SMIG			152 914	264 000
Cotisation salarié	Taux	Pafond		
assurance maladie	5,65%	5 000 000	8 640	14 916
assurance retraite Tr A	7,33%	264 000	11 209	19 351
assurance retraite Tr B	5,81%	256 000		
Fonds Social Retraite	0,18%	264 000	275	475
Total cotisations salarié Tr A	13,16%		20 123	34 742
Total cotisations salarié			13,16%	13,16%
SALAIRE NET		•	132 791	229 258

Cotisation employeur]			
cotisations patronales	Taux	Pafond	SMIG X 1	Plafond Tr A
assurance maladie	11,30%	5 000 000	17 279	29 832
assurance retraite Tr A	14,77%	264 000	22 585	38 993
assurance retraite Tr B	11,62%	256 000	0	0
Fonds Social Retraite Plafond TA	0,36%	264 000	550	950
Accidents du travail	0,77%	3 000 000	1 177	2 033
Prestations familiales	3,33%	750 000	5 092	8 791
FSRE >1000000 < 485 000 fcp	1,00%	485 000	529	1 640
AVTS	0,02%	195 000	31	53
Contribution exc maladie	0,75%	5 000 000	1 147	1 980
Formation prof	0,50%	5 000 000	765	1 320
Total cotisation employeur			49 156	85 592
COÛT SALARIAL			202 070	349 592
Charges employeur			32,15%	32,42%

Total charges sociales		
total charges sociales	69 279	120 334
total prélèvements sociaux	45,31%	45,58%

- Le salaire charges comprises du SMIG s'établit à :

202 070 fcp / mois.

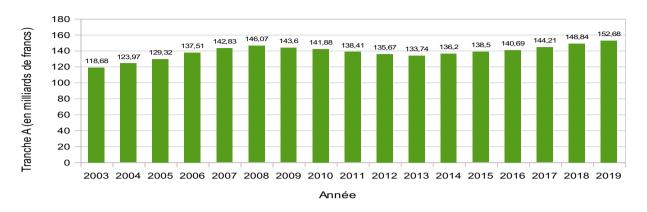
- Le salaire charges comprises au plafond de la tranche A s'établit à :

349 592 fcp / mois.

5.1.2. Le régime de retraite tranche A. Les ressources. 01/01/03 au 31/12/19.

5.1.2.1. La masse salariale. L'assiette de cotisation.

Evolution de l'assiette de cotisation de 2003 à 2019

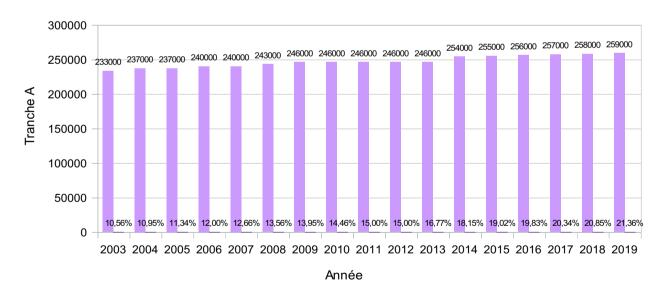


Le diagramme ci-dessus met en évidence la croissance économique sur la période de 2003 à 2008 affichant ainsi une assiette de cotisations de 118 milliards en 2003 contre 146 milliards en 2008 soit une progression de 23,72% sur la période et une moyenne annuelle de 4,74%.

Après la crise économique, il faudra attendre 10 ans pour que le niveau d'assiette de cotisation revienne à celui enregistré en 2008. L'année 2019 est clôturée avec 152 milliards d'assiette de cotisations qui indique le retour de la croissance.

5.1.2.2. Le plafond.

Evolution des plafonds et des taux de 2003 à 2019



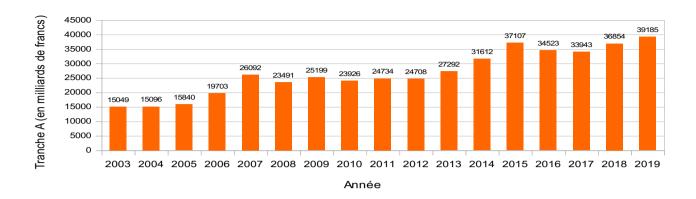
Sur les seize dernières années le plafond mensuel de cotisations a progressé de 233.000 fcp en 2003 à 259.000 fcp en 2019 soit une augmentation de 11,15% sur la période et une moyenne annuelle de 0,69% lié à l'absence de support économique objectif à sa revalorisation.

Le taux de cotisation a été multipliés par 2 sur la période 2003 à 2019, passant de 10,56% à 21,36% pour atteindre 22% en 2020.

Le décalage constaté entre évolution du plafond et du taux indique une stagnation de la base de cotisation qui n'a pas suivi l'augmentation du salaire moyen sur la période.

5.1.2.3. Les produits des cotisations ; les recettes + le FSR.

Les recettes de la Tranche A de 2003 à 2019



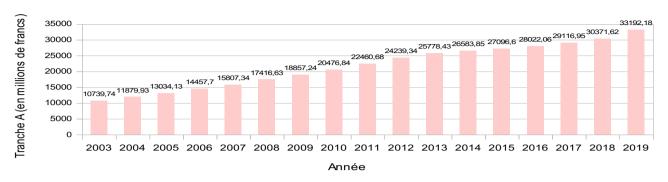
Les recettes de la Tranche A ont été multipliées par 2,6 (15,049 mds en 2003, 39,185 mds en 2019) en progression moyenne annuelle de 10,02%. On peut distinguer trois périodes distinctes :

- 2003-2007 : une progression de 73,38% avec un niveau de recettes passant de 15049 milliards à 26092 milliards.
- 2008-2013 : une baisse des recettes suite à la crise économique avec un niveau de recettes inférieur à celui de 2007.
- 2013-2019 : l'amélioration des recettes impulsée autant par le retour à la croissance économique que l'augmentation du taux de cotisations.

5.1.3. Le régime de retraite tranche A : les charges.

5.1.3.1. Les pensions directes.

Evolution des pensions directes versées

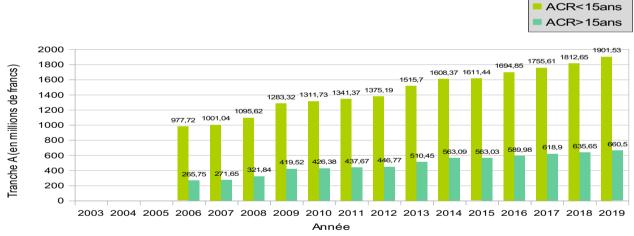


Sur les seize dernières années, les charges de la retraite tranche A n'ont cessé de croître en accord avec la progression du nombre de retraités, l'augmentation de l'espérance de vie, la crise économique de 2008-2015 malgré le durcissement des conditions du départs en retraite.

En effet, les charges pour pensions directes ont été multipliées par 3,1 (10,739 mds en 2003, 33,192 mds en 2019) soit une progression moyenne annuelle de 13,06%.

5.1.3.2. L'allocation Complémentaire de retraite.

Evolution de l'ACR (Allocation Complémentaire de Retraite) versée



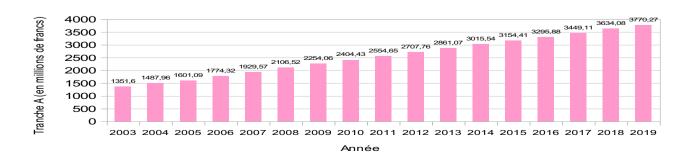
Les charges de l'ACR ont été multipliées par 2 entre 2006 et 2019 augmentant de 1,24 mds à 2,56 mds.

La part de l'ACR > 15 ans financée par les cotisations sur le travail a été multipliée par 2,5 depuis 2006 pour atteindre 660,53 mds en 2019, en progression de 10%/an.

La part de l'ACR < 15 ans pris en charge par le pays a quasiment doublé sur les 13 dernières années passant de 977,72 millions à 1,901milliard en progression de 6,5%/an.

5.1.3.3. Les pensions de réversion.

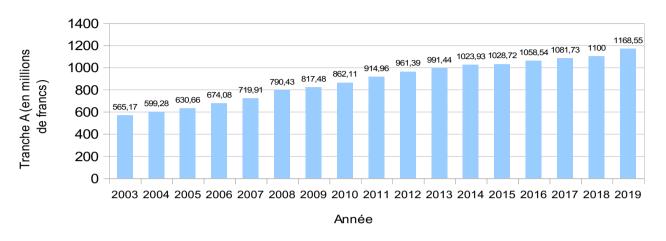
Evolution des pensions réversion versées



Les pensions de réversion versées annuellement par le RGS ont été multipliées par 2,8 sur les 17 dernières années passant ainsi de 1,351 milliard en 2003 à 3,770 milliards en 2019, en progression moyenne annuelle de 11,18%.

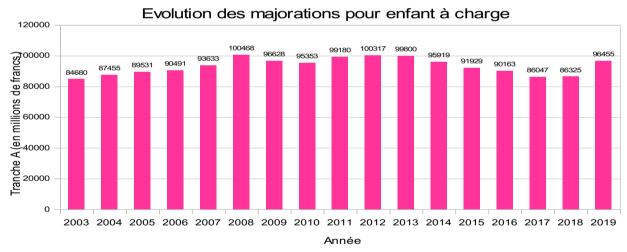
5.1.3.4. La majoration pour conjoint à charge.

Evolution des majorations pour conjoint à charge



La majoration de pension pour conjoint à charge est passée de 565 millions à 1,168 milliard de en 2003 à 2019 soit un doublement et une progression annuelle moyenne de 6,67%.

5.1.3.5. La majoration pour enfant à charge.



Le montant des pensions versées pour enfant à charge reste stable dans le temps avec 84 millions de dépenses enregistrées en 2003 contre 96 millions de dépenses enregistrées en 2019 malgré l'augmentation du nombre de retraités traduisant une baisse du nombre d'enfants élevés par leurs grands-parents.

5.1.3.6. Synthèse produits/charges.

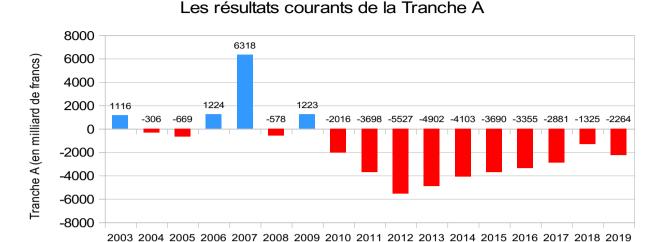
Le montant des charges a fortement augmenté (multiplication par 3) sur la période 2003-2019 alors que l'assiette de cotisation a stagné. Les recettes supplémentaires sont venues principalement de l'augmentation du taux de cotisation (multiplication par 2) qui a fortement impacté le coût du travail (salariés et employeurs).

Les pensions directes représentent 85% des charges de la tranche A, l'ensemble des majorations et des dispositifs de solidarité représentant 15% de ces charges.

Ces constats devront être pris en compte pour la poursuite de la réforme de la retraite.

5.1.4. Le régime de retraite tranche A. Les soldes du régime du 01/01/03 au 31/12/19

5.1.4.1 Les résultats courants.



Les comptes de la Tranche A sont déficitaires depuis 2010 comme le démontre le graphique ci-dessus. Les déficits cumulés avoisinent les 33,761 milliards. Ces déficits sont semble-t-il le résultat du système de retraite très avantageux, d'un manque de création d'emplois depuis la crise de 2008, d'une espérance de vie plus longue pour les retraités ce qui engendrent une population d'actifs cotisants en diminution constante bien que les charges de la retraite soient en augmentation.

Année

Le versement des prestations retraite a été assuré pendant ces 9 années par un prélèvements sur les réserves de la retraite tranche A soit une moyenne 3,7 milliards par an. Ces réserves sont aujourd'hui pratiquement épuisées, ôtant toute marge de manœuvre au régime. Le système de retraite est au pied du mur ayant l'obligation réglementaire d'équilibrer ses comptes annuels en recettes et dépenses sous peine de devoir baisser le niveau des pensions.

Les dépenses et les réserves de la Tranche A

5.1.4.2. Le niveau des dépenses et des réserves.

les dépenses

Les réserves au 31/12/n-1

60000 50473 49102 50000 45404 44155 43600 Tranche A(en milliards de francs) 42931 41449 39877 40000 36824 34976 ³⁵⁷¹⁵ 32193 30235 30000 25942 24069 23976 19775 20000 18478 17357 16509 15402 13933 10000 O 2004 2005 2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019

Année

Le diagramme ci-dessus compare les dépenses aux réserves de la Tranche A. On constate une multiplication par 3 des dépenses annuelles (13,933 mds en 2003, 41,449 mds en 2019) en progression moyenne annuelle de 12,34%. Les réserves quant à elles diminuent depuis 2009 (51,118 mds en 2007, 17,357 mds en 2019) soit une diminution de 33,76 mds en 10 ans (66%) soit une réduction moyenne annuelle de -6,60%.

Le ratio dépenses réserves s'est fortement dégradé, les réserves représentaient 3,4 fois le montant de prestations versées en 2003, elle ne représentant plus que 5 mois de prestations en 2019, seuil inférieur au montant règlementaire fixé à 1 année de prestations qui voudrait 41,45 mds de réserves soit un manque de 24,1 mds.

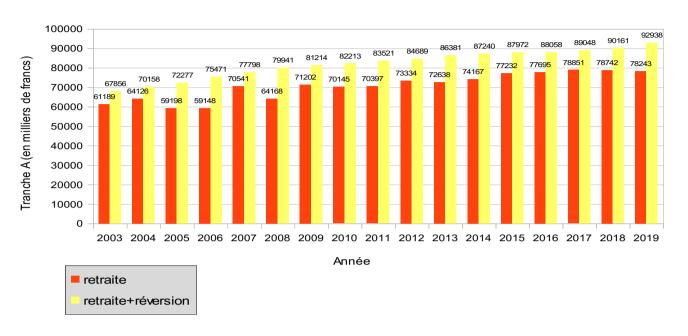
Cette situation est d'autant plus préoccupante que les réserves de la retraite peuvent être mobilisées par la CPS pour équilibrer la trésorerie déficitaire des autres branches qu'elle gère notamment la maladie. En réalité, les réserves disponibles ne s'élèvent pas à plus de 3 milliards à peine 1 mois de prestations.

Les soldes du régime tranche A sur les 20 dernières années indiquent qu'il était au pied du mur, proche de la cessation de paiement en 2019 si rien n'avait été entrepris. La suite du rapport essaiera d'identifier si la réforme est suffisante pour le pérenniser ou si la poursuite de la réforme est nécessaire à sa survie.

5.1.5. Les pensions de la retraite Tranche A.

5.1.5.1. Les pensions moyennes.

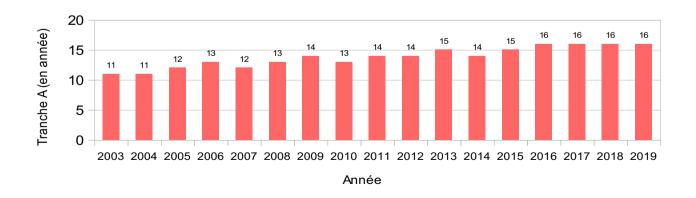
Evolution des pensions moyennes



- Le montant de la pension moyenne de retraite est passé de 61 189F fcp à 78243 fcp soit une augmentation de 28% de 2003 à 2019 et une moyenne annuelle de 1,74%. La pension reste inférieure au minimum vieillesse d'une personne seule.
- Le faible niveau des pensions résulte autant du salaire de carrière que de la faible durée moyenne de cotisation des retraités partis souvent très tôt à la retraite (50 ans avec 15 années de cotisation. Il interroge sur le rôle de revenu principal ou de revenu d'appoint donné à ces pensions par les bénéficiaires.
- Le montant de la pension moyenne versée incluant la pension de réversion est passé de 67 856 fcp à 92 938 fcp soit une progression de 36,9% et une moyenne annuelle de 2,22%. Elle touche 75% des retraités dont le couple a été affilié au RGS en activité/

5.1.5.2. La durée de versement des pensions

Evolution de la durée moyenne de versement de la pension



La durée moyenne de versement de la pension de retraite y compris réversion par les bénéficiaires du régime de retraite TA a progressé de 5 ans depuis 2003 pour atteindre 16,1 ans depuis 2016 sans augmenter depuis, soit une augmentation de 4 mois/an en 14 ans. La charge des pensions s'est alourdie de 45% sur la même période.

5.1.5.1 Le ratio cotisants/retraités. La durée de récupération des cotisations versées.

Tableau d'évaluation : Pension de base attribuée. Cotisations versées. Délai récupération (retraite A). Hypothèse: Salaire Moyen de Référence (SMR) calculé sur les 60 derniers mois de cotisation au 1/1/2014.

20 ans 35 ans	1994 1979		Retraite 60 ans		Retraite abattement	anticipée à 3%/an	55 ans 15%	
nb	montant	Pension	Délai	pension	avec	Pension	Délai	pension
annuités	cotisations	brute	récupération	versée	taux	brute	récupération	versée
	versées	sans	nb années	sur 10 ans	abattement	avec	nb années	sur 10 ans
	Jusqu'à	abattement	cotis versées/		3%/an	abattement	cotis versées/	
	fin 2013		pension				pension	
20	6 358 990	98 400	5,4	11 808 000	15%	83 640	6,3	10 036 800
21	6 551 110	103 320	5,3	12 398 400	15%	87 822	6,2	10 538 640
22	6 739 042	108 240	5,2	12 988 800	15%	92 004	6,1	11 040 480
23	6 912 334	113 160	5,1	13 579 200	15%	96 186	6,0	11 542 320
24	7 073 057	118 000	5,0	14 160 000	15%	100 300	5,9	12 036 000
25	7 214 041	123 000	4,9	14 760 000	15%	104 550	5,8	12 546 000
26	7 344 041	127 929	4,8	15 351 480	15%	108 740	5,6	13 048 758
27	7 462 936	132 840	4,7	15 940 800	15%	112 914	5,5	13 549 680
28	7 579 646	137 760	4,6	16 531 200	15%	117 096	5,4	14 051 520
29	7 679 316	142 680	4,5	17 121 600	15%	121 278	5,3	14 553 360
30	7 765 916	147 600	4,4	17 712 000	15%	125 460	5,2	15 055 200
31	7 835 916	152 520	4,3	18 302 400	15%	129 642	5,0	15 557 040
32	7 881 816	157 538	4,2	18 904 560	15%	133 907	4,9	16 068 876
33	7 927 716	162 280	4,1	19 473 600	15%	137 938	4,8	16 552 560
34	7 970 916	167 280	4,0	20 073 600	15%	142 188	4,7	17 062 560
35	8 011 416	172 200	3,9	20 664 000	15%	172 200	4,6	20 664 000

Année	Plafond
	retraite A
2013	246 000
2012	246 000
2011	246 000
2010	246 000
2009	246 000

Prélèvement
sur retraite
AM: 5,53%
CST: 1416
fcp
0011110

SMR =
Moyenne
60
derniers
mois
plafond
TA

Date	SMR
01/01/2014	246 000
01/04/2014	246 000
01/07/2014	246 000
01/10/2014	247 200
01/12/2014	247 467
01/01/2015	247 600
	•

Source CPS 2014

Lecture:

Un salarié qui aura cotisé au plafond de la retraite (cotisation employeur + salarié) 35 annuités au plafond de la retraite A aura versé 8 011 416 fcp.

Il touchera une pension mensuelle brute Ta de 172 000 fcp (161 261 fcp nette)

Soit une pension annuelle nette de $161\ 262\ x\ 12 = 1\ 935\ 132$ fcp nette annuelle.

Pour payer cette pension annuelle, il faut :

3,5 salariés cotisants au plafond de la retraite TA.

6 salariés au SMIG de la retraite TA;

En 10 ans, la CPS lui aurait versé 20,66 millions soit 2,6 fois le montant de ses cotisations : 8 011 516 fcp.

Source CPS 2014

- Le tableau ci-dessous présente le ratio d'équilibre de la retraite défini par le rapport cotisants/retraités, les cotisations acquittées et les pensions. En retraite par répartition, ce rapport doit permettre l'équilibre. Le régime se porte d'autant mieux que le nombre d'actifs cotisants est élevé. Ce ratio actifs/retraités a évolué comme suit :
- 1995. 5,6 cotisants pour 1 retraité.
- 2008. 3,2 cotisants pour 1 retraité.
 2014. 2,2 cotisants pour 1 retraité
- 2019 2,1 cotisants pour 1 retraité

Pour que le régime soit à l'équilibre chaque cotisant doit avoir contribué par ses cotisations à la pension qu'il perçoit afin de ne pas faire supporter le poids de sa retraite sur les actifs cotisants de la génération suivante. Ainsi le rendement de l'AGIRC-ARRCO, régime de retraite complémentaire par répartition est de 6%. Au-delà, ce sont les générations futures qui devront faire un effort supplémentaire financier pour que les pensions soient versées.

La dégradation du ratio actifs/retraités a contribué au déficit courant annuel des comptes de la CPS, en difficulté financière depuis 2000. Pour verser les prestations, elle a puisé dans les réserves aujourd'hui pratiquement épuisées. Le régime ne pouvait continuer à verser des pensions aussi généreuses qui le menait à la cessation de paiement.

- Le délai de récupération des cotisations versées.

Les délais de récupération entre 3,9 et 6,3 années correspondent à la cotisation totale incluant les parts employeur et salarié que le COSR a vérifié sur la base des plafonds et des taux des années considérées, il montre une grande générosité du régime de retraite qui a pour conséquence de faire peser sur les actifs cotisants la charge de la pension perçue au-delà de la durée de récupération des cotisations versées.

Ce tableau de 2014 établi par la CPS permet de constater que :

- un salarié parti à la retraite en 2013 récupérait l'ensemble des cotisations versées durant sa carrière active en seulement 4 ans. Le même tableau indique qu'un salarié ayant cotisé 25 ans au plafond de la retraite TA, a versé 7 214 041 F de cotisation. La pension brute étant de 123 000 F/mois, il récupère l'ensemble de ses cotisations en 4,9 années.
- En 10 ans, il touche une pension de 14 760 000 F 2 fois le montant de ses cotisations, en 20 ans, 29 520 000 F, 4 fois ce montant, en 30 ans 44 280 000 fcp, 6 fois le montant de ses cotisations. Percevoir sa retraite pendant 30 ans n'est pas impossible, le départ en retraite ayant été autorisé à 50 ans pour la plupart des retraités.
- A partir de 2014 et la modification des règles de la retraite TA, la pension qu'il touche, après abattement pour départ anticipé de 5 ans avant l'âge légal est de 104 550 F. Avec les abattements d'âge en vigueur au 1^{er} janvier 2014 :
- Sur 10 ans, il perçoit alors 12 546 000 F, 1,75 fois le montant de ses cotisations
- Il récupère l'ensemble des cotisations versées en 25 ans en 5,8 années.
- Il apparaît donc que le régime de retraite TA du RGS est resté très avantageux pour les retraités, même après la réforme de 2013, avec un délai de récupération des cotisations compris entre 4,7 et 6,3 années pour une durée de versement bien plus longue en moyenne de 16 années.
- Au regard de l'espérance de vie des retraités, de la diminution du ratio démographique actifs/retraités, la CPS ne pouvait et ne pourrait pas garantir le versement des pensions acquises à ce niveau sur le moyen ou long terme.

Le COSR souhaite que l'étude sur le délai de récupération des cotisations versées faite par la CPS en 2014 soit actualisée en tranche A et ne tranche B au regard de la réforme de la retraite du 1° février 2019 afin d'en évaluer les effets.

Il apparait clairement que le système de retraite a été jusqu'à présent très généreux pour les retraités et que le régime n'est pas en capacité d'honorer de tels engagements aux mêmes conditions à l'avenir.

5.2. Le régime de retraite tranche B 2003-31/12/2019.

5.2. Le régime de retraite tranche B 2003-31/12/2019.

5.2.1. Les cotisations des employeurs et des salariés sur le travail. Le coût salarial.

Le régime de retraite du RGS est financé à plus de 90% par les cotisations prélevées sur le travail, réparties entre l'employeur (66%) et le salarié (33%). Elles constituent à la fois le salaire indirect des salariés qui contribuent aux assurances sociales dont ils bénéficient une part importante du coût du travail pour l'entreprise.

Il est important de pouvoir visualiser le coût du travail en Polynésie car les cotisations qui sont prélevées sont les seules ressources permettant le financement du régime. Le tableau suivant illustre les cotisations prélevées, le montant et la part de l'employeur et du salarié du plafond de la tranche A au plafond de la ranche B en 2020.

TRANCHE B. Salaire brut et net salarié, coût salarial employeur 2020.

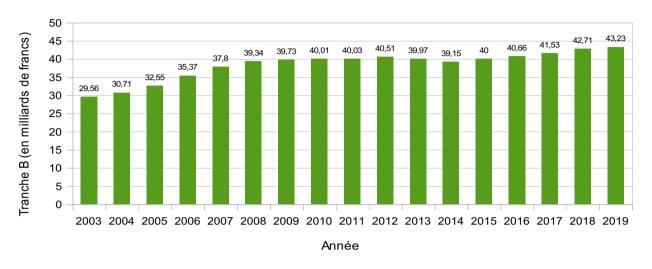
Cotisation salariée							
SMIG							
SMIG horaire brut		Plafond	Plafond TA		SMIG X 2	SMIG X 3	Plafond TB
Salaire mensuel brut SMIG			904,8		904,8	904,8	904,8
Cotisation salarié			264 000		305 828	458 742	520 000
assurance maladie	Taux	Pafond					
assurance retraite Tr A	5,65%	5 000 000	14 916		17 279	25 919	29 380
assurance retraite Tr B	7,33%	264 000	19 351		19 351	19 351	19 351
Fonds Social Retraite	5,81%	256 000			2 430	11 315	14 874
Total cotisations salarié Tr A	0,18%	264 000	475		475	475	475
Total cotisations salarié	13,16%		34 742		39 536	57 060	64 080
SALAIRE NET			13,16%		12,93%	12,44%	12,32%
			229 258		266 292	401 682	455 920
Cotisation employeur							
cotisations patronales							
assurance maladie	Taux	Pafond	Plafond Tr A	١	SMIG X 2	SMIG X	Plafond Tr B
assurance retraite Tr A	11,30%	5 000 000	29 832		34 559	51 838	58 760
assurance retraite Tr B	14,77%	264 000	38 993		38 993	38 993	38 993
Fonds Social Retraite Plafond TA	11,62%	256 000	0		4 860	22 629	29 747
Accidents du travail	0,36%	264 000	950		950	950	950
Prestations familiales	0,77%	3 000 000	2 033		2 355	3 532	4 004
FSRE >1000000 < 485 000 fcp	3,33%	750 000	8 791		10 184	15 276	17 316
AVTS	1,00%	485 000	1 640		2 958	3 587	3 850
Contribution exc maladie	0,02%	195 000	53		39	39	39
Formation prof	0,75%	5 000 000	1 980		2 294	3 441	3 900
Total cotisation employeur	0,50%	5 000 000	1 320		1 529	2 294	2 600
COÛT SALARIAL			85 592		98 721	142 579	160 159
Charges employeur			349 592		404 549	601 321	680 159
	•		32,42%		32,28%	31,08%	30,80%
Total charges sociales	_						
total charges sociales						, ,	
total prélèvements sociaux			120 334		138 257	199 639	224 239
			45,58%		45,21%	43,52%	43,12%

- Le salaire charges comprises au plafond de la tranche A s'établit à :	349 592 fcp / mois.	Part TrB:
- Le salaire charges comprises de 2 SMIG s'établit à :	404 549 fcp / mois.	<i>54 957 fcp</i>
- Le salaire charges comprises de 3 SMIG s'établit à :	601 321 fcp / mois.	251 729 fcp
- Le salaire charges comprises au plafond de la tranche B s'établit à :	680 159 fcp / mois.	330 567 fcp

5.2.2. Le régime de retraite tranche B. les ressources de 2003 Au 31/12/2019.

5.2.2.1. La masse salariale. L'assiette de cotisations

Evolution de l'assiette de cotisation de 2003 à 2019

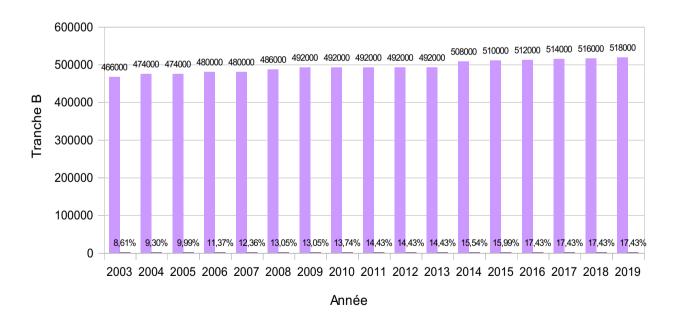


L'assiette de cotisation du régime de retraite TB est passé de 29,56 mds à 43,23 mds en augmentation de 13,67 mds et 46,24% de 2003 à 2019 pour une progression annuelle moyenne de 2,89% après avoir atteint 40 mds en 2012 et connu une diminution entre 2012 et 2016. La progression de 2012 à 2019 est bien plus faible (6,71%) soit moins de 1%/an.

Elle traduit un tassement des salaires dans la période de crise entre 2008 et 2015 puis une reprise après 2015.

5.2.2.2. Le plafond.

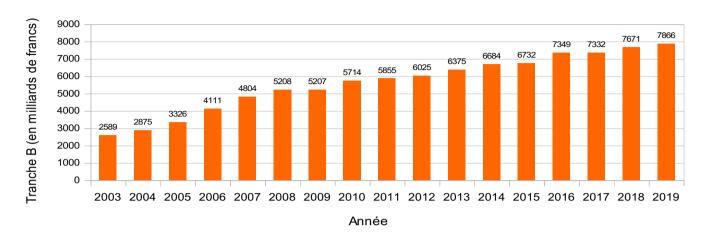
Evolution des plafonds et des taux de 2003 à 2019



Le plafond de la tranche B, fixé au double de celui de la tranche A jusqu'en 2020 a évolué dans les mêmes proportions en augmentation de 466.000 fcp/ mois à 518.000 fcp/mois soit 11,15% sur la période 2003 à 2019 et 0,66%/an. Le taux de cotisation a plus que doublé de 2003 à 2016 (8,61% à 17,43%) en augmentation moyenne de 0,68%/an. L'augmentation du taux et du plafond sont les principaux contributeurs de l'augmentation des recettes.

5.2.2.3. Les produits des cotisations.

Les recettes Tranche B de 2003 à 2019

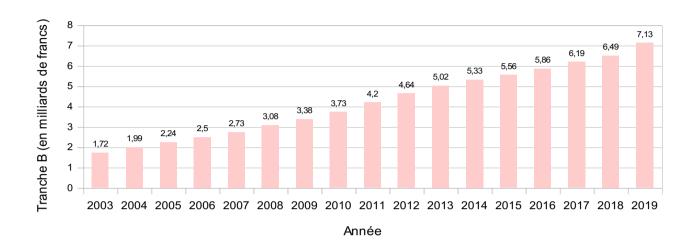


Les produits de cotisations retraite Tranche B ont été multipliés par 3 passant de 2,589 mds à 7,866 mds sur les seize dernières années en progression annuelle moyenne de 12,75% du principalement au relèvement du taux de cotisation qui a doublé sur la période.

5.2.3. Le régime de retraite tranche B. Les charges de 2003 au 31/12/2019.

5.2.3.1. Les pensions directes.

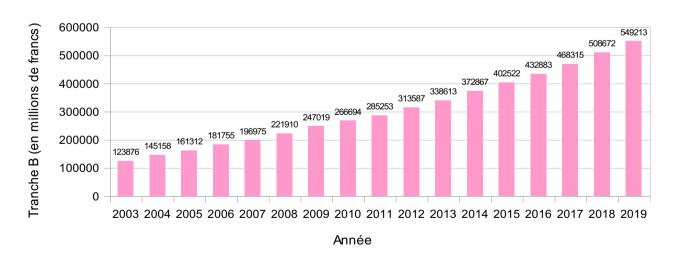
Evolution des pensions directes versées



Les dépenses lies aux pensions directes servies en retraite TB sur la période 2003 à 2019 ont été multipliées par 4 progressant de 1,72 milliard à 7,13 milliards sur la période et en moyenne de 19,6% par an.

5.2.3.2. Les pensions de réversion.

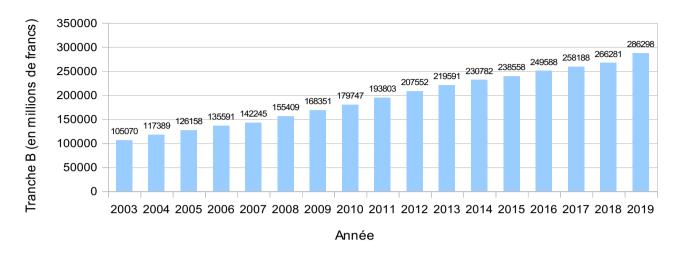
Evolution des pensions réversion versées



Le montant des pensions de réversion versées par le régime de la TB a été multiplié par 4,4 (123.876 M en 2003 549.213 m en 2019, en progression moyenne annuelle de 21,46%.

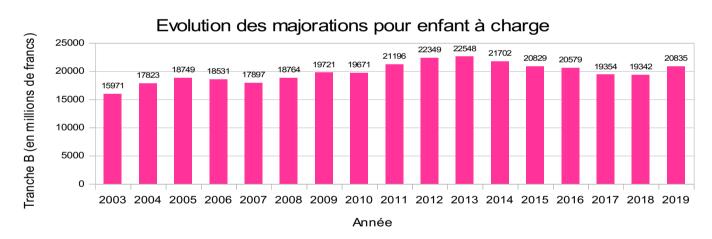
5.2.3.3. Les majorations de pension pour conjoint à charge

Evolution des majorations pour conjoint à charge



Les majorations de pension pour conjoint à charge ont été multipliées par 2,7 (105 M en 2003, 286 M en 2019) soit une augmentation moyenne annuelle de 10,78%.

5.2.3.4. Les majorations de pension pour enfant à charge



Les majorations pour enfant à charge sont restées relativement stables sur les seize dernières années. Elles sont passées de 15.97 M à 20.83 M en augmentation moyenne annuelle de 1,9%.

Synthèse.

Les produits ont été multipliés par 3 sur la période 2003-2019.

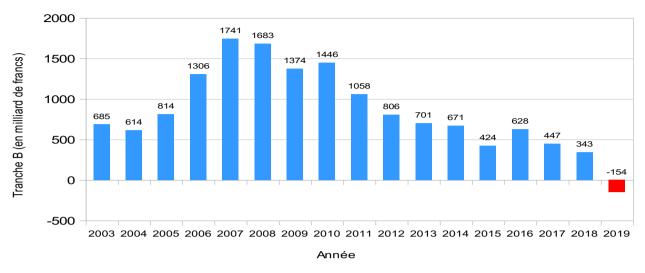
Les charges ont été multipliées par 4 sur la même période en progression de 20% par an.

Le régime connaît ses premiers déficits courants à compter de 2019 attestant la dégradation de l'équilibre du régime. On constate un effet ciseaux sur les comptes courants (les charges deviennent supérieures aux produits).

5.2.4. Le régime de retraite tranche B. Les soldes du régime du 01/01/03 au 31/12/19

5.2.4.1. Les résultats courants.

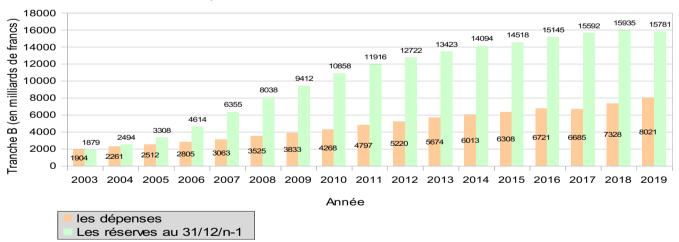




Les résultats courants de la Tranche B ont été bénéficiaires sur les quinze dernières années mais affiche depuis 2019 un déficit de 154 millions ce qui signifie que les cotisations prélevées ne couvrent plus les dépenses du régime. A compter de 2019, les prestations servies se font donc par prélèvements sur les réserves constituées. Cette situation est confirmée en 2020. Il devient donc rapidement nécessaire de réformer le système afin d'assurer sa pérennité.

5.2.4.2. Les dettes et les réserves.

Les dépenses et les réserves de la Tranche B



Le graphique ci-dessus décrit la courbe des dépenses relatives à la TB et d'autre part la courbe de ses réserves. Les dépenses de pensions servies ont été multipliées par 4,2 (1.904 md à 8.021 mds en 16 ans) progression annuelle moyenne de 20%.

Les réserves affichaient un montant de 1.879 milliard en 2003 contre 15.871 milliards en 2019.

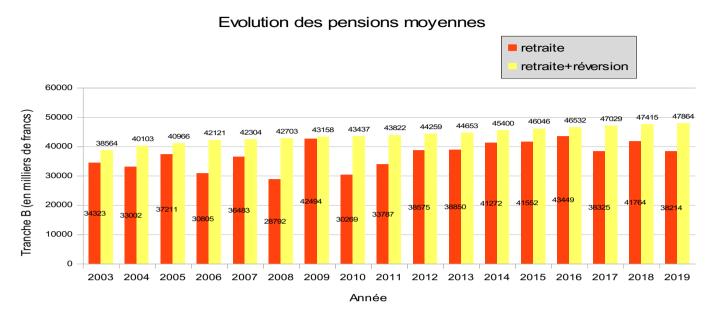
Bien que la situation de la tranche B présente des apparences plus favorables avec une absence de déséquilibre des comptes et des réserves couvrant 2 années de prestations retraite en 2020, cette dernière est structurellement déficitaire à ce jour. En effet, les engagements de versement de pensions dépassent de façon considérable les capacités financières du régime. Le déficit, acté pour 2020, va se creuser profondément à court terme.

5.2.4.3. Le ratio recettes/dépenses.

Ce ratio se dégrade de 2,5 à 1,95 de 2011 à 2019, les comptes courants sont en déficit depuis 2019.

5.2.5. Les pensions de la retraite Tranche B.

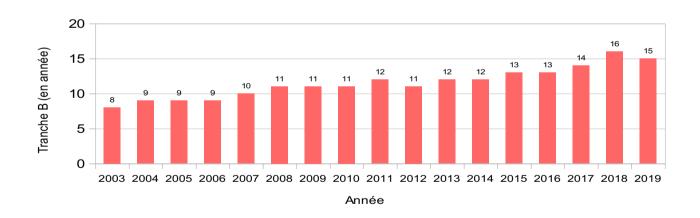
5.2.5.1. Les pensions moyennes de la tranche B.



Le montant des pensions de retraite moyennes mensuelles perçues au titre du régime Tranche B est de 34 323 fcp en 2003 contre 38 214 fcp en 2019 soit une augmentation de 11,33% sur les seize dernières années. Le montant des pensions moyennes mensuelles cumulant retraite et pensions de réversion a progressé de 24,11% de 2003 à 2016 passant de 38 564 fcp à 47 864F fcp.

5.2.5.2. La durée moyenne de versement de la pension.

Evolution de la durée moyenne de versement de la pension



La durée moyenne de versement de la pension en Tranche B est passée de 8 ans en 2003 à 16 ans en 2018 soit une durée moyenne doublée sur les seize dernières années.

Selon les dernières estimations de la CPS en 2020, la durée de versement de la pension TB diminuerait à 14,5 ans en 2019, l'âge moyen du départ en retraite se situerait à 57,4, l'âge moyen du décès à 72 ans depuis 2016.

La réforme de 2019 semble avoir eu un impact significatif sur l'âge du départ en retraite. Une étude plus précise est nécessaire.

La durée effective du versement des pensions est une variable essentielle dans l'estimation des équilibres financiers à construire.

5.2.6. Conclusion de la cinquième partie : ressources et charges.

Sur les dernières années environ 70% des ressources de la PSG sont issues des cotisations, 22% sont assurés par la CST, 7 % par le pays et 1 % par l'Etat. Pour le régime de retraite, les cotisations financent la totalité des charges hors ACR <15 ans financé par le Pays.

Le budget initial de la CPS 2020 a inscrit en recettes 102 milliards dont 97,1 en cotisation. Ces dépenses confondent dans un même budget les charges de l'assurance assurées par les cotisations sur le travail et celles relevant de la solidarité territoriale financée par l'impôt notamment la CST et diverses taxes prélevées par le Pays. La branche vieillesse représente plus de la moitié de ces dépenses.

Les taux, recettes et dépenses de la branche vieillesse inscrites au budget 2020.

En milliards xpf	plafond	taux cotisation	Recettes	Dépenses	Résultat
Retraite Tranche A	264 000	22%	35 340	39 798	-3 958
FSR exceptionnel	Seuil 100000 plafond 486 000	1%	1 242		
FSR ACR > 15 ans	264 000	0,54	858	852	6
FSR ACR < 15 ans	Budget pays	FELP	1 900	1 900	0
Retraite tranche B	520 000 (assiette 256 000)	17,43%	7 782	8 284	-502
ASPA minimum vieillesse		FELP	4 200	4 200	0
TOTAL			50 576	55 034	-4458

Source CPS 2020

La situation financière des régimes de retraite tranche A et tranche B de la CPS est inquiétante en 2020.

Les comptes de la retraite tranche A sont structurellement déficitaires et affichent un déficit courant ininterrompu depuis 2008, les cotisations de l'année ne couvrent pas les prestations servies.

L'année 2019 s'est achevée sur des perspectives 2020 positives à la fois pour l'économie et l'emploi après 5 ans d'efforts pour remettre en route l'activité et assainir les comptes publics.

La protection sociale, dont la retraite et son financement, ont été favorablement impactées malgré les nombreux départs en retraite de juin 2019 provoqués par l'application de la réforme au 01/07/2019.

Toutefois, cette amélioration de l'environnement économique n'a pas été suffisante pour rétablir l'équilibre recettes/dépenses notamment du régime de retraite tranche A à laquelle cotisent tous les salariés polynésiens autres que les fonctionnaires d'Etat. Malgré l'embellie économique, les comptes courant de la retraite sont restés déficitaires.

Le financement du système de retraite polynésien et de la Protection Sociale Généralisée

Comme expliqué précédemment, la retraite est principalement financée par les cotisations salariales et patronales. Compte tenu des prélèvements sociaux des autres branches de la PSG, le taux moyen des charges sociales varie entre 45,3% pour un salaire mensuel au SMIG (152 914 fcp) et 36% pour salaire équivalent à 5 SMIG (764 570 fcp). Le niveau élevé des cotisations réparties pour 2/3 à la charge de l'employeur et 1/3 à la charge du salarié élevé laisse peu de place à des hausses supplémentaires. Il contribue par son niveau à un coût du travail élevé supérieur à tous les pays de la région pacifique constituant un frein non négligeable à l'embauche et à la relance économique voulue par le gouvernement afin de juguler les effets sur l'activité et l'emploi provoqués par la crise de la covid-19.

Ces recettes dépendent de la conjoncture économique, du niveau de l'emploi et des salaires déclarés. Pour diminuer le coût du travail et faire face à cette contrainte, il est nécessaire de séparer les charges relevant de l'assurance financée par les cotisations et les charges de la solidarité financée par la fiscalité.

Elargir le champ du financement de la Protection Sociale Généralisée par la fiscalité selon des modalités à définir constitue donc une piste dont le COSR préconise l'étude de faisabilité dès 2021 après concertation avec les différents acteurs.

Questionnement sur le minimum vieillesse.

L'existence d'un minimum vieillesse influe de manière significative sur le fonctionnement et le financement de nos régimes de retraite.

En premier lieu, par l'intermédiaire de l'ACR > 15 ans, il met à la charge de la retraite du RGS le financement par cotisation sur le travail d'un « minimum retraite » décidé par les autorités publiques sans concertation avec les organismes de gestion de la retraite.

Du fait de l'absence d'obligation d'assurance retraite pour les non-salariés, il rompt avec les principes d'égalité et d'équité en permettant à des actifs non-salariés de bénéficier de la solidarité de leurs concitoyens, et notamment des salariés acquittant la CST, parce qu'ils n'ont pas pu ou voulu constituer durant leur carrière professionnelle un patrimoine ou des revenus financiers suffisants pour assurer leur retraite.

Enfin, il a pour conséquence de ne pas inciter les salariés ayant de faibles revenus à être déclarés, les droits acquis par ceux-ci ne leur permettant pas de bénéficier d'une pension de retraite supérieure à l'allocation vieillesse garantie par la solidarité. A cet égard, le COSR souhaite étudier la mise en place d'un « minimum retraite » supérieur au minimum vieillesse, pour des salariés ayant cotisé un nombre de trimestres minimum à définir.

Conseil d'Orientation et de Suivi des retraites

Rapport annuel 2020

Cinquième partie

Les départs en retraite de 1996-2020. Les départs en retraite après le 1/7/2019 : premiers effets de la réforme.

5.3. Les départs, les pensions de retraite 1996 à 2020.

5.3.1 Méthodologie. Contexte économique et social.

- La sous-période 1996-2007. 12 ans.
- La sous-période 2008-2012. 5 ans.
- La sous-période 2013-2017. 5 ans
- La sous-période 2018-2019. 1,5 an.

5.3.2. Synthèse des départs en retraite 1996-1/7/2019.

- Les départs en retraite du régime TA (cotisants TA seule + Cotisants TA+TB).
- Les départs en retraite cotisants TA seule.
- Les départs en retraite des cotisante TA+TB avant le 1/7/2019.

5.3.3. Synthèse des départs en retraite 2019 : les premiers effets de la réforme.

5.3.4. ANNEXES. Les départs en retraite de 1996 au 1/7/2019.

5.3.4.1. Les départs en retraite du régime TA de 1996 au 1/7/2019.

- Les départs en retraite des cotisants du régime TA de 1996 au 1/7/2019.
- L'âge moyen et médian du départ en retraite.
- La durée moyenne et médiane de cotisation.
- Le SMR moven et médian
- La pension moyenne et médiane.

5.3.4.2. Les départs en retraite des cotisants en TA seule de 1996 au 1/7/2019.

- Les départs en retraite des cotisants en TA seule.
- L'âge moyen et médian du départ en retraite.
- La durée moyenne et médiane de cotisation.
- Le SMR moyen et médian
- La pension moyenne et médiane.

5.3.4.3. Les départs en retraite des cotisants en TA+TB de 1996 au 1/7/2019.

- Les départs en retraite des cotisants TA+TB.
- L'âge moven et médian du départ en retraite.
- La durée moyenne et médiane de cotisation.
- Le SMR moyen et médian
- La pension moyenne et médiane Tranche A.
- Le nombre de points moyen et médian en tranche B.
- La pension moyenne et médiane Tranche B.
- La pension moyenne et médiane Tranche A + Tranche B.

5.3.5. ANNEXES. Les premiers effets de la réforme de 2019 sur les départs en retraite.

- Les départs en retraite 2019 avant et après la réforme du 1/7/2019.
- Les départs en retraite 2019 TA seule avant et après la réforme du 1/7/2019.
- Les départs en retraite 2019 TB avant et après la réforme du 1/7/2019.
- Les pensions de retraite 2019 des cotisants Tr A + Tr B avant et après la réforme du 1/7/2019.
- Synthèse des départs en retraite des cotisants TA et TA+TB.

Les départs en retraite de 1996-2020. Les départs en retraite après le 1/7/2019 : premiers effets de la réforme.

Le COSR a voulu analyser les départs en retraite (âge du départ, durée de cotisation) et le montant des pensions de 1996 à 2020 avec une analyse spécifique de 2019 année de la réforme.

5.3.1. Méthodologie. Contexte économique et social.

L'analyse qui suit décrit les départs en retraite sur la période 1996-2019, elle ne décrit pas la population des retraités. Le COSR a voulu distinguer la population des cotisants en TA seule de celle des cotisants TB qui cotisent également en TA mais au plafond. Les valeurs moyennes et médianes sont retenues.

Une analyse spécifique de la période qui suit la réforme, complétée par les données du 1° trimestre 2020 permettra une approche des départs en retraite depuis le 1/7/2020.

Rappel de lecture, la moyenne est la valeur rapportée à la population concernée, la médiane la valeur séparant cette population en deux parts égales.

Les départs en retraite sont analysés selon le nombre, l'âge du départ, la durée de cotisation, le SMR en TA, le nombre de points cotisés en TB, les pensions TA, TB et TA+B.

L'évolution globale ne reflète ni le rythme ni les caractéristiques de ces départs en retraite. Aussi, la période 1996-1/7/2019 (24 ans) est divisée en 4 sous-périodes resituant ces départs dans un double contexte d'une part le contexte économique et social, d'autre part le cadre de la règlementation du RGS. Les tableaux annexés donnent le détail de la synthèse qui suit.

- La sous-période 1996-2007 (12 ans).

- Le contexte économique.

En 1996, la Polynésie se relève des émeutes de 1995 provoquées par la reprise des essais nucléaires, elle entame une période de croissance de 12 ans dans le cadre du Pacte de Progrès et met en œuvre la Protection Sociale Généralisée adoptée en 1995. La croissance économique s'accompagne de la croissance de l'emploi qui atteint son plus haut niveau historique en 2007 (83 985 cotisant salariés) et de revalorisations successives du SMIG porté de 90 000 fcp/mois en 1996, à 100 000 fcp en 2000, puis 125 000 en 2005 et 145 306 en 2007 (augmentation 55 306 fcp et 61%) en 12 ans.

- Le contexte règlementaire des conditions du départ en retraite.

Le cadre règlementaire du départ en retraite fixé en 1967 et 1987 n'est pas modifié et reste généreux :

- Droit à la retraite ouvert à 50 ans avec une durée de cotisation de 15 ans.
- Abattement pour retraite anticipée faible : 0,25%/trimestre manquant à l'âge légal de 60 ans. Un départ en retraite à 50 ans entraîne un abattement de 10% sur les droits à pension acquis.
- Salaire Moyen Référence de la TA calculé sur les 5 meilleures dans les 15 dernières années de cotisation.
- Points gratuits en TB accordés par la validation gratuite des services passés.
- Cumul possible entre la pension de retraite et une autre activité non salariée non soumise à déclaration à la CPS ou avec une activité salariée déclarée sous réserve que l'employeur ne soit pas celui de la mise à la retraite.

- La sous-période 2008-2012 (5 ans).

- Le contexte économique.

La Polynésie est frappée de plein fouet par la crise économique internationale des « subprimes » de 2008 qui provoque le recul de l'emploi salarié et la perte de 10 815 équivalents temps plein à la CPS entre 2007 et 2014 (66 377 ETP en 2007. 55 562 en 2014).

- Le contexte règlementaire des conditions du départ en retraite.

Le cadre règlementaire des conditions du départ en retraite reste identique et généreux.

Les nombreux départs en retraite servent d'amortisseur social à la crise économique.

- La sous-période 2013-2017 (5 ans).

- Le contexte économique

L'emploi salarié baisse jusque 2014 sous l'effet de la crise économique. Il progresse à nouveau à partir de 2015. Le SMIG augmente à 152 914 fcp en 2014.

- Le contexte règlementaire des conditions du départ en retraite.

Le cadre règlementaire du départ en retraite se durcit. Le gouvernement, sur proposition du CA de la CPS, instaure :

- Un abattement de 2%/trimestre d'anticipation d'âge du départ avant l'âge légal lorsque la durée d'assurance pour bénéficier du taux plein n'est pas atteinte. Tout départ en retraite d'un salarié n'ayant pas atteint 420 mois de cotisation (35 ans) avant l'âge légal est soumis à cet abattement. Pour un départ à 55 ans le taux d'abattement sur la pension atteint 40%.
- L'âge du droit ouvert à un départ en retraite est reporté progressivement de 50 à 55 ans.
- La durée minimum de cotisation pour un départ anticipée en retraite avant l'âge légal est portée de 15 à 20 ans.
- Le SMR TA est calculé sur une période plus longue : 10 meilleures dans les 15 dernières années de cotisation. La baisse de l'assiette de cotisation en TA et B est compensée par l'augmentation rapide et forte du taux de cotisation (15% en 2012, 20,34% en 2017). La retraite TA évite l'épuisement de ses réserves et reporte de quelques années la rupture du versement des prestations retraite annoncée pour 2015.

- La sous-période 2018-2019 (1,5 ans).

- Contexte économique.

La situation économique s'améliore, l'emploi progresse et atteint 80 291 cotisants en 2019 sans toutefois rejoindre les 83 985 cotisants de 2007, les recettes de cotisation retraite TA dépassent le niveau le plus élevé atteint en 2008.

- Contexte règlementaire des conditions du départ en retraite.

La réforme de la retraite est adoptée par la loi n° 2018-26 LP APF du 21 septembre 2018. Son application est suspendue par un recours déposé devant le Conseil d'Etat, la loi entrera finalement en vigueur le 1° février 2019 pour une application au 1/7/2019. De nombreux salariés anticipent le durcissement des conditions du départ en retraite et liquident leur pension.

- Les premiers effets de la réforme de 2019.

Comparaison des départs avant le 1/7/2019 et après le 1/7/2019.

5.3.2. Synthèse des départs en retraite 1996-1/7/2019.

Le détail de l'analyse est développé dans les annexes qui suivent cette synthèse.

- Les départs en retraite du régime TA (cotisants TA seule + Cotisants TA+TB).

- On dénombre 34 471 départs en 24 ans soit une moyenne de 1436 départs/an.
- Le nombre moyen de départs augmente fortement à 1957/an de 2008 à 2012, sous l'effet de la crise économique, il se rétracte à 1342 départ/an sous l'effet du durcissement des conditions du départ en retraite et s'envole à nouveau à 3977 départs sur les 18 mois qui précèdent l'application de la réforme. On compte 13 998 de 1996 à 2007 et 20 473 départs de 2008 à 2019 soit 6475 départs supplémentaire/an qui traduisent cette accélération, soit 560 départs/an.
- Les retraités TA seule représentent 61,2% des retraités.
- Les retraités TA+TB représentent 38,8%.
- Le rythme des départs des cotisants TA+TB est 1,6 fois plus élevé que celui des cotisants TA seule.
- L'âge moyen du départ en TA seule et TB reste proche de 56/58 ans avant l'âge légal.
- La durée moyenne de cotisation des cotisants TA seule est en moyenne la moitié de celle des cotisants TA+TB. 200 mois TA seule contre 400 TA+TB.
- Le SMR moyen et médian augmentent régulièrement pour atteindre des valeurs proches du plafond.
- En 2019, la pension moyenne de retraite TA seule atteint 55 000 fcp (sauf au 1° semestre 2019).
- En 2019, la pension moyenne de retraite TA+TB atteint 210 000 fcp, 3,8 fois plus élevé que celle de la TA seule
- Le faible montant de la pension TA seule indique le niveau de vie qui en résulte pour ces retraités et la place centrale de l'allocation complémentaire de retraite (ACR) dans la pension perçue.
- L'écart entre le niveau des pensions des cotisants TA seule et TA+TB atteint 155 000 fcp/mois expliqué par la différence de salaire, la durée de cotisation, l'âge du départ, etc... Il illustre les problèmes d'équité auxquels le système de retraite polynésien est confronté.
- L'ACR réduit les écarts de pension à un niveau considérable entre les cotisants de la tranche A seule

Le peu de différence entre les pensions acquises par cotisation et le minimum vieillesse versé sans condition aux bénéficiaires n'ayant jamais cotisé est un facteur tout à fait dissuasif de l'exercice de l'activité salariée. Il indique le difficile équilibre à trouver sur le principe de la solidarité intergénérationnelle, entre la garantie d'une pension de retraite décente et la contribution socialement acceptable des actifs à son financement leur assurant des droits futurs en retraite tout aussi décents. La question posée plus globalement est celle de la place de la population âgée de 60 ans et plus, en augmentation constante dans la société polynésienne.

- Les départs en retraite des cotisants TA seule.

- On dénombre un total de 21 085 départs en 24 ans soit une moyenne de 879 départs/an.
- Les cotisants en TA seule constituent 61,4% des départs en retraites et par la suite des retraités.
- Le nombre moyen de départs augmente à 1184/an de 2008 à 2012, sous l'effet de la crise économique, il se rétracte à 765 départ/an sous l'effet du durcissement des conditions du départ en retraite et s'envole à nouveau à 2010 départ sur les 18 mois qui précèdent l'application de la réforme. On compte 11 755 départs de 2008 à 2019 contre 9 330 de 1996 à 2007 soit 2425 départs supplémentaire qui traduisent une accélération du rythme des départs en retraite de 216/an. Le rythme des départs en TA seule est nettement à celui du régime de retraite TA.
- L'âge moyen du départ en retraite se situe entre 56 et 58 ans. Il recule tout en restant inférieur à l'âge légal.
- La durée moyenne de cotisation faible se situe entre 16 et 23 ans. Elle atteint 26,6 ans l'année de la réforme.
- Le SMR moyen augmente régulièrement pour atteindre 165 000 fcp (65% plafond) en 2019.

La pension moyenne TA seule reste inférieure au minimum vieillesse d'une personne seule sauf en 2019. Notamment sous l'effet de la faiblesse du niveau de salaire et de la durée de cotisation malgré un SMR moyen en fin de période qui aurait pu laisser espérer une pension proche de 70% du SMIG avec une durée complète de cotisation.

- L'Allocation Complémentaire de Retraite versée lorsque la pension acquise est inférieure au minimum vieillesse joue un rôle essentiel de filet de sécurité pour cette population nombreuse qui tomberait sous le seuil de pauvreté sans ce dispositif à vocation sociale et dont le maintien apparaît incontournable.

- Les départs en retraite des cotisante TA+TB avant le 1/7/2019.

- On dénombre un total de 13 396 départs en 24 ans soit une moyenne de 558 départs/an.
- Les cotisants en TA+TB représentent 38,8% des départs en retraites et par la suite des retraités.
- On constate en moyenne 389 départs/an de 1996 à 2007, cette moyenne augmente à 773/an de 2008 à 2012, sous l'effet de la crise économique, il se rétracte à 577 départ/an sous l'effet du durcissement des conditions du départ en retraite et s'envole à nouveau à 1311 départs sur les 18 mois qui précèdent l'application de la réforme. On compte 8 718 départs de 2008 à 2019 contre 4 668 de 1996 à 2007 soit 4050 départs supplémentaire qui traduisent une accélération du rythme des départs en retraite de 352/an.
- L'âge moyen et médian du départ en retraite se situe entre 56 et 58 ans.

Tranche A.

- La durée moyenne de cotisation TA augmente de 29 à 35 ans de 1996 au 1/7/2019.
- Le SMR moyen et médian se rapproche du plafond : 251 000 fcp en 2019.
- La pension moyenne et médiane se rapproche du plafond TA: 175 000 fcp/mois.

Tranche B.

- La durée moyenne de cotisation TB se situe entre 17 et 21 ans de 1996 au 1/7/2019.
- Le nombre moyen de points TB se situe à 55 000 soit 31% SMR plafond de la TB.
- La pension moyenne TB reste modeste 46 000 fcp et constitue un complément à la pension TA.

La pension totale TA+TB.

- La pension totale TA+TB atteint 210 000 fcp en 2019.
- La pension moyenne TA constitue 75% de la pension totale grâce au niveau du SMR et à la durée élevée de cotisation.
- La pension moyenne TB, plus modeste, proche de 50 000 fcp/mois constitue 25% de la pension totale. De nombreux salariés cotisent en TB lorsque le salaire dépasse le plafond de la TA, par le jeu des primes, des heures supplémentaires, du versement du 13° mois. La cotisation en TB, n'étant pas régulière, les droits acquis en retraite sont plus faibles.

Cette catégorie de retraités dispose d'un revenu moyen et médian proche du salaire moyen TA lui assurant un niveau de vie moyen en notant la perte importante sur le dernier revenu d'activité des salaires les plus élevés.

5.3.3. Synthèse des départs en retraite 2019 : les premiers effets de la réforme.

Les premiers effets de la réforme sur les départs en retraite et le niveau des pensions.

Les 2 tableaux suivants résument les effets de la réforme avant et après le 1/7/2019 sur le nombre de départs en retraite et sur le niveau des pensions distinguant les cotisants en TA seule et les cotisants TA+TB.

Retraite 2020. Effets de la réforme du 1/7/2019							
	Nombre de départs en retraite						
Départs 2019 avant Répartition		2019/20 après	Répartition	Variation	Variation	Coefficient	
en Retraite 01/07/2019 en %		1/7/19	en %	val absolue	en %		
	nombre		nombre				
Nb Départs TA seule	937	45,2%	573	78,6%	-364	-38,8%	-1,6
Nb Départs TA + TB	1 135	54,8%	156	21,4%	-979	-86,3%	-7,3
Total Nb Départs	2 072	100,0%	729	100,0%	-1 343	-64,8%	-2,8

	Pension cotisants TA seule. Pensions cotisants TA+TB							
Retraite	2019 avt 1/7	/2019	2019/20 après 1/7/2019 V		Variation valeur absolue		Variation en %	
Pension	moyenne	médiane	moyenne	médiane	moyenne	médiane	moyenne	médiane
Pension TA seule	85 900	86 294	40 151	16 464	-45 749	-69 830	-53,3%	-80,9%
Pension TA + TB	210 129	209 129	197 311	197 404	-12 818	-11 725	-6,1%	-5,6%
dont TA	163 403	176 783	131 833	154 140	-31 570	-22 643	-19,3%	-12,8%
dont TB	46 725	36 035	65 477	45 581	18 752	9 546	40,1%	26,5%

source CPS 2020

Ensemble des départs en retraite : Fort ralentissement

Cotisants Tranche A seule.

- Les cotisants TA seule représentent 61.4% des départs en retraite depuis 1996 et plus de 60% des retraités.
- Âge du départ en retraite des cotisants TA seule. Sans effet significatif.
- Pensions moyenne et médiane de retraite TA : Chute brutale (50 à 80%).

Cette baisse brutale a pour origine à la fois le niveau des salaires, la durée de cotisation et l'âge du départ en retraite des cotisants en TA seule et les abattements instaurés par la réforme de 2019. Cette baisse ouvre le droit au versement de l'Allocation Complémentaire de Retraite, les pensions étant pratiquement toutes inférieures au minimum vieillesse. Ce qui se traduira par une charge supplémentaire de l'ACR financée par les cotisations sur le travail pour les retraités ayant cotisé > 15 ans et par le pays pour les retraités ayant cotisé < 15 ans.

Cotisants Tranche A + tranche B.

- Les cotisants TA+TB représentent 38,8% des départs en retraite depuis 1996 et environ 40% des retraités.
- Âge du départ en retraite des cotisants TA+TB : report de l'âge du départ vers l'âge légal et au-delà.
- Pension moyenne : baisse modérée (-6%).

Le niveau de salaire, la durée de cotisation, l'âge du départ plus tardif ont évité un effet plus négatif sur le niveau des pensions provoquée par les abattements d'âge et de durée instaurée par la réforme.

L'abattement pour durée insuffisante d'assurance (trimestres manquants) semble jouer un rôle central dans la baisse des droits acquis des cotisants en TA seule. Il en résulte une baisse des pensions sur droits acquis sous le seuil du minimum vieillesse et un transfert des charges vers l'Allocation Complémentaire de Retraite financée par la cotisation spécifique du FSR de 0,54% pour les retraités dont la durée de cotisation est ≥ 15 ans (180 mois) et par le pays lorsque la durée de cotisation est ≤ 15 ans (180 mois). Le niveau des pensions perçues par ces retraités reste identique mais financé sur d'autres bases et sans les mêmes garanties pour le conjoint survivant.

Il conviendra d'analyser les effets de cet abattement sur les départs en retraite avant l'âge légal, à l'âge légal et jusqu'à l'âge suffisant (65 ans) où tout abattement est supprimé afin d'en faire le bilan.

Une simulation sur la base des données observées de départs en retraite et des pensions moyennes et médianes versées permettra également d'évaluer les effets financiers de la réforme sur les charges du régime.

- Premier bilan des effets de la réforme du 1/2/2019.

La réforme :

- a ralenti très fortement le nombre de départs en retraite.
- a eu peu d'effet sur l'âge du départ des cotisants TA seule qui se rapproche de l'âge légal sans l'atteindre.
- a favorisé le report de l'âge du départ vers l'âge légal et au-delà en TB.
- a provoqué une chute brutale (50 à 80%) de la pensions moyenne et médiane de retraite TA seule dont les cotisants représentent 61.4% des départs en retraite depuis 1996 et plus de 60% des retraités. Cette baisse brutale a pour origine à la fois le niveau des salaires, la durée de cotisation et l'âge du départ en retraite

des cotisants en TA seule

- aura un effet sur les charges de l'Allocation Complémentaire de Retraite versée en retraite TA dont le niveau de pension des droits acquis est inférieur au minimum vieillesse. Cet alourdissement des charges affectera les cotisations sur le travail pour les retraités dont la durée de cotisation au moment du départ en retraite est égale ou supérieure à 180 mois (15 ans) et sur le pays pour les retraités dont la durée de cotisation est inférieure à 180 mois (15 ans)
- a provoqué une baisse modérée (-6%) de la pension moyenne versés aux cotisants TA+TB dont le niveau de salaire, la durée de cotisation, l'âge du départ plus tardif ont évité un effet plus négatif sur le niveau des pensions provoqué par les abattements d'âge et de durée instaurés par la réforme en constatant que le maintien du niveau de la pension de retraite de cette catégorie de retraités résulte d'une baisse plus prononcée de la pension TA compensée par une hausse de la pension TB.

5.3.4. ANNEXES. Analyse détaillée des départs en retraite de 1996 au 1/7/2019.

5.3.4.1. Les départs en retraite des cotisants du régime TA de 1996 au 1/7/2019.

	Retraite Tranche A cotisants A + B								
Départs Age				Durée	Assurance	SMR		Pensions	
Année	Nb	moyenne	médiane		médiane	moyenne	médiane	moyenne	Médiane
1996	930	56,6	58	242	251,0	133 741	143 883	64 261	58 002
1997	1 096	56,3	57	232	239,0	134 800	147 163	62 928	56 201
1998	917	56,3	57	223	220,0	132 514	135 850	59 252	47 728
1999	1 268	55,9	56	236	252,0	141 295	159 389	66 641	61 921
2000	1 051	56,1	56	221	220,0	135 231	147 358	61 468	51 733
2001	1 036	56,6	57	209	203,5	131 579	135 112	55 833	45 201
2002	1 112	55,9	56	235	238,0	140 611	152 067	65 275	56 088
2003	1 261	56,1	56	249	263,0	155 248	175 555	75 136	69 320
2004	1 267	56,0	56	258	279,0	161 144	186 952	79 533	74 188
2005	1 245	56,0	55	244	255,0	156 272	177 359	74 268	67 869
2006	1 370	56,2	56	242	248,0	155 185	173 662	73 816	62 685
2007	1 445	56,1	56	255	266,0	166 453	195 489	80 875	71 323
Tot P1	13 998	-0,6	-2,0	13,6	15,0	32 712	51 606	16 614	13 321
2008	1 719	56,1	56,0	249	260	166 407	194 498	80 089	72 466
2009	1 744	56,1	55,5	252	259	169 946	193 609	80 690	73 249
2010	2 067	55,9	55,0	257	273	175 386	204 522	83 865	78 674
2011	2 252	55,8	55,0	274	306	185 656	224 854	93 739	96 887
2012	2 004	56,2	56,0	264	286	181 534	215 902	88 338	85 228
Tot P2	9 786	0,1	0,0	15,7	25,5	15 127	21 404	8 249	12 762
2013	1 394	58,7	60,0	276	329,0	183 467	238 583	98 430	111 240
2014	1 160	59,2	60,0	245	232,0	168 088	193 816	81 952	60 718
2015	1 222	59,3	60,0	242	207,5	163 420	186 608	79 708	54 264
2016	1 525	59,0	60,0	276	309,0	184 098	224 669	97 314	93 036
2017	1 409	58,8	60,0	256	269,0	175 821	201 844	87 766	73 701
Tot P3	6 710	0,2	0,0	-20,2	-60,0	-7 646	-36 739	-10 664	-37 539
2018	1 905	58,3	60,0	285	326,0	187 886	219 822	99 848	98 534
1/7/2019	2 072	58	58	350	393	211 114	244 633	128 355	151 687
Tot P4	3 977	-0,3	-2,0	65	67	23 228	24 811	28 507	53 153
Variation		/ 2019							
24	34 471	1,3	0,0	80,4	124,5	65 461	92 147	50 881	76 935

Source CPS 2020

On dénombre un total de 34 471 départs en 24 ans soit une moyenne de 1436 départs/an.

	171 we states on 21 tales sold tale in o jenne to 110 o the states, tale
P1. 1996 à 2007. En 12 ans.	13 998 départs en retraite. Moyenne 1167 départs/an.
P2. 2008 à 2012. En 5 ans.	9 786 départs en retraite. Moyenne 1957 départs/an. Augmentation 790 départs/an.
P3. 2013 à 2017. En 5 ans.	6 710 départs en retraite. Moyenne 1342 départs/an. Réduction 615 départs/an.
P4.2018-2019. En 1,5 an.	3 977 départs en retraite. Moyenne 2 651 départs/an. Augmentation 1309 départs/an.

- L'âge moyen et médian du départ en retraite.

L'âge moyen et médian du départ en retraite est resté proche de 56 ans jusqu'en 2012.

Il a reculé à 58/59 ans jusqu'en 2017 pour baisser à nouveau à 58 ans en 2019. La médiane atteint 60 ans.

- La durée moyenne et médiane de cotisation.

La durée moyenne de cotisation du régime TA est restée inférieure à 260 mois (21,6 ans) jusqu'en 2015. Elle a augmenté en 2016 pour atteindre 285 mois en 2018 et 350 mois (29,2 ans) en 2019.

La médiane a plus rapidement atteint 300 à partir de 2013 pour culminer à 393 mois 32,75 ans) en 2019.

- Le SMR moyen et médian

Le SMR moyen a augmenté régulièrement de 133 741 à 211 114 fcp (+ 77 643 fcp) entre 1996 et 2019. Le SMR médian a augmenté régulièrement de 143 883 à 244 633 fcp (+ 100 750 fcp) entre 1996 et 2019.

- La pension moyenne et médiane.

La pension moyenne a doublé : 64 261 à 128 355 fcp (+ 64 094 fcp) entre 1996 et 2019.

La pension médiane a été multipliée par 2,6 : 58 002 à 151 687 fcp (+ 93 605 fcp) entre 1996 et 2019.

5.3.4.2. ANNEXES. Les départs en retraite des cotisants en TA seule de 1996 au 1/7/2019.

Retraite tr	anche A	seule					Source	CPS 2020	
Départ		Age		Durée	Assurance	SMR		Pensions	
Année	Nb	moyenne	médiane	moyenne	médiane	moyenne	médiane	moyenne	médiane
1996	622	57	60	190	190	98 492	98 008	38 641	30 162
1997	750	57	59	185	186	101 587	99 385	40 000	29 716
1998	643	57	59	183	181	100 389	99 393	38 097	29 593
1999	862	56	57	190	183	107 498	109 185	43 110	29 395
2000	702	57	58	167	149	95 787	88 611	35 050	20 317
2001	757	57	58	172	158	100 774	94 644	36 357	22 625
2002	793	56	57	192	190	108 827	108 609	42 921	31 615
2003	802	57	57	193	191	116 322	119 591	45 540	36 277
2004	773	56	57	200	198	120 133	124 587	47 894	37 468
2005	823	56	56	196	191	120 323	122 845	47 810	35 562
2006	927	56	57	188	187	119 034	121 249	45 021	33 848
2007	876	56	56	194	190	123 791	126 282	47 220	34 337
Tot P1	9 330	-1	-4	4	0	25 299	28 274	8 579	4 175
2008	1 066	56	56	186	176	124 998	126 633	46 713	31 773
2009	1 113	56	56	202	197	133 340	140 589	52 234	41 768
2010	1 306	56	55	206	199	138 654	146 411	54 736	43 282
2011	1 267	56	55	205	202	142 838	152 684	56 787	44 535
2012	1 170	56	56	203	195	139 497	149 309	54 391	43 150
Tot P2	5 922	0	0	17	19	14 499	22 676	7 678	11 377
2013	700	59	60	167	123	124 422	119 633	44 969	22 655
2014	702	59	60	157	111	120 291	112 394	38 565	19 217
2015	753	60	60	153	114	114 753	103 672	36 114	18 055
2016	816	59	60	179	132	132 001	132 237	48 305	24 984
2017	852	59	60	176	129	131 003	127 050	46 984	24 637
Tot P3	3 823	0	0	9	7	6 581	7 417	2 016	1 982
2018	1 073	59	60	202	167	141 797	146 507	55 300	35 142
1/7/2019	937	58	58	286	319	165 105	180 372	85 900	86 294
Tot P4	2 010	58	-1	51	105	11 425	20 549	18 007	28 753
Variation	1996 -	2019							
24	21 085	1	-1	64	82	54 730	69 048	34 666	33 733

Source CPS 2020

On dénombre un total de 21 085 départs en 24 ans soit une moyenne de 879 départs/an.

P1. 1996 à 2007.En 12 ans.	9 330 départs en retraite. Moyenne 778 départs/an.
P2. 2008 à 2012. En 5 ans.	5 922 départs en retraite. Moyenne 1184 départs/an. Augmentation 406 départs/an.
P3. 2013 à 2017. En 5 ans.	3 823 départs en retraite. Moyenne 765 départs/an. Réduction 419 départs/an.
P4.2018-2019. En 1,5 an.	2 010 départs en retraite. Moyenne 1340 départs/an. Augmentation 575 départs/an.

- L'âge moyen et médian du départ en retraite.

L'âge moyen et médian du départ en retraite reste proche de 56 ans jusqu'en 2012.

Il a reculé à 59/60 ans pour baisser à nouveau à 58 ans en 2019. La médiane atteint 60 ans depuis 2013.

- La durée moyenne et médiane de cotisation.

La durée moyenne de cotisation du régime TA seule est inférieure à 200 mois (16,7 ans) jusqu'en 2012.

Elle régresse de 10% de 2013 à 2017 puis remonte exceptionnellement à 280 mois (23,8 ans) en 2019.

La médiane de 200 mois (16,7 ans) jusqu'en 2012 régresse de 15% jusqu'en 2017 puis remonte à un maximum exceptionnel de 319 mois (26,6 ans) en 2019, année de la réforme.

- Le SMR moyen et médian

Le SMR moyen augmente régulièrement de 98 492 à 165 105 fcp (+ 66 673 fcp) entre 1996 et 2019.

Le SMR médian augmente régulièrement de 98 008 à 180 372 fcp (+ 82 364 fcp) entre 1996 et 2019.

- La pension moyenne et médiane.

La pension moyenne a peu augmenté 38 641 à 55 300 fcp (+ 16 659 fcp) de 1996 à 2018. (85 900 fcp en 2019).

La pension médiane a peu augmenté : 30 162 à 35 142 fcp (+ 4 980 fcp) de 1996 à 2018. (86 214 fcp en 2019) ;

La pension moyenne reste inférieure au minimum vieillesse d'une personne seule sauf en 2019.

5.3.4.3. ANNEXES. Les départs en retraite des cotisants en TA+TB de 1996 au 1/7/2019.

- Les départs en retraite de 1996 au 1/7/2019 des cotisants TA+TB.

Le tableau suivant retrace l'évolution des départs en retraite des cotisants TB analysés selon le nombre, l'âge du départ, la durée de cotisation, le nombre de points, la pension. Il doit être corrélé avec le tableau qui suit et qui retrace l'évolution des pensions des retraités ayant cotisé en TA et TB.

Retraite T					,			Source CPS	
Départs		Age		Durée		Points		Pensions	
Année	Nb	moyenne	médiane	moyenne	médiane	moyenne	médiane	moyenne	médiane
1996	308	55	54	204	198	38 652	24 605	31 062	19 470
1997	346	54	53	225	227	46 578	34 772	37 769	27 169
1998	274	55	54	222	223	50 284	39 712	41 538	32 815
1999	406	55	54	207	176	42 896	22 794	36 070	18 445
2000	349	55	54	240	238	55 648	44 203	47 105	37 905
2001	279	55	54	224	192	53 734	43 656	46 268	36 621
2002	319	54	54	244	227	52 129	40 475	45 396	34 564
2003	459	55	54	233	204	49 814	38 599	44 361	33 354
2004	494	55	55	230	203	49 186	33 299	44 750	30 453
2005	422	56	55	223	201	51 434	34 872	46 911	32 082
2006	443	56	55	221	194	48 308	34 316	44 858	30 382
2007	569	56	56	213	191	44 658	28 138	41 647	26 244
Tot P1	4 668	1	2	9	-7	6005	3533	10585	6774
2008	653	56	55	217	207	43 650	32 392	40 880	30 338
2009	631	56	55	210	190	45 039	31 080	42 866	29 806
2010	761	56	55	213	194	47 119	32 892	44 800	31 092
2011	985	56	55	221	211	47 020	35 952	44 566	33 864
2012	834	56	56	218	204	48 901	37 060	46 455	35 159
Tot P2	3 864	0	1	1	-3	5251	4668	5575	4821
2013	694	58	58	245	241	51 551	37 826	49 791	35 581
2014	458	59	60	251	253	59 153	47 819	57 461	46 220
2015	469	59	60	248	253	57 993	47 609	54 227	43 752
2016	709	59	60	254	257	58 868	49 148	53 225	42 348
2017	557	59	60	241	238	57 195	47 103	50 935	40 605
Tot P3	2 887	1	2	-4	-3	5645	9278	1144	5024
2018	832	58	58	255	261	59 855	50 886	51 917	42 188
2019	1 135	58	58	252	250	56 347	46 239	47 985	36 962
Tot P4	1 967	0	0	-3	-11	-3508	-4647	-3931	-5226
Variation	1996	/ 2019							
24	13 396	3	4	47	52	17 695	21 634	20 855	22 718

Source CPS 2020

On dénombre un total de 13 396 départs en 24 ans soit une moyenne de 558 départs/an.

P1. 1996 à 2007. En 12 ans.
P2. 2008 à 2012. En 5 ans.
P3. 2013 à 2017. En 5 ans.
P4.2018-2019. En 1,5 an.
P4.2018-2019. En 1,5 an.
P5. 2007. En 12 ans.
P6. 4 668 départs en retraite. Moyenne 389 départs/an. Augmentation 384/an.
P6. 2008 à 2017. En 5 ans.
P6. 2018 à 2017. En 5 ans.
P6. 2018 à 2017. En 5 ans.
P7. 2018 à 2017. En 5 ans.
P7. 2018 à 2017. En 5 ans.
P8. 2019 à 2017. En 5 ans.
P9. 2019

Les cotisants TA+TB représentent 38,8% des du total des départs en retraite.

- L'âge moven et médian du départ en retraite.

L'âge moyen et médian du départ en retraite est resté proche de 56 ans jusqu'en 2012.

Il recule à 58/59 ans (60 ans pour la médiane) jusqu'en 2017 pour baisser à nouveau à 58 ans en 2019.

- La durée moyenne et médiane de cotisation.

Tranche A

Une durée moyenne de cotisation élevée 346 mois (28,8 ans) en 1996, 403 mois (33,6 ans) en 2019; Une durée médiane de cotisation élevée à 379 mois (31,6 ans) en 1996, puis 423 mois (35,2 ans) en 2019.

Tranche B

Une durée moyenne de cotisation inférieure à 204 mois (17 ans) en 1996 portée à 252 mois (21 ans) en 2019. Une durée moyenne de cotisation inférieure à 198 mois (16,5 ans) en 1996 portée à 250 mois (20,8 ans) en 2019.

- Le SMR moyen et médian

Un SMR moyen élevé qui augmente régulièrement de 204 927 à 249 096 fcp de 1996 à 2019. Un SMR médian élevé qui augmente régulièrement de 208 134 à 251433 fcp de 1996 à 2019.

Les pensions de retraite des cotisants TA + TB.

Départs en		retraite e cotisants									
Départ		Pensions	TB	Pensions	TA	durée TA	1	TA SMR		Pensions	TA + TB
Année	Nb	moyenne	médiane	moyenne	médiane	moyenne	médiane	moyenne	médiane	moyenne	médiane
1996	308	31 062	19 470	116 001	121 318	346	379	204 927	208 134	147 063	148 800
1997	346	37 769	27 169	112 628	121 626	334	369	206 793	211 902	150 396	149 745
1998	274	41 538	32 815	108 896	117 199	316	355	207 904	214 034	150 434	151 414
1999	406	36 070	18 445	116 600	124 709	334	365	213 051	217 428	152 671	153 791
2000	349	47 105	37 905	114 607	123 076	328	362	214 569	219 524	161 712	162 794
2001	279	46 268	36 621	108 677	116 321	310	334	215 162	222 200	154 945	153 647
2002	319	45 396	34 564	120 845	129 794	339	370	219 622	225 000	166 241	163 294
2003	459	44 361	33 354	126 850	138 621	346	381	223 263	226 800	171 211	169 783
2004	494	44 750	30 453	129 040	139 645	349	381	225 316	229 200	173 790	172 176
2005	422	46 911	32 082	125 868	137 267	337	371	226 383	231 167	172 779	170 818
2006	443	44 858	30 382	134 070	143 796	355	382	230 833	233 367	178 928	176 314
2007	569	41 647	26 244	132 687	144 859	349	380	232 133	235 650	174 335	174 305
Tot P1	4 668	10 585	6 774	16 687	23 542	3	1	27 206	27 516	27 272	25 506
2008	653	40 880	30 338	134 575	144 601	351	380	234 005	237 400	175 455	179 848
2009	631	42 866	29 806	130 883	140 049	341	372	234 514	239 550	173 749	175 513
2010	761	44 800	31 092	133 856	143 390	345	372	238 423	241 350	178 656	179 906
2011	985	44 566	33 864	141 271	148 867	362	380	240 731	243 200	185 837	187 196
2012	834	46 455	35 159	135 962	143 542	350	374	240 507	244 500	182 417	187 029
Tot P2	3 864	5 575	4 821	1 387	-1 060	-1	-6	6 502	7 100	6 962	7 181
2013	694	49 791	35 581	152 354	171 955	386	417	243 023	245 600	202 145	203 808
2014	458	57 461	46 220	148 453	172 110	379	421	241 348	243 975	205 914	211 187
2015	469	54 227	43 752	149 698	172 013	385	421	241 557	244 775	203 926	205 847
2016	709	53 225	42 348	153 720	174 233	387	425	244 056	246 700	206 945	211 295
2017	557	50 935	40 605	150 147	173 810	378	420	244 375	247 942	201 082	203 413
Tot P3	2 887	1 144	5 024	-2 207	1 855	-8	4	1 352	2 342	-1 063	-395
2018	832	51 917	42 188	157 300	175 525	393	422	247 325	250 000	209 217	208 804
2019	1 135	46 725	36 035	160 403	176 783	403	423	249 096	251 433	210 129	209 129
Tot P4	1 967	-5 192	-5 226	6 153	1 258	10	1	1 771	1 433	912	325
Variation	1996	/ 2019									
24	13 500	16 923	17 492	44 057	54 762	49	42	43 641	43 299	60 981	59 292

Source CPS 2020

- Le SMR moyen et médian

Un SMR moyen élevé qui augmente régulièrement de 204 927 à 249 096 fcp de 1996 à 2019. Un SMR médian élevé qui augmente régulièrement de 208 134 à 251433 fcp de 1996 à 2019.

- La pension moyenne et médiane Tranche A.

Une pension moyenne qui augmente régulièrement de 116 001 à 160 403 fcp de 1996 à 2019. Une pension médiane qui augmente régulièrement de 121 318 à 176 783 fcp de 1996 à 2019.

- Le nombre moyen et médian de points en tranche B.

Un nombre moyen de points modeste qui augmente de 38 652 à 56 347 avec un maximum de 59 855 en 2019. Un nombre médian de points modeste qui augmente de 24 605 à 46 239 avec un maximum de 50 886 en 2019.

- La pension movenne et médiane Tranche B.

Une pension moyenne modeste qui augmente régulièrement de 31 062 à 46 725 fcp de 1996 à 2019. Une pension médiane plus modeste qui augmente régulièrement de 19 470 à 36 035 fcp de 1996 à 2019.

- La pension moyenne et médiane des cotisants Tranche A + Tranche B.

La pension totale moyenne cumulée TA + TB est portée de 147 063 à 210 129 fcp (+ 63 066 fcp) de 1996 à 2019. La pension totale médiane cumulée TA + TB est portée de 148 800 à 209 129 fcp (+ 60 329 fcp) de 1996 à 2019.

La pension totale TA+TB atteint 210 000 fcp en 2019, année de la réforme.

5.3.5. ANNEXES. Les premiers effets de la réforme de 2019 sur les départs en retraite.

- Les départs en retraite 2019 avant et après la réforme du 1/7/2019.

- Les departs	Les departs en retraite 2019 avant et après la reforme du 1///2019.									
LES DEPART	LES DEPARTS EN RETRAITE TRANCHE A + COTISANTS TRANCHE A + B									
Année 2019 et 2	Année 2019 et 2020									
Retraite Tranc	Retraite Tranche A Age Durée assurance SMR Pensions									
Année	Nb départ	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	
2019 sem 1	2 072	58	58	350	393	211 114	244 633	128 355	151 687	
2019 sem 2	538	59	60	207	164	150 851	151 898	61 034	27 326	
2020 tr 1	191	60	60	206	171	150 623	148 574	57 945	29 425	
après 1/7/2019	729	60	60	206	171	150 737	150 236	59 489	28 375	

Source CPS 2020

On constate après la réforme du 1/7/2019 au 31/12/2019.

- 538 départs en retraite soit une réduction par 4 du nombre de départs.
- Un âge moyen et médian du départ reporté de 58 à 60 ans (pratiquement 2 ans).
- Une durée moyenne d'assurance en forte baisse : 350 à 206 mois (- 12 ans). Médiane à 171 mois (14,25 ans).
- Une baisse du SMR moyen de 211 114 à 150 851 fcp (- 60 263 fcp), médian de 244 633 à 151 898 (- 94 397 fcp).
- Une pension moyenne divisée par 2 (128 355 à 61 034 fcp), la médiane divisée par 5,5 (151 687 à 27 326 fcp).

En 2020. 1° trimestre.

- 191 départs en retraite avec des caractéristiques très proches des départs après la réforme.

Cumul des départs en retraite 2019-2020 après la réforme de la retraite

- 729 départs en retraite sur les 9 mois qui suivent l'entrée en application de la réforme le 1/7/2019.
- La pension moyenne est divisée par 2, la pension médiane divisée par 5,5.

- Les départs en retraite TA seule avant et après la réforme du 1/7/2019.

LES DEPARTS E	EN RETRA	AITE TRANC	CHE A seule)						
Année 2019 et 202	Année 2019 et 2020									
Année 2019	Tranch	e A seule								
Retraite	Nb	Age		Durée		SMR		Pensions		
Année	départ	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	
2019 sem 1	937	58	58	286	319	165 105	180 372	85 900	86 294	
2019 sem 2	421	59	60	173	130	125 137	115 396	42 521	16 143	
2020 tr 1	152	59	60	167	132	127 134	112 165	37 781	16 784	
après 1/7/2019	573	59	60	167	132	126 136	113 781	40 151	16 464	
variation	- 364	1	2	-118	-188	-38 970	-66 592	-45 749	-69 831	

Source CPS 2020

On constate après la réforme du 1/7/2019 au 31/12/2019.

- 421 départs en retraite des cotisants TA seule soit une division par 2,2. (-516 départs sur le 1° semestre 2019).
- L'âge moyen et médian reste à 58 ans.
- La durée moyenne de cotisation chute de 286 à 173 mois (- 9,4 ans), la médiane à 132 mois (- 15,6 ans).)
- Le SMR moyen chute de 165 105 à 125 137 fcp (- 39 968 fcp), la médiane à 112 163 fcp (- 64 976 fcp).
- La pension moyenne est divisée par 2 (85 900 à 42 521). La médiane divisée par 5,4 à 16 143 fcp (- 70 151 fcp).

En 2020 1° trimestre.

- 152 départs TA seule avec des caractéristiques similaires.
- L'âge du départ recule de 1 à 2 ans à 59/60 ans se rapprochant de l'âge légal.

Cumul des départs en retraite 2019-2020 après la réforme de 2019. On dénombre :

- 573 départs en retraite TA seule sur 729 départs en retraite soit 78,7% du total des départs après réforme
- La pension moyenne est divisée par 2, la pension médiane par 5,6.

Synthèse des départs en retraite TA seule

- Le nombre de départs de cotisants en TA seule est divisé par 2,2. Il représente 80% des départs après la réforme.
- La pension moyenne est divisée par 2, la pension médiane par 5,6 due à la chute du SMR, à la durée de cotisation, et ce malgré le report de l'âge du départ qui se rapproche de l'âge légal.

Le nombre relativement élevé des départs de cotisants TA seule peut s'expliquer par le choix de bénéficier immédiatement d'une pension de retraite avec ACR pouvant atteindre 140 000 fcp/mois pour un couple marié sachant que le niveau du salaire, la durée de cotisation acquise, l'âge, le nombre de mois travaillés dans l'année et/ou la quotité d'heures travaillées par mois de ces assurés au moment du départ en retraite ne leur permettront pas d'atteindre un niveau de pension de retraite bien supérieur en continuant à travailler comme salarié.

ANNEXES.

- Les départs en retraite TB avant et après la réforme du 1/7/2019.

Le tableau suivant retrace les départs en retraite des cotisants de la tranche B après la réforme du 1/7/2019 complétés par les données du 1° trimestre 2020. Il s'agit ici des droits acquis en tranche B.

LES DEPARTS	LES DEPARTS EN RETRAITE TRANCHE B								
Année 2019 et 20	20								
Retraite	Nb	Age		Durée		Points cotisés	S	Pensions	
Année	départ	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
2019 sem 1	1 135	58	58	252	251	55 202	45 956	46 725	36 035
2019 sem 2	117	60	60	239	232	66 949	52 257	59 902	43 248
2020 tr 1	39	62	63	259	267	75 684	53 657	71 053	47 913
après 1/7/2019	156	61,79	63,00	259	267	71 316	52 957	65 477	45 581
variation	- 979	4,12	5,00	6	16	16 114	7 001	18 752	9 546

Source cps 2020

On constate après la réforme du 1/7/2019 au 31/12/2019.

- 117 départs en TB contre 1135 au 1° semestre 2019 divisé par 9,7.
- Un âge moyen et médian du départ qui recule de 58 à 60 ans.
- Une durée moyenne de cotisation : 259 mois (21,6 ans) durée médiane 261 mois.
- Le nombre moyen de points passe de 55 202 à 66 949 fcp en augmentation de 11 747 points.
- La pension moyenne augmente de 46 725 à 59 902 fcp, la médiane inférieure de 36 035 à 43 248 fcp.

En 2020 1° trimestre.

- 39 départs en retraite en TB confirmant la tendance observée en 2019 après la réforme.
- Un âge moyen et médian du départ qui recule de 60 à 62/63 ans.
- Le nombre moyen de points passe de 66 949 à 71 316 fcp en augmentation de 4 367 points.
- La pension moyenne TB augmente de 59 902 fcp à 71 053, la médiane inférieure 43 248 fcp à 45 581 fcp.

Cumul des départs en retraite 2019-2020 après la réforme de 2019

- 156 départs en retraite TB seule sur 729 départs en retraite soit 21,4% du total des départs après réforme
- Âge moyen et médian : 61 à 63 ans.
- Durée de cotisation moyenne et médiane 21/22 ans
- Pension moyenne 65 477 fcp, pension médiane 45 581 fcp.

Synthèse des départs en retraite Tranche B

- Le nombre de départ en retraite TB est divisé par 7,3 sur les 9 mois qui suivent la réforme (1139 à 156).
- Ces 156 départs représentent 21,4% du total des 729 départs après le 1/7/2019.
- Le report de l'âge du départ en retraite atteint 4/5 ans (61 à 63 ans) au-delà de l'âge légal.
- La pension moyenne et médiane de retraite TB augmente grâce à l'augmentation du nombre de points acquis.

ANNEXES.

- Les pensions de retraite des cotisants Tr A + Tr B 2019 avant et après la réforme du 1/7/2019.

LES PENSIONS	LES PENSIONS DE RETRAITE DES COTISANTS en Tr A et TR B										
Année 2019 et 20	Année 2019 et 2020										
Retraite	Retraite Départ Pensions Tr B Pensions Tr A durée Tr A SMR Pensions T A + B									A+B	
Année	Nb	Moyenne	Médiane								
2019 sem 1	1 135	46 725	36 035	163 403	176 783	403	423	249 096	251 433	210 129	209 129
2019 sem 2	117	59 902	43 248	127 651	152 826	328	380	243 378	251 650	187 554	196 042
2020 Tr 1	39	71 053	47 913	136 015	155 454	357	389	241 565	248 356	207 068	198 766
après 1/7/2019	156	65 477	45 581	131 833	154 140	342	385	242 472	250 003	197 311	197 404
variation	-979	18 752	9 546	-31 570	-22 643	-61	-39	-6 625	-1 430	-12 818	-11 725

Source CPS 2020

On constate au 2° semestre 2019 après la réforme du 1/7/2019 :

Tranche A.

- La durée moyenne de cotisation TA baisse de 403 à 328 mois (33,6 ans à 27,33 ans). La médiane suit la tendance.
- Le SMR moyen TA se tasse à 241 565 fcp, le SMR médian à 248 356 fcp, mais restent proches du plafond
- La pension moyenne TA baisse de 163 403 à 127 651 fcp (-35 752 fcp).
- La pension médiane TA baisse de 176 783 à 152 826 fcp (-23 957 fcp).

Tranche B.

- La pension moyenne TB augmente de 59 902 fcp à 71 053, la médiane est stable (43 248 fcp à 45 581 fcp).

Pensions TA+TB.

- La pension moyenne totale TA + TB baisse de 210 129 à 187 554 fcp (-22 998 fcp) soit 11%.
- La pension médiane totale TA + TB baisse de 209 129 à 196 042 fcp (-13 087 fcp) soit 6,25%.

En 2020 1° trimestre.

- La pension moyenne TA se stabilise autour de 136 015 fcp, la médiane à 155 454 fcp.
- La pension moyenne TB (71 053 fcp) et la médiane (47 913 fcp) augmentent.
- La pension moyenne TA+TB remonte à 207 068 fcp, la médiane à 198 766 fcp.

Cumul des départs en retraite 2019-2020 après la réforme de 2019

- 156 départs en retraite TA+TB sur 729 départs en retraite soit 21,4% du total des départs après réforme
- Âge moyen et médian : 61 à 63 ans.
- La pension moyenne TA baisse de 31 570 fcp, la médiane de 22 643 fcp.
- La pension moyenne TB augmente de 18 752 fcp, la médiane de 9 546 fcp
- La pension movenne totale TA + TB baisse à 197 311 fcp (- 12 818 fcp, 6,1%).
- La pension médiane totale TA + TB baisse à 197 404 fcp. (- 11 725 fcp, 5,6%).

La baisse de la pension totale résulte d'une baisse de la pension TA compensée par une hausse en TB.

- Synthèse des départs en retraite des cotisants TA et TA+TB.

Les départs en retraite ont fortement chuté en TA et TB : 2072 départs au 1° semestre 2019. 729 depuis le 1/7/2019. La tendance à la baisse observée du nombre de départs se poursuit en 2020.

Tranche A.

Les départs en retraite des cotisants TA seule ont chuté : 937 départs au 1° semestre 2019. 573 après la réforme.

Les départs TA seule (573) représentent 80% des départs après la réforme, les départs TB (156) 20%.

La pension moyenne TA seule baisse à 40 151 fcp (divisée par 2,13), pension médiane à 16 464 fcp (divisée par 5).

La pension movenne est divisée par 2 (85 900 à 40 151 fcp), la pension médiane et divisé par 5.6.

L'âge du départ en retraite recule : 1/2 ans pour les cotisants TA seule, 4/5 ans pour les cotisants en TA+B.

La durée moyenne de cotisation des cotisants TA seule chute à moins de 14 ans, la médiane à 11 ans.

Tranche B.

Les départs en retraite des cotisants TA+TB ont chuté : 1135 départs 1° semestre 2019. 156 après le 1/7/2019.

L'âge du départ des cotisants TA+TB est reporté au-delà de l'âge légal.

La durée moyenne de cotisation TA des cotisants TA+TB baisse de 33,5 à 28,5 ans, la médiane de 35 à 32 ans.

La durée de cotisation TB reste autour de 260 mois (21,66 ans).

Le nombre de points TB acquis au départ en retraite augmente.

La pension moyenne TA+TB. Baisse de 210 129 à 197 311 fcp, en baisse de 6,1%. La médiane suit la même tendance.

La pension TA+TB est 4,9 fois supérieure à celle de la TA après la réforme. L'écart se creuse de 2,7 à 4,9.

Conseil d'Orientation et de Suivi des retraites (COSR)

Rapport annuel 2020

Sixième partie.

Le devenir des régimes de retraite à paramètres et périmètre constants.

Sommaire détaillé.

Méthodologie.

- 6.1. L'évolution du régime de retraite tranche A à paramètres et périmètre constant.
- 6.1.1. Hypothèses de projection et de modélisation de l'étude CPS-Fraeris
- 6.1.2. Hypothèses économiques et paramétriques
- 6.1.3. Hypothèses démographiques
- 6.1.4. Hypothèses relatives aux comportements
- 6.1.5. Les projections de la tranche A à paramètres et périmètre constant.
- 6.2. L'évolution du régime de retraite tranche B à paramètres et périmètre constant.
- 6.2.1. Hypothèses de projection et de modélisation de l'étude CPS-Fraeris
- 6.2.2. Hypothèses économiques et paramétriques
- 6.2.3. Hypothèses démographiques et de comportements
- 6.2.4. Les projections de la tranche B à paramètres et périmètre constant.

Méthodologie.

Afin d'évaluer l'horizon de viabilité de nos régimes de retraite et la nécessité ou non de faire évoluer le système ou ses paramètres, il est nécessaire d'élaborer un ou plusieurs scénarii d'évolution des dépenses et des recettes à moyen et long terme :

- En prenant pour base la législation et les paramètres actuels (taux de cotisations, âge légal de départ, durées de cotisations exigées, taux de remplacement...)
- En étudiant et en extrapolant pour l'avenir les comportements des salariés quant à leur choix de date de départ en retraite
- En faisant des hypothèses d'évolution des paramètres de gestion du régime (évolution des plafonds, évolution des retraites servies...)
- Enfin, en retenant des hypothèses quant aux évolutions sociales et économiques (inflation, évolution des salaires, emploi, espérance de vie...)

La Caisse de Prévoyance Sociale réalise de telles études de façon régulière, avec le soutien technique et méthodologique de la société française d'actuaire de la retraite Fraeris. La dernière étude a été finalisée en mars 2020 sur la base des données disponibles au 30 juin 2019 concernant les informations individuelles sur les cotisants et les retraités inscrits à la CPS, avec une projection des résultats sur 20 ans. Cette étude actuarielle de projection des charges et ressources des régimes tranche A et tranche B repose donc sur un calcul tête par tête mené à partir des données individuelles des participants au régime.

Il est évident que la crise du Covid-19 remet en cause ces prévisions, les hypothèses socio-économiques retenues début 2020, sur la base des évolutions sociales et économiques favorables des dernières années, devant être revues entièrement. Au jour de la parution du présent rapport, le COSR considère que la situation est trop incertaine pour permettre une quelconque actualisation sérieuse de ces prévisions à moyen et long terme. Il a donc décidé de se limiter à une présentation commentée des hypothèses et des résultats de l'étude CPS-Fraeris en soulignant que la crise économique et sociale actuelle et à venir impactera les emplois et les rémunérations, et par conséquent de manière très négative les résultats prévisionnels.

Le COSR a décidé de se limiter à la période 2020-2030.

6.1. L'évolution du régime de retraite tranche A à paramètres et périmètre constant.

Les hypothèses retenues par l'étude CPS-Fraeris sont de quatre grands types :

- Les hypothèses de projection,
- Les hypothèses économiques,
- Les hypothèses démographiques,
- Les hypothèses relatives aux comportements.

6.1.1. Hypothèses de projection et de modélisation de l'étude CPS-Fraeris

Période de référence

L'étude est basée sur la population des cotisants et des retraités, et de l'état de la législation et des paramètres du régime au 30 juin 2019, c'est-à-dire à la date de mise en œuvre de la réforme introduite par la Loi du Pays n° 2019-6 du 01/02/2019.

• Durée de projections

Les résultats de projection présentés couvrent la période 2020-2040.

Comme mentionné précédemment le rapport du COSR se limitera à l'horizon 2030.

Allocation Complémentaire de Retraite

Il est rappelé que l'ACR est versée aux pensionnées du régime de retraite TA lorsque leurs ressources, cumulées à leur pension de retraite CPS, se trouve inférieure au revenu minimum garanti aux personnes âgées dans le territoire polynésien.

Pour l'évaluation de ces dépenses, l'étude CPS-Fraeris a retenu un taux de majoration forfaitaire de 6 % appliqué au niveau des pensions.

L'analyse des données transmises montre que l'ACR représente en réalité près de 7,2 % des autres charges de pensions. Une hausse de ces dépenses est attendue à la suite de la récente réforme. Les coûts mentionnés dans l'étude sont donc certainement sous-évalués.

Il est important de noter que toute modification du montant du minimum vieillesse serait de nature à remettre en cause ce montant.

La charge de l'ACR.

Pour les affiliés qui atteignent ≥ 15 ans de cotisation, est financée par les cotisations au FSR prélevé sur les salaires à hauteur de 0,54 % du 1er Franc au plafond TA.

Pour les affiliés qui ont une durée de cotisation ≤ 15 ans, elle est financée par une contribution annuelle du Pays.

L'étude CPS-Fraeris a supposé le maintien en l'état de ces deux sources de financement.

6.1.2. Hypothèses économiques et paramétriques

Inflation

L'étude CPS-Fraeris considère que la valeur intrinsèque, retenue pour l'inflation n'est pas déterminante dans la projection de la situation du régime. En effet, l'évolution du régime est davantage dépendante de l'écart entre les hypothèses de taux de placement des réserves, de l'évolution des salaires et de la revalorisation des pensions, écarts sur lesquels l'inflation n'a pas d'influence. Les projections ont donc été réalisées en Francs Pacifique constants, ce qui assurerait par ailleurs une meilleure lisibilité des résultats, présentés sous forme de flux monétaire annuels sur plusieurs décades.

Le COSR, au contraire, aurait souhaité que ces projections soient faites en Francs Pacifique courants. En effet :

- Aucun des paramètres à traiter n'est légalement lié au taux d'inflation (plafonds, salaires, revalorisation des pensions, valeur du point...); si par exemple nous envisageons des gels en francs courants, il faudrait donc indiquer des baisses en francs constants, ce qui risque de perturber la compréhension du rapport
- Les salaires de référence servant au calcul des pensions sont bien pris en compte à leur valeur nominale non revalorisé de l'inflation

• Valeur et évolution du plafond

Le plafond Tranche A constitue l'assiette maximale de cotisation au régime Tranche A, et dans le même temps de plancher de cotisation au régime Tranche B. Ce plafond est revalorisé annuellement de façon indépendante du régime de retraite : il est théoriquement revalorisé au taux d'augmentation du salaire moyen, en pratique les liens entre les deux notions sont moins stricts. Il s'agit alors de projeter l'évolution attendue dans le temps.

La valeur du plafond en 2019 est de 259 000 fcp/mois, elle évolue à 264 000 fcp/mois à compter de 2020. L'étude CPS-Fraeris a retenu une évolution de 0,5 % par an en Francs Pacifique constants.

• Taux de cotisation

Il s'agit de déterminer le taux de cotisation salariale ainsi que le taux de cotisation patronale. Ces taux sont fixés par arrêté du Conseil des Ministres. Le taux actuellement en vigueur pour la Tranche A est de 22,00 %.

A ce taux s'ajoute la cotisation au titre du FSR, égale à 0,54%. L'étude CPS-Fraeris a établi ses simulations sur la base de ces taux inchangé dans les années à venir.

Historique d	les taux de cotisation	n aux régimes
Année	Tranche A	Tranche B
2013	16,77%	14,43%
2014	18,15%	15,54%
2015	19,02%	15,99%
2016	19,83%	17,43%
2017	20,34%	17,43%
2018	20,85%	17,43%
2019	21,36%	17,43%
2020	22,00%	17,43%

Source étude fraeris 2020

L'étude a également pris pour hypothèse le maintien de la contribution exceptionnelle de 1% (charges patronales FSRE).

• Charges d'exploitation affectées à la Tranche A

Pour assurer la mission qui lui est confiée, le régime doit faire face à des frais de fonctionnement. L'objet de cette hypothèse est alors de mesurer les charges de fonctionnement du régime et leur possible évolution.

L'étude CPS-Fraeris a calculé, pour la première année de projection, un montant de charges administratives par individu affilié au régime (actif cotisant ou bénéficiaire d'une pension). Cette charge individuelle est ensuite considérée stable en francs constants, le niveau total des charges évoluant alors en fonction des effectifs cotisants et bénéficiaires.

Niveau des réserves constituées

Le montant des réserves correspond aux fonds constitués par le régime pour faire face aux aléas des charges de retraite future. Elles permettent également de financer les besoins d'exploitation du régime et une partie des dépenses d'investissement de la CPS.

Le paiement des retraites peut donc être assuré tant qu'il existe des réserves liquides disponibles malgré un déficit entre cotisations et prestations sur l'année considérée.

Le montant des réserves communiquées par les services comptables des régimes de retraite s'élève, au 31 décembre 2019 :

Réserves comptables : 17,3 Mds FCP
- Financement d'exploitation : 8,3 Mds FCP
- Financement du déficit de la branche maladie : 6,3 Mds FCP
- Réserves liquides disponibles : 2,7 Mds FCP

Il est à noter que, la gestion des branches n'étant pas cloisonnée, la trésorerie de la branche retraite est fusionnée avec celle des autres branches. La viabilité financière de la branche retraite ne peut donc pas être dissociée à ce jour de celle des autres branches.

• Taux de placement des réserves

Il s'agit du taux financier moyen réel (hors inflation) réalisé sur le placement des réserves et autres provisions techniques du régime général pour la période de projection. Les produits ainsi obtenus sont comptabilisés en tant que ressources du régime.

Le taux retenu par l'étude CPS-Fraeris est de 0 % en terme réel compte tenu des taux de rendement actuels et de la moyenne du TME (Taux Moyen des Emprunts d'Etat) d'une part, et du faible niveau des réserves qui conduisent à investir dans des placements liquides et donc peu rémunérateur d'autre part. Ainsi il est anticipé des produits financiers à hauteur de l'inflation.

Evolution des salaires

L'évolution des salaires des adhérents au régime constitue une hypothèse importante de l'évaluation. Cette hypothèse actuarielle est en effet utilisée pour le calcul des ressources du régime, mais également pour le calcul des niveaux individuels de pensions lors du départ à la retraite des affilés pour le régime Tranche A.

Compte tenu de la situation économique fin 2019 en Polynésie, l'étude CPS-Fraeris a retenu les profils de carrières suivants, déterminés par âge et nature d'emploi :

Les hypothèses retenues considèrent ainsi une revalorisation moyenne des salaires de l'ordre de 3 % par an en terme nominal pour les salariés permanents, en considérant une inflation de l'ordre de 1,5 %.

Evolution annuelle des rémunérations							
Tranche d'âge	Salarié permanent	Salarié temporaire					
< 30 ans	1,70%	0,25%					
30 - 40 ans	1,50%	0,25%					
41 - 50 ans	1,00%	0,45%					
> 50 ans	2,10%	0,25%					

Source étude fraeris 2020

La crise du Covid-19 remet sérieusement en cause cette hypothèse, la situation économique du Pays et des entreprises ne permettant probablement pas de soutenir une telle évolution des salaires dans les années à venir. L'impact principal sera une évolution des recettes de cotisations significativement plus défavorable que celle projetée par l'étude, sans qu'il soit à ce jour possible d'en anticiper l'ampleur.

• Revalorisation des pensions Tranche A

La revalorisation des pensions est une hypothèse actuarielle qui permet d'estimer le rythme d'augmentation des pensions servies. Cette revalorisation s'appliquera à l'ensemble des pensions : les pensions de droit direct ou de réversion, actuelles ou à venir au sein des projections.

L'étude CPS-Fraeris a retenu un taux moyen de 0,1 % par an environ en Francs Pacifique constants, ce qui signifie que la revalorisation des pensions en cours de service serait très légèrement supérieure à l'inflation. Dans la pratique les pensions n'ont été revalorisées qu'à trois reprises depuis 2011 sur décision du conseil des ministres dans la limite de 1.4% au total.

6.1.3. Hypothèses démographiques

• Table de mortalité

Au cours des projections, la population affiliée au régime va évoluer. La mortalité est le premier effet de sortie du régime à prendre en compte. Les actuaires retiennent des tables de mortalité standardisées applicables à la population des actifs et des retraités.

L'étude CPS-Fraeris a retenu la table TH00-02, table réglementaire retenue en métropole pour le provisionnement des risques en cas de décès pour la population masculine. Sur la base des derniers éléments transmis par l'ISPF (l'Institut de la Statistique de Polynésie Française) concernant l'ensemble de la population du pays, elle estime que cette table conduit à une espérance de vie résiduelle proche des observations récentes pour les femmes, et est davantage prudente pour les hommes. Dans la mesure où les projections sont effectuées sur une longue période, cette table leur apparait adaptée en anticipant une augmentation de l'espérance de vie de la population.

Les derniers éléments transmis par l'ISPF sont les suivantes :

Espérance de vie résiduelle par âge								
Age	Données ISPF 2018 - Homme	Données ISPF 2018 - Femme	TD88-90	TH00-02	TV88-90	TF00-02		
50	26,8	29,8	27,0	29,2	33,4	35,3		
57	20,9	23,8	21,5	23,5	27,1	28,9		
60	18,6	21,1	19,3	21,1	24,5	26,3		
70	12,0	13,4	12,7	14,0	16,2	17,7		
80	6,3	6,8	7,3	8,1	9,1	10,3		

Source étude fraeris 2020

Toutefois, nous pouvons remarquer que l'espérance de vie a peu évolué lors des dix dernières années. Anticiper une augmentation de cette espérance de vie, surtout dans les dix années à venir, nous apparaît optimiste pour les populations concernées, et donc pessimiste pour le régime de retraite, puisque la durée de versement des retraites pourrait être inférieure à celle des projections de l'étude. La table TD88-90 semble mieux correspondre à la situation polynésienne.

• Inaptitude médicale et Travaux Pénibles

Compte tenu du nombre limité et de la stabilité des départs anticipés pour ces deux motifs, l'étude a retenu de ne pas modéliser ce critère pour les pensions futures, d'autant plus que les conditions d'éligibilité ont été durcies en 2019 (augmentation de l'âge minimum de départ, de la durée d'assurance minimale, réduction de la période de référence). Cette position devra être revue si le champ ou les critères d'octroi de ces départs anticipés sont modifiés à l'avenir.

• Taux de nuptialité

Le taux de nuptialité est une hypothèse permettant d'évaluer la proportion des affiliés mariés lors de leur départ à la retraite. Cette information permet de prendre en compte les pensions de réversion des conjoints survivants et d'évaluer les majorations de pensions pour les conjoints non affiliés.

L'étude CPS-Fraeris considère que 60 % des participants au régime seront mariés lors de leur départ en retraite.

• Taux de conjoints affiliés au régime

Cette hypothèse permet d'identifier la part des conjoints pour laquelle une majoration de pension pour conjoint non-affilié devra être évaluée. L'étude retient une proportion de conjoints affiliés de 77 %. Ainsi 23 % des affiliés bénéficieront d'une majoration de pension.

• Nombre d'enfants

Cette hypothèse permet de déterminer les majorations de pension qui devront être modélisées et ajoutées au service des prestations.

Entre 2008 et 2018, on observe en moyenne 55 départs avec bonification pour enfants à charge par an, soit une valeur annuelle moyenne de 7,3 MF XPF. Ces majorations conduisant à un faible niveau de prestation par an, l'étude n'a pas retenu de majoration de pension pour enfant à charge au sein des projections.

• Structure démographique des nouveaux entrants

Les évaluations sont réalisées en « groupe ouvert », ce qui signifie que des nouveaux adhérents au régime sont pris en compte au cours des années à venir. Aussi il convient de préciser les caractéristiques individuelles de ces nouveaux affiliés : âge d'entrée, salaire de début de carrière, sexe...

Les paramètres retenus par l'étude CPS-Fraeris sont les suivants, en distinguant les salariés permanents (c'est à dire les salariés qui exercent une activité durant les 12 mois de l'année) et les salariés temporaires (c'est à dire les salariés qui exercent une activité pendant une partie de l'année.

Age d'entrée	Rémunération mensuelle (XPF)	Sexe	Pondération
20	160 000	Homme	26%
20	164 000	Femme	24%
25	200 000	Homme	20%
25	198 000	Femme	20%
26	326 900	Homme	4%
26	326 900	Femme	6%

Caractéristiques individuelles des salariés temporaires				
Age d'entrée	Rémunération mensuelle (XPF)	Sexe	Pondération	Taux d'activité
20	97 600	Homme	28%	35%
20	95 000	Femme	27%	35%
25	118 500	Homme	20%	40%
25	115 000	Femme	20%	40%
26	153 300	Homme	2%	60%
26	159 000	Femme	3%	65%

Source étude fraeris 2020

Dérive du salaire d'entrée

Les évaluations projettent les flux futurs sur plusieurs décades, les informations relatives aux nouveaux entrants décrites précédemment doivent alors être ajustées au cours des projections en particulier en ce qui concerne le niveau des rémunérations en entrée.

L'étude a retenu une évolution du salaire d'entrée de 0,5 % par an en Francs Pacifiques constants ; ce qui correspond à l'hypothèse de revalorisation du plafond Tranche A retenue.

• Evolution des effectifs cotisants

Cette hypothèse détermine le rythme de croissance des effectifs cotisants dans l'avenir.

Ainsi chaque année, des nouveaux adhérents sont pris en compte sur la base des caractéristiques déterminées précédemment.

L'évolution des effectifs est un point crucial dans un régime par répartition et d'autant plus dans le cadre de régime à prestation définie, l'hypothèse retenue doit alors être en phase avec les récentes observations et les anticipations des services démographiques de la Polynésie.

L'étude CPS-Fraeris, réalisée avant la crise Covid-19, a retenu une hypothèse d'accroissement annuel des effectifs pour les salariés permanents et les salariés à temps partiels (donc stabilité de la répartition « permanents » versus « temporaires ») :

- de 2 % par an pendant les 4 premières années ;
- puis 1,5 % par an pendant les 8 années suivantes ;
- puis 1 % par an pendant les 12 années suivantes ;
- une stabilité des effectifs au-delà.

Ces hypothèses conduisent à un effectif cotisant de :

- 92 330 actifs en 2030, dont 17 580 temps partiels;
- 102 494 actifs en 2040, dont 19 514 temps partiels.

La crise Covid-19 remet entièrement en cause ces hypothèses, avec de probables pertes d'emploi significatives en 2020, voire en 2021, et des perspectives indécises sur la rapidité et l'ampleur de la reprise à partir de 2021-2022.

6.1.4. Hypothèses relatives aux comportements.

• Age de départ à a retraite

L'âge de départ à la retraite détermine la date à partir de laquelle les prestations retraite seront versées aux nouveaux bénéficiaires. Il détermine également le niveau des droits acquis dans le cadre d'un régime à prestation définie, en fonction de la date d'entrée dans le régime ainsi que le niveau du salaire atteint lors du départ.

L'étude CPS-Fraeris a émis les hypothèses suivantes :

- Les affiliés actifs qui ne disposent pas de 5 années d'ancienneté dans le régime poursuivent leur activité jusqu'à l'obtention de ces 5 années ;
- En cas de départ anticipé, les affiliés qui ne disposeraient pas de l'ancienneté minimale dans le régime sont maintenu en tant qu'actif (ou radié) jusqu'à l'obtention de l'ancienneté minimale ou de l'âge légal (âge à partir duquel il n'y a pas de minimum d'ancienneté) ;
- Lorsque l'affilié peut partir à la retraite mais que le taux d'abattement calculé est supérieur à 30%, il reporte son départ en retraite jusqu'à ce que le niveau d'abattement (au titre de l'âge et de l'ancienneté cumulé) soit inférieur à ce taux.

Elle a donc retenu une répartition des départs à la retraite en fonction de l'âge selon les valeurs suivantes :

- Départ à la retraite anticipée de 2 années par rapport à l'âge légal :40 %
- Départ à la retraite à l'âge légal :60 %

Le COSR estime que, compte tenu des nouveaux abattements pour départ anticipé issus de la réforme de 2019, l'étude a surestimé le nombre de départs anticipés à l'âge légal. De plus, les nouvelles dispositions concernant les abattements pour insuffisance de périodes cotisées, notamment en tranche B, pourrait conduire de plus en plus de salariés à rester en activité au-delà de l'âge légal.

Si la vision du COSR venait à se confirmer, cela conduirait à moins de départs en retraite à court terme, et donc à une moindre augmentation dépenses de pensions versées en même temps qu'une augmentation de la durée des versement des cotisations de fin de carrière Toutefois, s'agissant d'un simple décalage de liquidation des pensions, ce critère n'a pas forcément une incidence significative sur les équilibres à long terme qui dépendront notamment de la durée de versement de la pension de retraite

• Table de pertes d'emploi

Le turnover est une des causes de sortie du régime de retraite. En effet, le départ interrompt l'acquisition de nouveaux droits au régime impactant d'autant les prestations qui pourront être versées. La probabilité de démission ou de licenciement est donnée par une loi de turnover externe. L'étude CPS-Fraeris a retenu les taux suivants :

Pour les salariés permanents :

- 1,75 % par an jusqu'à 45 ans ;
- 0 % au-delà.

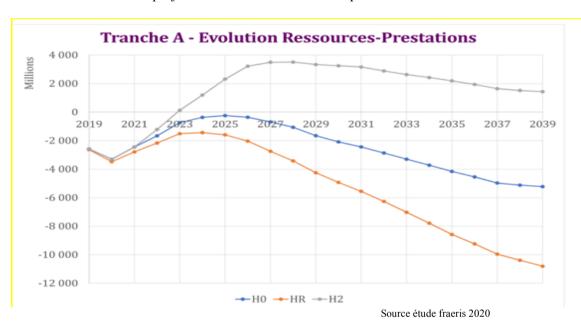
Pour les salariés à temps partiel :

- 2,50 % par an de 20 ans à 35 ans ;
- 1,75 % par an de 35 ans à 45 ans.

Ces sorties annuelles viennent alimenter la population des « radiés ».

6.1.5. Les projections de la tranche A à paramètres et périmètre constant.

L'étude CPS-Fraeris conclut aux projections suivantes de résultats pour la retraite tranche A : `



Sachant que:

- H0: hypothèse centrale application de la réforme de 2019 sans nouvelle hausse de cotisations
- HR : résultats si la réforme de 2019 n'avait pas eu lieu
- H2 : hypothèse avec de nouvelles réformes proposées par l'étude

Scenarii de redressements proposés par FRAERIS	Résultats et projections au-delà de 10 ans très aléatoires.
TRANCHE A	
	Tr A. Allongement de la durée de cotisation 40 ans 2031.
H1	3 mois/an partir 2024
	Contribution d'équilibre : 1,2 mds/an nécessaire
	+ contexte économique favorable
	Pension revalorisée à la valeur de l'inflation dès 2021
H2 reprend les hypothèses H1 et ajoute	Tr A. Allongement de la durée de cotisation à 40 ans 2027. 6 mois/an à partir 2024
	Départ anticipé. Abattement : 1,5%/trimestre manquant à la durée suffisante de cotisation
	Gel de la pension Tr A pendant 5 ans dès 2021.
H3 reprend les hypothèses H2 et ajoute	Tr B. Réaffectation de la contribution d'équilibre en Tr A.
Résultats de la tranche A	H1 rétablit l'équilibre à l'horizon 2049 et limite le déficit.
	H2 rétablit l'équilibre du régime en 2024. Reconstitution des réserves 60 mds. 2050
	H3 rétablit l'équilibre du régime en 2024. Suppression possible contribution équilibre

Le constat partagé est donc que la réforme mise en œuvre en 2019, si elle a eu pour effet de sauver le régime de retraite tranche A à court terme, n'est pas suffisante pour assurer leur viabilité à moyen terme et a fortiori à long terme. Elle ne permet à aucun moment d'équilibrer le régime, et le total des déficits estimés par l'étude serait de 12,5 Mds FCP sur les 10 prochaines années.

Même avant la crise du Covid-19, et dans l'hypothèse où la branche maladie aurait « remboursé » l'avance de trésorerie qu'elle a reçue, la retraite tranche A ne pouvait faire face à ses obligations envers les retraités au mieux jusqu'en 2025 sans l'aide éventuelle des autres branches.

Si les hypothèses de l'étude peuvent faire l'objet d'ajustements, cela ne remet pas en cause la tendance générale, tout en rappelant que ne sont pas prises en compte les conséquences sociales, économiques et financières de la Crise de la Covid-19. Il est à craindre que le scénario réel soit nettement plus défavorable que celui présenté par l'étude.

Il est donc nécessaire d'envisager de nouvelles réformes paramétriques et/ou structurelles afin de sécuriser l'avenir des régimes de retraites.

Compte tenu des délais nécessaires pour consulter toutes les parties concernées, évaluer l'impact des différents scénarios possibles, proposer les ajustements ou réformes nécessaires, obtenir l'adhésion du plus grand nombre, rédiger les textes règlementaires, les faire adopter et enfin mettre en œuvre les réformes, le COSR recommande fortement que soient entamées dès le dernier trimestre 2020 des discussions avec les partenaires sociaux afin de déterminer la faisabilité et l'opportunité des pistes de réformes identifiées et aboutir à des préconisations courant 2021.

6.2. L'évolution du régime de retraite tranche B à paramètres et périmètre constant.

6.2.1. Hypothèses de projection et de modélisation de l'étude CPS-Fraeris

Elles sont identiques à celles de la tranche A

6.2.2. Hypothèses économiques et paramétriques

• Valeur et évolution du plafond

L'étude a retenu que le plafond de la tranche B évoluerait de la même manière que celui de la tranche A.

Taux de cotisation

L'étude CPS-Fraeris a établi ses simulations sur la base du taux actuel de 17,43% inchangé dans les années à venir.

• Charges d'exploitation du régime

Comme pour la tranche A, il a été considéré que ces charges sont stables en francs constants, le niveau total évoluant alors en fonction des effectifs cotisants et bénéficiaires.

• Niveau des réserves constituées

Le montant des réserves communiquées par les services comptables des régimes de retraite s'élève, au 31 décembre 2019 :

Réserves comptables : 15,8 Mds FCP
- Financement d'exploitation : 1,9 Mds FCP
- Financement du déficit de la branche maladie : 9,7 Mds FCP
= Réserves liquides disponibles : 4,2 Mds FCP

• Taux de placement des réserves

Comme pour la tranche A, le taux retenu par l'étude CPS-Fraeris est de 0 % en terme réel, c'est-à-dire des produits financiers à hauteur de l'inflation.

• Evolution des salaires

Les hypothèses retenues sont identiques à celles de la tranche A.

• Evolution des valeurs de point de la Tranche B

La revalorisation des pensions est une hypothèse actuarielle qui permet d'estimer le rythme d'augmentation des pensions servies. Cette revalorisation s'appliquera au point de retraite et concernera alors toutes les pensions.

Parallèlement, la valeur d'acquisition du point est utilisée pour déterminer, chaque année, le nombre de points acquis par affilié.

Le taux de revalorisation du point de retraite Tranche B est nul sur les années récentes. L'étude a toutefois proposé de retenir un taux de revalorisation annuel nul en Francs Pacifique constants, ce qui signifie les pensions sont revalorisées au niveau de l'inflation, permettant de maintenir le niveau de vie des pensionnés dans le temps.

La valeur du SHR est quant à elle fixée à 590,40 XPF au 30 juin 2019, cette valeur reste stable en Francs Pacifique constants sur la durée de la projection.

6.2.3. Hypothèses démographiques et de comportements

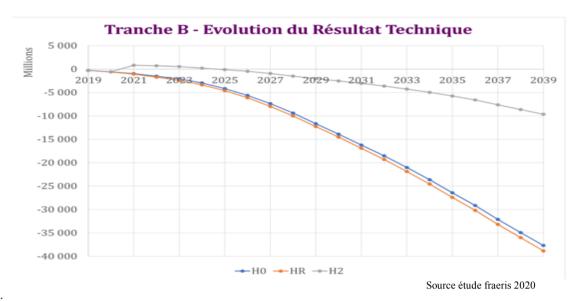
Les hypothèses retenues sont les mêmes que pour la tranche A, bien que les populations concernées soient différentes. Il est probable que, compte tenu des différences socio-économiques entre ces deux populations, des différences existent, notamment en matière de :

- Espérance de vie
- Evolution des effectifs
- Evolution des salaires
- Âge de départ en retraite

-

En l'absence de données disponibles spécifiques aux populations de la tranche B, l'étude a retenu les mêmes hypothèses que pour la tranche A.

6.2.4. Les projections de la tranche B à paramètres et périmètre constant.



Rappel:

- H0 : hypothèse centrale application de la réforme de 2019 sans nouvelle hausse de cotisations
- HR : résultats si la réforme de 2019 n'avait pas eu lieu
- H2 : hypothèse avec de nouvelles réformes proposées par l'étude.

Scenarii de redressements proposés par FRAERIS	Résultats et projections au-delà de 10 ans très aléatoires et incertaines.
TRANCHE B	Tooling of projections and dollars to allow a souloness of most allowed
H1	Tr B. Taux de cotisation 2021 : 21%.
	Gel de la valeur servie du point à 11,81 fcp. Pendant 10 ans.
	Valeur acquisition point : + 1,5%/an sur 10 ans. Puis 1%/an.
H2 reprend les hypothèses H1 et ajoute	Tr B. Valeur acquisition point : + 2%/an sur 10 ans. Puis 1,5%/an.
	Gel valeur servie point 11,81 fcp sur 20 ans.
	Réduction droits acquis Tr B sans contrepartie.
H3 reprend les hypothèses H2 et ajoute	Cotisation pour retraités et actifs
	Réduction taux rendement par augmentation de la valeur d'acquisition point : 5%/an.Pendant 10 ans.
	Gel valeur servie point 11,81 fcp sur 15 ans.
Résultats de la tranche B	Régime en péril sauf à engager réformes sévères
	Scénario H1. Déficit rapide 2024.
	Scénario H2 et H3 solde positif à 2024. Déficit plus tard.
	Scénario H3. Révision taux rendement + baisse droits accordés 30% à titre gratuit
	Droits gratuits: 5% engagements. Pas de modification significative résultats.
	Avantage : participation affiliée ayant bénéficié de conditions plus favorables
	Diminution à court terme du niveau de prestations servies.
	H1. H2. Horizon viabilité : 2027 - 2028.
	H3. Horizon viabilité 2034 à 2040 : déficit 31 Mds.

La réforme de 2019 n'a donc pas eu d'incidence significative sur l'horizon de viabilité de la tranche B, estimé par l'étude, avant la crise du Covid-19, à 2022, ou au mieux à 2025 en cas de remboursement de l'avance de la branche maladie.

Face à ces déficits exponentiels, et sans le soutien des autres branches, les régimes seront très rapidement dans l'incapacité d'honorer leurs engagements envers les actuels et les futurs retraités aux conditions actuelles. Une réforme d'envergure est donc urgente afin de sauvegarder le régime.

Le COSR n'a pas voulu se positionner sur les hypothèses de réforme des régimes de retraite tranche A et tranche B proposées par l'étude Fraeris-CPS considérant que ce choix revient aux partenaires sociaux, au Gouvernement, aux élus, aux acteurs du champ de la retraite. Et ce d'autant que les hypothèses retenues s'inscrivent dans un contexte purement paramétrique excluant toute hausse du taux de cotisation et n'explorant pas de piste structurelle de réforme, ce qui limite la portée de ses préconisations.

Conseil d'Orientation et de Suivi des retraites (COSR) Rapport annuel 2020

Septième partie.

Les évolutions susceptibles d'influer sur la viabilité du système de retraite.

Sommaire détaillé.

7.1. La sensibilité du régime de retraite tranche A à différents levie	7.1.	7.1.	La sensibilité du	ı régime de	retraite tranche	A	à différents levie	rs.
--	------	------	-------------------	-------------	------------------	---	--------------------	-----

- 7.1.1. La démographie
- 7.1.2. L'emploi
- 7.1.3. L'évolution des rémunérations

7.2. Les recettes

- 7.2.1. Les Taux de cotisations
- 7.2.2. La Contribution d'équilibre
- 7.2.3. Le Taux d'appel
- 7.2.4. Les Cotisations sur indemnités journalières
- 7.2.5. La Modification de la base des cotisants

7.3. Les dépenses : réformes paramétriques générales.

- 7.3.1. L'Âge légal de départ
- 7.3.2. Les Durées de cotisation
- 7.3.3. Les Départs anticipés
- 7.3.4. Le Mode d'acquisition des trimestres
- 7.3.5. Les Enfants et conjoint à charge

7.4. Les dépenses : réformes paramétriques spécifiques Tranche A

- 7.4.1. Les Plafonds
- 7.4.2. L'évolution des pensions servies
- 7.4.3. Le Taux de remplacement
- 7.4.4. Le mode de calcul du SMR

7.5. Les dépenses : leviers paramétriques spécifiques pour la Tranche B

- 7.5.1. La Valeur d'acquisition du point
- 7.5.2. La Valeur servie du point
- 7.5.3. La Gestion des points gratuits

7.6. Les dépenses : réformes structurelles générales.

- 7.6.1 Les Modalités d'attribution des pensions de réversion
- 7.6.2. Les Départs anticipés pour travaux pénibles
- 7.6.3. Les Départs anticipés pour raison médicale
- 7.6.4. Le Cumul activité retraite

7.7. Les dépenses : réformes structurelles Tranche A

- 7.7.1. La Retraite par points en tranche A.
- 7.7.2. La Prise en charge de la solidarité par le Pays

7.8. Les dépenses : réformes structurelles Tranche B

- 7.8.1. Maintien de la tranche B ou fusion avec la tranche A.
- 7.9. La Problématique du cloisonnement des branches

Propos liminaires.

Nous explorerons dans cette partie les évolutions, changements de paramétrages et réformes qui pourraient avoir un effet sur l'horizon de viabilité des régimes de retraite tranche A et B du RGS.

L'objectif n'est pas à ce stade de préconiser telle ou telle orientation, mais de servir de base de réflexion à la concertation à venir entre les acteurs du champ de la retraite pour garantir les équilibres à moyen et long terme.

7.1. La sensibilité du régime de retraite tranche A à différents leviers.

7.1.1. La Démographie

Compte tenu de la faible variation des espérances de vie depuis 10 ans, et de l'impact des maladies liées à nos modes de vie, il est probable que nous n'aurons pas d'évolution significative d'ici 2030.

Il est possible que les populations de la tranche A et de la tranche B, appartenant à des catégories socioéconomiques différentes, n'évoluent pas de la même manière, mais nous ne disposons pas d'étude à ce jour pour le confirmer. Des études complémentaires devront être menées pour évaluer les différences entre ces populations.

7.1.2. L'Emploi

Il est rappelé que l'étude CPS-Fraeris a bâti ses prévisions sur une hypothèse correspondant à la création d'environ 14000 emplois sur les 10 prochaines années soit 1400/an.

En extrapolant ces prévisions, les services techniques de la CPS estiment qu'il faudrait créer 5000 emplois de plus sur 10 ans, soit près de 20000 emplois au total, pour équilibrer les comptes de la tranche A sur l'ensemble de la période. Cet objectif, que l'on aurait déjà pu juger très optimiste début 2020, est désormais totalement irréaliste du fait de la crise Covid-19.

La seule création d'emplois ne pourra donc permettre seule d'atteindre l'équilibre des comptes dans les années à venir, il est même à craindre que les prévisions de l'étude doivent être revues à la baisse, avec un impact négatif fort sur la viabilité du régime.

7.1.3. L'évolution des rémunérations

L'étude CPS-Fraeris a retenu pour hypothèse une hausse générale des salaires de 1,5% au-delà de l'inflation. Il faudrait une évolution des rémunérations de près de 1% de plus pour équilibrer les comptes sur 10 ans. Comme pour l'évolution de l'emploi, cette hypothèse déjà peu réaliste début 2020 est désormais hautement improbable.

La hausse des rémunérations ne permettra donc pas seule de parvenir à l'équilibre et les hypothèses de l'étude CPS-Fraeris devront vraisemblablement être revues à la baisse.

7.2. Les recettes

7.2.1. Le Taux de cotisations

L'augmentation des taux de cotisations a été la principale variable d'ajustement pour équilibrer les comptes du régime de retraite depuis 20 ans, les taux de cotisations étant passés de :

- 9% à 22% pour la tranche A
- 5,1% à 17,43% pour la tranche B

En effet, alors que toute action sur les dépenses nécessite des délais de mise en œuvre et des contraintes juridiques parfois importantes, la hausse du plafond ou des cotisations est une mesure facile à mettre en œuvre, à effet immédiat, et dont les effets sur les comptes sont facilement mesurables.

1 point de cotisations supplémentaire représenterait une amélioration des recettes de 1,6 Mds FCP par an. Une hausse de 0,7 point à effet immédiat permettrait théoriquement d'équilibrer les comptes sur la décennie, avec la réserve que, en raison de la crise du Covid-19, les hypothèses de l'étude CPS-Fraeris peuvent aujourd'hui être considérées comme très optimistes.

De plus, les taux de prélèvement actuels pèsent lourdement sur le coût du travail. Poursuivre une politique de hausse des cotisations aura nécessairement un effet négatif sur les créations d'emplois, renforcera la tentation du travail clandestin, et finalement nuira à l'équilibre du régime.

Cette option de l'augmentation du taux de cotisation n'est donc envisageable que si des réformes structurelles de la Protection Sociale Généralisée permettent une baisse des autres cotisations sociales et donc un maintien du taux de prélèvements global sur le travail.

7.2.2. La Contribution d'équilibre

Il s'agirait d'une contribution destinée soit au fonctionnement du régime soit à reconstituer les réserves afin de mettre le régime en conformité avec la règlementation. En effet, à la suite de la récente réforme, ces réserves doivent être au moins égales à une année de pensions servies (environ 45 milliards fcp en 2020 en TA et TB).

Le COSR souhaite rouvrir le débat sur la justification et le niveau de ces réserves règlementaires, qui sont destinées à :

- Assurer le fonds de roulement d'exploitation du régime
- Servir d'amortisseur en cas d'aléas conjoncturels affectant les recettes ou les dépenses (crise économique, vague de départs en retraite imprévus...)

S'il n'est pas revu à la baisse, un financement complémentaire devra être trouvé pour se conformer à la règlementation.

7.2.3. Le Taux d'appel

Le principe est de prélever des cotisations supplémentaires pour participer à l'équilibre du régime.

Pratiquer un taux d'appel sur un régime de retraite à prestation définie et dont la pension n'est pas calculée en point a exactement les mêmes effets qu'une hausse des taux de cotisations. Il ne présente d'intérêt que si :

- Il a une durée limitée dans le temps.
- Sa fonction et son affectation sont clairement définies
- Ou sa base de calcul ou son mode de prélèvement sont différents de celles des cotisations de base.

7.2.4. Les Cotisations sur indemnités journalières

Lorsqu'un salarié est en arrêt maladie, son contrat de travail est suspendu et ses salaires pris en charge par la branche maladie du RGS au-delà des trois premiers jours de carence.

Plus généralement, les périodes indemnisées par le RGS pour arrêts de maladie, longue maladie, invalidité, maternité pour les femmes salariées enceintes, accidents du travail et maladies professionnelles sont validées pour l'acquisition des droits en retraite.

Toutefois, aucune cotisation, salariale ou patronale, n'est perçue sur les indemnités dont bénéficie le salarié qui, durant la suspension du contrat de travail perçoit le salaire brut sans prélèvement des cotisations sociales ;

Le montant annuel versé par la Caisse de Prévoyance Sociale au titre des seules indemnités journalières maladie s'élève à 3,8 milliards FCP, soit une perte de cotisations que l'on peut estimer à plus de 800 millions FCP pour la branche retraite.

7.2.5. La Modification de la base des cotisants

Le régime de retraite actuel a été créé et géré par et au bénéfice des seuls salariés.

Nous pouvons constater aujourd'hui que :

- certaines catégories de travailleurs ne sont pas affiliées au RGS, bien qu'assimilés à des salariés ; il s'agit notamment des stagiaires (CAE, CVD, etc...)
- le régime est ouvert à des non-salariés cotisants volontaires (ressortissants RNS, confessions religieuses...)
- l'existence du minimum vieillesse interfère sur le fonctionnement du régime par l'intermédiaire de l'ACR.

D'un point de vue financier, les nouveaux entrants généreraient de nouvelles recettes en cotisations. Toutefois, ils acquerraient de ce fait de nouveaux droits à retraite que le régime devrait servir à long terme.

Modifier la base des cotisants nécessiterait des modifications de la règlementation, de la gouvernance, des paramètres appliqués. Une étude préalable serait nécessaire.

Il s'agirait également d'évaluer l'équité et les conséquences financières de cet élargissement de la base des cotisants.

Plusieurs hypothèses pourraient se présenter notamment :

- 1/ Maintenir le régime d'assurance vieillesse actuel obligatoire pour les seuls salariés
- 2/ Instaurer un régime de retraite de base universel pour tous les Polynésiens jusqu'à un certain niveau de revenu dans un souci d'équité, de solidarité et de justice sociale et identifier son financement,

Le débat sur l'entrée de nouveaux cotisants se doit donc d'être plus un débat de société qu'une opportunité financière d'équilibre à court terme dans une vision à long terme.

7.3. Les dépenses : réformes paramétriques générales.

7.3.1. L'Âge légal de départ

L'âge légal de départ en retraite sera porté à 62 ans au 1^{er} janvier 2023 après avoir été fixé à 60 ans depuis la création du régime.

Pour la quasi-totalité des régimes de retraite de la planète, il est admis que l'âge légal doit suivre l'évolution de l'espérance de vie des seniors, afin de garder un rapport raisonnable entre la durée effective de cotisation (actifs) et la durée effective de perception des pensions (retraités), et ainsi ne pas faire peser un poids excessif sur les actifs.

Entre 1988 et 2018, à 60 ans, l'espérance de vie des hommes a gagné 3,7 ans et celle des femmes a gagné 2,2 ans, pendant que la durée d'activité stagnait voire baissait du fait d'une entrée plus tardive des jeunes sur le marché du travail en raison notamment du chômage des jeunes, de l'allongement de la durée des études et de la possibilité de départ anticipé à la retraite ouvert à 50 ans avec 15 ans de cotisation et une pénalité faible (0,25%/trimestre).

La réforme de 2019 n'a donc fait que rattraper partiellement l'évolution démographique et établir des règles communes aux conditions du départ en retraite dans les deux régimes TA et TB du RGS.

De plus, l'évolution du mode de vie, l'amélioration du système de santé et les conditions de travail peuvent rendre plus acceptable l'idée de travailler au-delà de l'âge de 60 ans.

La question posée est donc l'évolution de l'âge du départ en retraite en fonction de celle de l'espérance de vie à 60 ans. Toutefois, pour de nombreux salariés, notamment ceux qui sont en fin de carrière, cet âge de départ est considéré comme un « avantage acquis » et toute évolution nécessitera un effort de concertation important pour être acceptée.

Le report d'un an de l'âge légal augmenterait d'une année la durée de versement des cotisations et les droits à pension des futurs retraités, réduirait d'une année la durée de versement de la pension. Il conviendrait de faire la balance entre les effets positifs et négatifs pour le régime au plan financier.

Enfin, toute augmentation de l'âge de départ a pour effet de retarder la libération de ces postes de travail pour les jeunes arrivant sur le marché de l'emploi.

7.3.2. Les Durées de cotisation

La récente réforme va porter progressivement ces durées :

- De 20 ans à 33 ans pour pouvoir bénéficier d'un départ anticipé à la retraite
- De 35 ans à 38 ans pour pouvoir bénéficier d'une pension de retraite à taux plein à l'âge légal

Suivant la même logique que pour l'âge de départ, l'évolution de ce paramètre est destinée à maintenir un rapport raisonnable entre la durée de cotisations en tant qu'actif, et la durée de bénéfice d'une pension en tant que retraité. Il est à noter néanmoins que, compte tenu du caractère souvent discontinu des carrières dans certains secteurs d'activité, il sera déjà difficile pour beaucoup de ces salariés d'atteindre les durées de cotisations exigées par la réforme de 2019 pour bénéficier du taux plein à l'âge légal, voire à l'âge suffisant qui est 65 ans. Toute nouvelle augmentation de cette durée risque donc d'avoir principalement pour effet de baisser les droits à pensions de ces salariés.

Selon les estimations de la CPS, augmenter à 39 ans la durée de cotisation pour pouvoir bénéficier du taux plein aurait un effet positif moyen d'environ 400 MFCP/an sur les résultats pour les 10 ans à venir.

7.3.3. Les Départs anticipés

A compter du 1^{er} janvier 2023, les salariés pourront bénéficier d'un départ anticipé avant l'âge légal :

- Avec abattement, au-delà de l'âge de 57 ans, s'ils ont cotisé au moins 33 ans.
- Sans abattement, à l'âge de 55 ans, pour les salariés éligibles dont le travail a été reconnu particulièrement pénible,
- Sans abattement à l'âge de 50 ans pour les salariés reconnus inaptes au travail par le médecin conseil de la CPS.

La question posée est de savoir si ces conditions ne devraient pas être plus restrictives (taux d'abattement, conditions d'âge ou de durée de cotisations), voire si les départs anticipés ne devraient pas être supprimés hors motifs particuliers ce qui aurait pour effets :

- A court terme, de retarder les départs, et donc de freiner l'augmentation du nombre de retraités et du montant des pensions à servir
- D'augmenter marginalement les recettes de cotisations, les rémunérations des salariés en fin de carrière étant supérieurs à celles des salariés embauchés pour les remplacer lors de leur départ en retraite.
- De diminuer la durée et donc le coût des pensions servies
- D'améliorer le montant moyen des pensions servies, les salariés étant contraints de cotiser plus longtemps et acquérant ainsi des droits supplémentaires

Selon les estimations de la CPS, supprimer les départs anticipés (hors RATP et inaptitude) permettrait d'améliorer les résultats de la tranche A de plus de 700 MFCP par an en moyenne sur 10 ans.

Une telle réforme nécessite de traiter au préalable :

- La question des critères de droits à Retraite Anticipée pour Travaux Pénibles
- Un meilleur contrôle des critères de mise à la retraite pour raisons médicales
- La prise en compte des carrières longues
- La mise en place d'un amortisseur social pour les salariés perdant leur emploi au-delà d'un âge à définir.

7.3.4. Les Modes d'acquisition des trimestres

Le COSR souhaite que soit rétablie une certaine équité entre les catégories de salariés travaillant de manière intermittente :

- Un salarié travaillant à temps complet pendant six mois au cours de l'année, se verra valider six mois de cotisations pour plus de 1.000 heures travaillées
- Un salarié travaillant une semaine par mois pendant toute l'année se verra valider une année complète pour seulement 468 heures travaillées

Une des pistes pourrait être de lier la validation d'un trimestre ou d'une année à un nombre global minimal d'heures effectuées et cotisées sur la période.

7.3.5. Les Enfants et conjoint à charge

Les retraités ayant un conjoint ou des enfants à charge bénéficient d'un complément à leur pension afin de subvenir aux besoins de leur famille.

Le coût de cette mesure n'est pas à ce jour significatif au regard des enjeux d'équilibre du régime.

7.4. Les dépenses : réformes paramétriques spécifiques Tranche A

7.4.1. Les Plafonds

L'évolution des plafonds de cotisations est décidée chaque année par le Conseil des Ministres sur proposition du Conseil d'Administration du RGS.

La variation du plafond a servi de variable d'ajustement des cotisations pour faire face partiellement à l'augmentation des prestations sans référence à une logique économique d'augmentation des revenus salariaux.

L'augmentation du plafond en TA de 5000 fcp en 2020 s'est traduit par un supplément de 750 cotisants, 1,15 milliard d'assiette et 250 millions de cotisation.

Dans tous les régimes de retraite par répartition, le plafond évolue chaque année selon l'évolution du salaire moyen de l'année passée.

Les conséquences d'une hausse des plafonds sont :

- A court terme, une augmentation de la base de cotisations et donc des recettes
- A long terme, une augmentation des dépenses, la hausse du plafond générant celle des droits acquis par les cotisants au plafond.
- Enfin, en Polynésie, toute hausse du plafond Tranche A entraîne celle du plancher de la Tranche B, et donc une baisse de la base de cotisations de celle-ci sauf augmentation correspondante du plafond de la tranche B.

Le COSR s'interroge sur les conséquences d'introduire une revalorisation automatique des planchers et plafonds dans le cadre des 2 régimes actuels de retraite existants (TA et TB) en fonction d'indicateurs objectifs à définir.

7.4.2. L'évolution des pensions servies

Le Conseil des Ministres fixe la revalorisation des pensions servies sur proposition du Conseil d'Administration du RGS. Dans la pratique, il y a eu 3 revalorisations depuis 2011 pour un taux global de 1,4%. Sont notamment pris en compte l'inflation et l'évolution globale des salaires.

Dans le cadre de la sauvegarde du régime, le COSR s'interroge sur la participation ou non des retraités actuels à l'effort qui pourrait être demandé aux actifs et aux futurs retraités, et notamment sur l'acceptabilité d'un gel des pensions ou d'un prélèvement sur celles-ci.

7.4.3. Le Taux de remplacement

Le montant de la retraite servie est calculé sur la base de 70% du Salaire Moyen de Référence (SMR), c'est-à-dire du salaire moyen de référence du salarié sur une période donnée (actuellement les 180 meilleurs mois sur les 240 derniers mois). Ce taux est destiné à garantir au futur retraité, remplissant toutes les conditions pour bénéficier du taux plein, une pension lui permettant de garder un niveau de vie aussi proche que possible de celui qu'il avait en tant que salarié.

Un changement du taux aurait un effet direct sur le montant des pensions servies aux futurs retraités.

7.4.4. Le Mode de calcul du SMR

A ce jour, sont pris en compte les salaires des 20 dernières années et non de l'ensemble de la carrière du salarié. Cette méthode de calcul répond à un objectif de solidarité, car elle conduit à survaloriser les fins de carrière et à améliorer les pensions des salariés ayant eu de faibles rémunérations en début de carrière, notamment avant les revalorisations successives du SMIG du début des années 2000.

Toutefois, cette méthode de calcul ne reflète pas l'effort de cotisations fait par le salarié tout au long de sa carrière. Un allongement de la période de référence irait donc dans le sens de l'équité mais pourrait conduire à une baisse de nombreuses futures pensions de retraite.

7.5. Les dépenses : leviers paramétriques spécifiques pour la Tranche B

7.5.1. La Valeur d'acquisition du point

Depuis la création de la tranche B en 1995, les valeurs d'acquisition et de service du point sont juridiquement liées. Or, dans les régimes de retraite par répartition par points, c'est l'ajustement de ces deux valeurs qui permet de réaliser l'équilibre des régimes.

Compte tenu du manque de viabilité du régime tranche B, dé-corréler les valeurs d'acquisition et de service du point apporterait de nouveaux outils de gestion du régime, et permettrait d'ajuster son rendement à la réalité financière.

La dé-corrélation de la valeur d'achat du point et de la valeur service du point serait un préalable à la réforme.

7.5.2. La Valeur servie du point

Toute variation de la valeur servie du point affecterait directement le montant des pensions.

Il est important de souligner que, les droits acquis s'exprimant en points de retraite, et non en salaire moyen de référence comme pour la tranche A, cette variation affecterait non seulement les retraites à venir, mais également les pensions servies aux personnes déjà retraitées.

Le rendement de la TB est à l'origine équivalent à celui de la TA (2%/an) mais le taux de cotisation reste inférieur (17,43% en TB contre 22% en A à laquelle s'ajoute la cotisation FSR (ACR) 0,18%).

La différence de cotisation TA/TB atteint 5,11 points de moins (-22,67%) pour un cotisant en tranche B pour un rendement identique en valeur de pension.

La réduction de la valeur servie du point aurait des conséquences importantes sur les pensions versées en TB. Des modalités de mise en œuvre et des ajustements devraient être trouvées.

7.5.3. La Gestion des points gratuits

Les ressortissants du régime peuvent faire valider gratuitement des points de retraites pour leurs périodes d'emploi antérieures à la création de la tranche B en 1995.

En 2019, le volume des points gratuits s'élevait à 87693 points pour un total de 119406 cotisés.

Cette validation gratuite pèse lourdement sur l'équilibre du régime. Les points gratuits représentent aujourd'hui environ 45% des pensions TB versées annuellement soit environ 3,5 mds en 2020.

Dans le but de sauvegarder le régime et donc le paiement futur des retraites, pourrait être envisagée une participation des ressortissants ayant bénéficié de ces points gratuits, sous forme de :

- Différenciation de la valeur du point servi selon qu'il aura être cotisé ou validé gratuitement,
- Ou contribution sur ces points gratuits

Comme pour la valeur servie du point, de telles modifications impacteraient aussi bien les retraites à venir que les retraites actuellement servies.

La validation gratuite des services passés (carrière validée sans cotisation) n'est pas choquante en soi dans un régime de retraite par répartition. En revanche, les modalités de sa mise en œuvre rendent le système non viable à terme.

7.6. Les dépenses : réformes structurelles générales.

7.6.1. Les Modalités d'attribution des pensions de réversion

Les pensions de réversion, versées aux conjoints des retraités décédés, représentent en 2019 :

- Pour la Tranche A, 5.567 bénéficiaires pour un montant total annuel de 3,8 milliards fcp, soit 10% des charges du régime
- Pour la Tranche B, 1.656 bénéficiaires pour un montant total de 560 millions fcp, soit 7% des charges du régime

Le plus jeune bénéficiaire est âgé de 33 ans.

Grâce à ce système généreux, il existe un autre retraité qui percevrait actuellement, selon les données du rapport CPS-FRAERIS, en cumulant sa pension directe et une pension de réversion, plus de 380.000 FCP par mois au titre de la Tranche A seule, et 284.000 FCP au titre de la Tranche B.

La réforme a amendé le dispositif en 2019, notamment en instaurant un âge minimal pour le décès de l'assuré, et un âge de 55 ans pour le bénéficiaire. Ces pensions de réversion sont actuellement versées sans condition de ressources, contrairement à ce qui se pratique dans la quasi-totalité des autres pays.

Le COSR s'interroge sur des mesures complémentaires réformant le dispositif de la réversion.

7.6.2. Les Départs anticipés pour travaux pénibles

Cette mesure est destinée à prendre en compte l'usure prématurée de l'organisme des salariés exerçant des métiers manuels ouvriers particulièrement pénibles.

Certaines professions revendiquent actuellement un élargissement des métiers reconnus pour être éligible à ce dispositif.

Répondre à ces demandes nécessiterait de repréciser les critères de pénibilité des métiers concernés et d'éligibilité des demandeurs.

De plus, aucune évolution de la règlementation n'ayant été intégrée aux projections de résultats de la branche, toute augmentation du nombre de bénéficiaires conduirait à des besoins de financement supplémentaires.

7.6.3. Les Départs anticipés pour inaptitude (raison médicale).

En raison de l'augmentation de l'âge moyen de départ en retraite et des abattements pour départ anticipé, il est possible que le nombre de demandes de départs anticipés pour raison médicale soit en hausse.

Dans un souci d'équité, l'arrêté CM du 20/06/19 a souhaité mieux encadrer cette mesure qui auparavant était laissée à la seule appréciation du médecin-conseil de la CPS.

7.6.4. Le Cumul activité – retraite

A ce jour, après avoir liquidé ses droits, un retraité peut exercer l'activité professionnelle de son choix en qualité de salarié ou de patenté, les seules restrictions étant de ne pas être salarié de son dernier employeur avant son départ en retraite, et de ne pas être salarié pour les bénéficiaires de retraite anticipée pour travaux pénibles

L'interdiction de reprise d'activité est déjà imposée aux départs en retraite anticipée pour travaux pénibles entre 55 et 57 ans, âge du droit ouvert au départ en retraite anticipée. Le cumul emploi-retraite est autorisé après.

Encadrer le cumul emploi/retraite serait de nature à favoriser l'insertion des jeunes sur le marché du travail et éviterait des cumuls de revenus non soumis à cotisations. Une étude devrait le mesurer pour connaître son impact sur les régimes.

Les questions posées sont :

- Doit-on poser des limites à la reprise d'activité des retraités, notamment de ceux qui ont bénéficié de conditions particulières de départ anticipé ?
- Quel doit être l'effort de contribution de ces retraités actifs affiliés au Régime des Salariés du fait de leur pension de retraite, les revenus d'une activité non salariée ne donnant lieu à aucun versement de cotisations contrairement aux retraités reprenant une activité salariée soumise à cotisations ?

7.7. Les dépenses : réformes structurelles Tranche A

7.7.1. La Retraite par points en tranche A.

Dans le système actuel, les pensions servies sont basées sur le nombre de mois cotisés, et le Salaire Moyen de Référence tel que précisé au point 7.3.4.

Ce système favorise donc la notion de « salaire de remplacement » en lien avec les revenus de fin de carrière.

Au contraire, le système par points, tel qu'il existe pour la tranche B, sert une pension correspondant à l'effort de cotisations fait par le salarié tout au long de sa carrière.

A noter que le régime de retraite de la tranche A était un système par points avant la réforme de 1987.

Le retour à un système par points aurait pour conséquences ;

- D'obtenir une retraite en corrélation avec ses cotisations
- De permettre un ajustement de la valeur servie en fonction des capacités financières de la branche

Cependant, comme pour l'allongement éventuel de la période de référence du calcul du SMR, il aurait un impact à la baisse sur les pensions des salariés ayant débuté leur carrière en temps partiel ou proche du SMIG.

7.7.2. La Prise en charge de la solidarité par le Pays

La solidarité au sein de notre système de retraite se manifeste par :

- La prise en charge de l'Allocation Complémentaire de Retraite (ACR) pour les salariés ayant cotisé plus de 15 ans mais dont la retraite est inférieure au Minimum Vieillesse.
- L'existence d'un Fonds Social destiné spécifiquement aux retraités du Régime des Salariés
- L'existence de modalités de calcul favorisant les salariés à temps partiel et les faibles revenus (modalités d'acquisition des mois, calcul du SMR...)

Si notre système de retraite doit rester un système assurantiel et devenir plus équitable, il serait naturel que les dépenses de solidarité soient à la charge de l'ensemble de la collectivité, c'est-à-dire du Pays, conformément à la demande unanime des partenaires sociaux, du COSR et du CESEC.

Dans l'hypothèse d'un élargissement des cotisations retraite aux bénéficiaires des emplois aidés (CAE, CVD, CAES... autres), le pays devrait prendre en charge la part employeur.

7.8. Les dépenses : réformes structurelles Tranche B

7.8.1. Maintien de la tranche B ou fusion avec la tranche A.

L'étude de l'évolution de ses résultats passés et à venir montre que le régime de retraite tranche B n'est et n'a jamais été viable à long terme, et que des mesures drastiques sont nécessaires tout en tenant compte de l'effort socialement acceptable pour les acteurs concernés (actifs, employeurs et retraités).

Le système de retraite polynésien est devant les choix suivants :

- Soit réformer en modifiant de manière fondamentale les paramètres et les modalités de gestion du régime
- Soit l'abroger et l'intégrer dans une gestion plus large et repensée des régimes de retraite.

Parmi les pistes de réflexion, le COSR peut citer :

- Le maintien d'une tranche B réformée avec ou sans adossement sur une retraite complémentaire extérieure à la CPS
- L'intégration de la tranche B dans la tranche A dont les bases et les modalités sont à définir

Une telle voie n'est toutefois pas sans poser de multiples questions techniques, juridiques et financières, notamment quant à la valorisation et au financement des points acquis par les actifs et les retraités de la tranche B.

7.9. La Problématique du cloisonnement des branches

La Caisse de Prévoyance Sociale gère l'ensemble des régimes et des branches de la Protection Sociale Généralisée sur la base d'une trésorerie unique.

Les déficits et risques de défaut de paiement des branches déficitaires sont financés en premier lieu par les excédents de trésorerie des branches disposant de réserves.

Ainsi, au 31 décembre 2019, les réserves des retraites tranchent A et B participent au financement de l'insuffisance de réserve d'exploitation et du déficit de la branche maladie à hauteur respectivement de 6,3 et 9,7 milliards FCP.

Ce système autorise une mutualisation des ressources et une « solidarité » entre les branches ou régimes qui connaîtraient des insuffisances de trésorerie temporaires pour faire face à leurs engagements.

Toutefois, il ne contraint pas les branches ou régimes structurellement déficitaires à prendre des mesures rapides pour corriger leur situation.

Une saine gestion impose le cloisonnement de la branche retraite dans tous les domaines (techniques, administratifs et financiers), sous le contrôle du Conseil d'Administration de la CPS.

7.10. Sur les hypothèses de réforme.

Le COSR estime que ce rapport identifie des pistes aussi bien paramétriques que structurelles susceptibles d'être envisagées par l'ensemble des partenaires pour pérenniser le système de retraite polynésien après étude de leur faisabilité, de leurs impacts et de leur conformité aux principes de la réforme fixés dans le préambule de la loi du 1/2/2019.

Conseil d'Orientation et de Suivi des retraites (COSR)

Rapport annuel 2020

Huitième partie.

Réflexions à mener sur les objectifs du système de retraite polynésien.

Réflexions à mener sur les objectifs du système de retraite polynésien.

8.1. Note introductive.

Dans le contexte bouleversé par la crise de la covid-19 depuis mars 2020, qui a fortement impacté ses travaux, le COSR abordera les questions d'équité et de gouvernance du système de retraite polynésien sous l'angle d'un rappel des règles en vigueur et de leurs effets, du devenir du système de retraite polynésien à paramètres et périmètre constant et des pistes identifiées pour sa réforme.

Le COSR devra mener une réflexion de fond sur ces deux sujets dans le cadre d'un prochain rapport.

L'étude de l'équité et de la gouvernance, considérée comme deux dimensions essentielles par le COSR nécessite une approche méthodologie particulière, des données juridiques et des éléments qualitatifs d'analyse pour obtenir une vision d'ensemble du système de retraite polynésien qu'il n'a pas été possible de constituer.

Les thématiques identifiées peuvent se décliner comme suit. Elles seront complétées autant que de besoin en fonction de l'avancement des travaux.

8.2. L'équité.

8.2.1. L'équité entre les générations au regard de la retraite

L'effort contributif des assurés : le taux de prélèvement et la durée de carrière au fil des générations.

Les pensions de retraite : le montant des pensions, la durée de la retraite au fil des générations.

Le taux de rendement des régimes.

8.2.2. L'équité entre les différentes catégories de population

Les salariés.

Les affiliés au RNS cotisants volontaires au régime de retraite tranche A du RGS.

Les cotisants RNS non affiliés au régime de retraite volontaires tranche A du RGS.

Les ressortissants du RSPF. Le minimum vieillesse.

Les ressortissants de l'ex-RPSMR.

Les patentés ressortissants du RSPF.

8.2.3. Les pensions des plus modestes

Les pensions servies à l'issue d'une carrière au SMIG

Le niveau de la pension à l'issue d'une carrière au SMIG et celui du minimum vieillesse

8.3. La gouvernance.

8.3.1. La gestion institutionnelle de la retraite.

Le cadre juridique, règlementaire et financier actuel des régimes sociaux.

8.3.2. Rôle et champ d'intervention des acteurs de la retraite : Gouvernement, Elus, Partenaires sociaux.

Les Pistes de réformes possibles pourraient porter sur :

- Une loi annuelle du pays pour le financement de la protection sociale et son contrôle.
- La définition et le contrôle des orientations pluriannuelles des régimes sociaux.
- La gestion et le contrôle des régimes contributifs gérés par les partenaires sociaux.
- La gestion administrative et comptable de la CPS.
- La gouvernance d'une branche retraite autonome.
- Le pilotage de la retraite : outils de gestion prévisionnelle et de modélisation, observatoire des départs en retraite.
- Les rôles respectifs, champs de compétences, articulation des interventions de la CPS, du COSR, de l'ARASS.
- La création d'une instance rassemblant tous les acteurs publics et privés du champ de la retraite.

8.3.3. Le rôle et la place des partenaires sociaux devront être clairement redéfinis.

Conseil d'orientation et de Suivi des retraites (COSR)

Rapport annuel 2020

Conclusions

Ce premier rapport annuel public du COSR a pu être établi grâce à l'implication de ses membres et aux données fournies principalement par la CPS. Il a cherché à établir un état des lieux du système de retraite polynésien le plus exact et précis possible pour permettre à chacun de comprendre les principes sur lesquels il est assis, les mécanismes mis en œuvre, les difficultés rencontrées, les enjeux sociétaux qu'il représente.

La méthode retenue a consisté à établir dans un premier temps un diagnostic partagé du système de retraite polynésien et constituer le socle sur lequel construire un système pérenne équitable répondant aux principes de la solidarité intergénérationnelle garantissant à tous les salariés polynésiens une pension de retraite.

La Polynésie a fait le choix d'un système de retraite par répartition basé sur la solidarité intergénérationnelle entre les actifs cotisants et les retraités bénéficiaires des pensions de retraite.

La retraite par répartition doit être regardée comme un bien commun à gérer en déterminant un point d'équilibre entre ceux qui paient et ceux qui reçoivent et non comme l'enjeu des négociations classiques entre employeurs et salariés avec comme arbitre les autorités publiques.

Ce système a permis depuis plus de 50 ans d'assurer aux retraités polynésiens des conditions de départ en retraite et des niveaux de pensions généreuses au regard de l'effort de cotisations consenti par ces retraités pendant leur carrière en tant que salariés.

Il est aujourd'hui mis à mal par :

- L'évolution démographique et celle de l'emploi salarié, qui conduisent à une dégradation significative du rapport entre le nombre de cotisants et celui des retraités,
- L'augmentation de l'espérance de vie, qui allonge la durée des retraites et donc la charge des pensions à servir,
- Le contexte économique, qui rend désormais difficile l'ajustement des équilibres financiers par l'augmentation des taux de cotisations, alors que ce levier a été le principal outil utilisé depuis 20 ans pour sauvegarder le régime.

La situation est particulièrement préoccupante pour la Tranche B, qui depuis sa création en 1995 porte structurellement en elle les germes de sa faillite à venir et nécessitera des réformes drastiques pour assurer sa survie.

Face aux difficultés financières grandissantes et aux alertes en provenance de la CPS quant aux risques pesant sur la pérennité du système de retraite, les réponses apportées depuis 10 ans ont consisté à :

- Retarder les départs anticipés, notamment en révisant les conditions d'âge et de durée de cotisations minimales pour pouvoir en bénéficier, et en durcissant les taux d'abattement,
- Rallonger la durée des carrières et repousser l'âge légal de départ en retraite, mesures phares de la réforme de 2019,
- Augmenter chaque année les taux de cotisation.

Premier bilan de la réforme.

La réforme semble avoir atteint son objectif de ralentir drastiquement le nombre de départs 1 an après son entrée en application au prix d'une baisse relativement modérée des pensions de retraite des cotisants en TA+TB et d'une baisse, elle drastique, des pensions de retraite des cotisants en TA seule. Néanmoins, la baisse des droits acquis en TA entraîne le niveau de beaucoup de pensions versées au-dessous du minimum vieillesse et va provoquer une hausse très importante de l'Allocation Complémentaire de Retraite financée soit par le pays soit par les cotisations du RGS dès cette année 2020.

Toutefois, la conclusion de l'étude CPS-Fraeris réalisée début 2020 est que la réforme de 2019 est insuffisante pour pérenniser les régimes de retraite. La tranche A doit être réaménagée rapidement à l'horizon 2025, la tranche B, quelles que soient les réformes paramétriques envisagées, n'a ni les moyens ni les ressources pour honorer ses engagements auprès de ses affiliés.

Les conclusions du COSR vont dans le même sens : il faut poursuivre la réforme en s'appuyant sur une vision globale du système de retraite polynésien partageant le poids des efforts à faire sur tous les partenaires. Dans ces conditions, le champ de la réforme ne devra-t-il pas s'intégrer à une réforme de l'ensemble de la Protection Sociale Généralisée ?

De la nécessité d'agir

Ce rapport a cherché à identifier les pistes de réforme permettant de sauvegarder et de consolider le système de retraite en réajustant la réforme adoptée par l'APF le 1/2/2019 et d'assurer au final la pérennité des régimes fondés sur la répartition et la solidarité intergénérationnelle choisi par les Polynésiens.

Ces pistes ne constituent pas un simple catalogue dans lequel il est possible de puiser selon les opportunités du moment. Certaines sont indissociables, d'autres complémentaires, d'autre encore indiquent des voies incompatibles. Aucune piste ne pourra seule apporter de solution globale.

On peut différencier:

- Les pistes paramétriques qui consistent à modifier les paramètres de calcul des pensions ou les conditions de départ sans modification du système,
- Les pistes structurelles qui modifient les règles de base ou l'architecture du système de retraite, voire qui peuvent remettre en cause ses fondements.

Pour chaque piste, il s'agira d'envisager sa faisabilité sur tous les plans juridiques, administratifs, financiers, et de vérifier sa conformité aux principes de solidarité et d'équité inscrits dans les objectifs de la loi. Il s'agira également d'identifier les contraintes qui s'imposent notamment démographiques ou économiques comme le coût du travail. Ce sont des « plafonds de verre » dont il ne sera pas possible de s'affranchir.

Il faudra ensuite s'assurer de l'acceptabilité de ces réformes pour les actifs cotisants, les futurs retraités et les retraités actuels. Le COSR entend remplir ses missions mais ne veut ni ne peut se substituer à l'ensemble de ces acteurs qui devront décider des voies à suivre dans l'intérêt général. Le COSR se propose donc de consulter dans les meilleurs délais tous les acteurs du champ de la retraite notamment les partenaires sociaux et les représentants des retraités.

Enfin, il sera nécessaire d'avoir une visibilité raisonnable du contexte économique à venir, à moyen et long terme, car il conditionne les niveaux de l'emploi, base des cotisations, et donc les recettes du système. La crise économique issue de la pandémie de la Covid-19 rend en effet caduques toutes les prévisions antérieures, et son ampleur aura probablement de graves effets sur la pérennité de nos régimes de retraite.

A l'issue de cette étude de faisabilité et de ces consultations, le COSR pourra préconiser les orientations qui lui semblent à même de rassembler le plus large accord, gage de l'acceptation et de la réussite de la réforme par les Polynésiens.

Perspectives.

Ce rapport pose également un certain nombre de questions sur nos systèmes de retraite :

- Le système de retraite polynésien atteint-il son objectif de solidarité intergénérationnelle et de redistribution ?
- Le système de retraite polynésien atteint-il son objectif mutualiste d'organisation et de financement ?
- Quels objectifs doit avoir le système de retraite polynésien en termes d'équité et de solidarité ?
- Le système de retraite polynésien ne doit-il pas séparer ce qui ressort de l'assurance et ce qui ressort de la solidarité ? Les régimes de retraite financés par les cotisations devant relever de l'assurance, les régimes de solidarité devant relever des autorités du Pays, et donc de la fiscalité.
- Quelle gouvernance pour le système de retraite polynésien ? Cette question est en effet centrale pour l'avenir si l'on veut que la réforme soit acceptée et partagée par le plus grand nombre.

Le temps est compté.

Compte tenu de la situation des réserves et du contexte de baisse des recettes consécutive à la crise économique et sociale que nous traversons, il faudra dans un premier temps répondre à l'urgence des déficits susceptibles de provoquer une cessation de paiement à court terme tant en tranche A qu'en tranche B.

Un plan d'action a été engagé à la CPS avec l'aide du Pays, notamment par le recours à l'emprunt et au remboursement anticipé du FADES, il devra être consolidé dans le cadre du budget 2021.

Mais il est également urgent d'agir rapidement sur les déficits structurels, car les horizons de viabilité des régimes de retraite sont limités, et toute réforme nécessitera plusieurs années avant de produire ses effets.

Le COSR espère que les acteurs du champ de la retraite sont suffisamment responsables pour trouver une issue favorable à la pérennisation d'un système de retraite polynésien socialement acceptable et financièrement viable.

La poursuite de la réforme devra enfin s'inscrire dans un grand débat de société, organisé sous l'égide de la puissance publique, sur les enjeux et les objectifs du système de retraite polynésien et de la PSG.

C'est le message que le COSR souhaite adresser à l'ensemble des acteurs du champ de la retraite à qui il appartient désormais de s'emparer du sujet et de proposer à la population polynésienne un projet responsable et solidaire.

Papeete le 20 octobre 2020.

Rapport annuel public du COSR

Vote

Vu les dispositions du titre IX concernant le conseil d'orientation et de suivi des retraites (COSR) de la Loi du pays n° 2019-6 du 1^{er} février 2019 portant diverses dispositions relatives à l'assurance vieillesse et autres mesures d'ordre social ;

Vu l'arrêté n° 581/CM du 18 avril 2019 portant composition, organisation et fonctionnement du conseil d'orientation et de suivi des retraites (COSR) ;

Vu l'arrêté n° 370/PR modifié du 10 mai 2019 portant nomination des membres du conseil d'orientation et de suivi des retraites (COSR) ;

Composition du COSR.

- Le COSR est composé de 13 membres.

- 5 représentants des employeurs.
- 5 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au plan territorial.
- 2 représentants des organismes de retraités
- 1 représentant de la Jeune Chambre Economique.

- Membres désignés pour 4 ans par les organismes membres du COSR :

- UPPF	Madame	Vaea TRACQUI
- SIPOF	Monsieur	Thierry MOSSER
- FGC	Monsieur	Gilles YAU
- MEDEF	Monsieur	Régis CHANG
- CPME	Monsieur	Gerald DE KERSAUSON
- A TI'A I MUA	Monsieur	Dimitri PITOËFF
- CSIP	Monsieur	Cyril LE GAYIC
- CSTP-FO	Monsieur	Calixte HELME
- O OE TO OE RIMA	Monsieur	Mahinui TEMARII
- OTAHI	Madame	Lucie TIFFENAT
- SDIRAF	Monsieur	Emile VERNIER
- SGARPF	Monsieur	Roland CLAVREUL
- Jeune Chambre Economique	Madame	Manuia Leslyn MAÏTI

- Bureau du COSR élu le 31 mai 2019 pour 2 ans.

- Dimitri PITOËFF Président- Régis CHANG Vice-Président

Le Conseil d'orientation et de suivi des retraites a adopté le rapport annuel 2020 lors de la séance du 20 octobre 2020.

VOTES

Rapport annuel 2020 du COSR					
Rapport annuel 2020 du COSR	Nombre de votants	Favorable au rapport annuel	Défavorable au rapport annuel	Abstention sur le rapport annuel	VOTE FAVORABLE DU COSR
Votes	10	8	1	1	8

SCRUTIN NOMINAL DES MEMBRES

Représentants	Pour	Contre	Abstention			
Membres des organisations syndicales de salariés						
M. Calixte HELME (CSTP/FO)		X				
M. Dimitri PITOEFF (A Ti'a i Mua)	X					
M. Cyril LE GAYIC (CSIP)	Absent					
Mme Lucie TETARONIA-TIFFENAT (OTAHI)	X					
M. Mahinui TEMARII (O Oe To Oe Rima)	Absent					
Membres des organisations syndicales d'employeurs						
M. Gilles YAU (FGC)	X					
Mme Vaea TRACQUI (UPPF)	X					
M. Régis CHANG (MEDEF)	X					
M. Thierry MOSSER	X					
M. Gérald DE KERSAUSON (CPME)	X					
Membres des organisations de retraités, pensionnées des régimes de retraites polynésiens						
M. Emile VERNIER (SDIRAF)	X					
M. Roland CLAVREUL (SGARF)			X			
Jeune chambre économique de Tahiti						
Mme Manuia Leslyn MAITI (JCET)	Absent					
	POUR	CONTRE	ABSTENTION			
TOTAL DES VOTES	8	1	1			

ANNEXES AU RAPPORT

Déclaration des membres

Déclaration du représentant du SDIRAF

Malgré les nombreuses difficultés, le COSR a réussi à rédiger un premier rapport annuel public qui donne un point de situation des retraites gérées par la CPS.

Je tiens à remercier publiquement ici les membres du COSR qui ont fait en sorte de répondre aux missions du conseil, missions définies par la loi du pays de 1° février 2019.

En particulier, je souhaite remercier publiquement le président du COSR, Dimitri PITOËFF, sans qui la rédaction de ce rapport n'aurait vraisemblablement pas abouti. Il n'a pas ménagé ses efforts pour que le COSR puisse rendre son premier rapport public sur la situation des retraites.

C'est le document le plus complet sur les retraites du RGS de la CPS jamais publié et il permettra à tous ceux et celles qui s'intéressent aux retraites CPS d'avoir tous les éléments de réflexion nécessaires pour se faire une opinion. Le COSR émet de nombreuses pistes susceptibles d'être mises en œuvre par les autorités politiques et d'améliorer la trésorerie de la caisse.

Parmi ces pistes, je pense que celle qui peut apporter le plus est celle qui refonde les 2 régimes de retraite en un seul, avec un plafond de cotisations à définir. Ce régime unique pourrait être un régime par répartition et par points.

De l'étude du COSR, il ressort que la tranche A ne pourra pas continuer à payer les pensions de retraite, il n'y a pas suffisamment d'emplois en Polynésie française pour équilibrer la retraite A.

En ce qui la retraite B, les données montrent toutes que le régime n'est pas viable, à terme, avec un nombre de retraités qui va augmenter dans les années) venir et des cotisants en nombre de plus en plus insuffisant.

Je demande aux autorités de faire faire dans les plus brefs délais une étude de faisabilité et de rentabilité sur cette proposition de régime unique par répartition et par points. Longue vie au COSR.

Le représentant du SDIRAF

Emile VERNIER

Déclaration du représentant du SGARP

Le représentant du SGARP s'est engagé dans les travaux du COSR en référence et en conformité avec :

- 1. La lettre du Président du Pays adressé au président du SGARP encourageant notre syndicat à participer à la réflexion sur les mesures à prendre pour une réforme équitable afin de bâtir un système <u>juste pour tous</u> et correctement équilibré entre tous.
- 2. La loi de Pays de 2019 réaffirmant la volonté du Pays de défendre la retraite par répartition basée sur la solidarité intergénérationnelle
- 3. <u>La mission conférée au COSR de suivre l'évolution des régimes de retraite et de formuler des propositions</u> pour assurer leur <u>solidité financière</u> et leur <u>fonctionnement solidaire</u>

Le rapport public qui est proposé est le résultat de longs mois de travail et de nombreuses séances pour ceux qui ont bien voulu s'engager réellement et avec un minimum de régularité. Beaucoup de temps a été perdu les premiers mois pour des motifs de préséance et des procès d'intention un peu stériles. Le représentant du SGARP prend cependant acte de l'investissement et du travail des rapporteurs pour élaborer leur rapport respectif commenté et corrigé ensuite en séance. Cela a permis de constituer <u>une banque de données</u> importante qui pourra s'avérer utile à l'ensemble des partenaires et décideurs.

Cependant, le représentant du SGARP ne peut se satisfaire, au regard des objectifs qui étaient recherchés, du travail réalisé par le COSR.

- Le représentant du SGARP estime que le COSR n'a pas complètement rempli ses missions qui n'étaient pas seulement d'accumuler des données, si intéressantes soient-elles, mais aussi de proposer des pistes et un champ de mesures concrètes étayées et argumentées à la lumière des données des différents rapports et avec quelques projections chiffrées. Le représentant du SGARP ne peut cautionner les propos du président du COSR et de la quasitotalité des membres estimant qu'ils n'avaient pas pour mission de réformer le système de retraite. Il ne cautionne pas non plus les propos d'un membre du COSR, co-rédacteur du rapport, et qui proclame dans les réseaux sociaux : « Le COSR sait parfaitement ce qu'il faut mettre en place pour sauver les retraites à terme mais ce n'est pas au COSR de dire cela ». A quoi sert le COSR s'il fuit ses responsabilités ? Pour le représentant du SGARP, le COSR avait comme responsabilité propre d'analyser et proposer. En toute indépendance, ce qui lui semblait aller dans le sens de l'intérêt général. Quant au politique, son rôle est de décider après concertation. En réalité les membres du COSR n'ont pas voulu prendre le risque de déplaire par la proposition de mesures fortes qui pourraient leur être reprochées et qui pourraient éventuellement remettre en cause leurs propres avantages particuliers. Pour le représentant du SGARP, les travaux ne pouvaient être fructueux que si les représentants au COSR se considéraient comme libres et responsables et étaient capables de se détacher de leurs corps d'appartenance syndical d'origine ou de leur clientèle pour se mettre en perspective d'intérêt général. Cela n 'a, manifestement, pas été le cas. En réalité, les représentants au COSR sont restés sous la tutelle des « forces extérieures » et des groupes de pression et d'intérêts qui avaient donné comme mandat à leurs représentants de ne pas « s'engager » dans leurs préconisations.
- 2. Le représentant du SGARP estime que les problématiques liées à la solidarité et à l'équité dans notre régime par répartition n'ont pas été suffisamment abordées et aucune proposition précise n'a été formulée dans ce sens. La réponse consistant à dire que ces sujets seront objet d'étude dans le prochain rapport n'est pas recevable. La réforme de nos dispositifs constitue un tout inséparable dans la mesure où la stabilisation financière des régimes et la répartition des efforts entre actifs et entre actifs/retraités sont étroitement liés. Pourquoi ces sujets font -ils l'objet de si peu d'attention et d'intérêt ?
- 3. Le représentant du SGARP ne cautionne pas la démarche proposée par le COSR consistant à aller négocier avec les partenaires sociaux <u>en préalable</u> des préconisations qui seraient faîtes dans un 2ème temps par le COSR. C'<u>est au pouvoir politique de négocier</u> avec les partenaires sociaux une réforme dont les contours seront « éclairés » par la base de données élaborée par le COSR

- 4. Le représentant du SGARP exprime des regrets sur les absences d'une majorité des membres aux séances du COSR. Cela lui a fait perdre de la crédibilité et nous autorise à nous interroger sur la <u>valeur</u> de ce rapport même s'il est voté par le jeu des procurations et que certains lui ont conféré un statut de droit divin en tant que Bible de la réforme rédigée par des hommes qui seraient « inspirés » donc échappant à toute analyse critique.
- 5. le représentant du SGARP estime que le COSR a besoin :
- * d'une redéfinition de son rôle et de ses objectifs
- * d'un meilleur équilibre dans sa composition allant dans le sens de la présence de techniciens mais aussi d'une présence plus grande des jeunes générations
- * de conditions matérielles de fonctionnement nettement améliorées

Le représentant du SGARP

Roland CLAVREUL