

**CONSEIL D'ORIENTATION  
ET DE SUIVI DES RETRAITES  
(COSR)**

**RAPPORT  
PUBLIC  
ANNUEL  
2021**

**RAPPORTEURS :**

1<sup>ère</sup> partie : M. Régis CHANG

2<sup>ème</sup> partie : M. Régis CHANG

3<sup>ème</sup> partie : M. Dimitri PITOEFF

4<sup>ème</sup> partie : M. Dimitri PITOEFF

5<sup>ème</sup> partie : M. Dimitri PITOEFF

6<sup>ème</sup> partie : M. Thierry MOSSER



# SOMMAIRE

Introduction .....	7
<b>I.- Les missions du Conseil d’Orientation et de suivi des Retraites .....</b>	<b>7</b>
<b>II.- Introduction au rapport .....</b>	<b>7</b>
<b>Première partie : le contexte démographique du système de retraite polynésien .....</b>	<b>9</b>
<b>Deuxième partie : le contexte économique du système de retraite polynésien .....</b>	<b>11</b>
<b>I.- Conjoncture internationale en 2020 : un choc sans précédent dans l’ensemble du monde .....</b>	<b>11</b>
<b>II.- La situation économique en Polynésie à fin 2020 .....</b>	<b>11</b>
A.- Le modèle économique polynésien qui a permis la réduction des impacts de la crise .....	11
1.- <i>Des transferts publics, au cœur du développement de l’économie polynésienne .....</i>	<i>11</i>
2.- <i>Poids du secteur public .....</i>	<i>11</i>
3.- <i>Une économie tournée sur le marché intérieur .....</i>	<i>12</i>
4.- <i>Une économie exigüe dont le développement est spécialisé autour du tourisme .....</i>	<i>12</i>
5.- <i>Un déficit structurel des échanges extérieurs .....</i>	<i>12</i>
B.- La situation économique de la Polynésie en 2020, une dépression généralisée .....	12
1.- <i>Le marché de l’emploi salarié résiste mieux que prévu .....</i>	<i>13</i>
2.- <i>La consommation des ménages se maintient .....</i>	<i>13</i>
3.- <i>Ralentissement des investissements .....</i>	<i>13</i>
4.- <i>Le secteur tertiaire est diversement affecté .....</i>	<i>13</i>
5.- <i>Le secteur secondaire ralenti par le confinement .....</i>	<i>13</i>
6.- <i>Des exportations du secteur primaire impactées par la crise covid-19 .....</i>	<i>14</i>
7.- <i>Une réponse à la crise inédite mise en place par les pouvoirs publics .....</i>	<i>14</i>
8.- <i>Perspectives .....</i>	<i>14</i>
<b>Troisième partie .....</b>	<b>16</b>
Introduction .....	16
<b>I.- Les effets de la réforme de 2019 sur les départs en retraite et la réforme de 2019 .....</b>	<b>16</b>
A.- Les départs en retraite 2018-2020 .....	16
1.- <i>Le nombre départs en retraite .....</i>	<i>17</i>
2.- <i>L’âge du départ en retraite .....</i>	<i>17</i>
3.- <i>La durée moyenne et médiane de cotisation au départ en retraite .....</i>	<i>17</i>
4.- <i>Les départs en retraite pour travaux pénibles et pour inaptitude médicale .....</i>	<i>19</i>
5.- <i>Synthèse des départs en retraite .....</i>	<i>20</i>
B.- Les pensions des cotisants du RGS de la CPS au départ en retraite .....	20
1.- <i>Les pensions des affiliés des régime de retraite TA et TA + TB .....</i>	<i>20</i>
2.- <i>La pension moyenne et médiane des retraités en TA seule .....</i>	<i>21</i>
3.- <i>La pension moyenne et médiane TA des retraités TA + TB .....</i>	<i>21</i>
4.- <i>La pension moyenne et médiane TB des retraités TA + TB .....</i>	<i>22</i>

5.- La pension moyenne et médiane cumulée TA + TB des retraités TA + TB .....	22
6.- Synthèse des pensions moyennes et médianes 2020 des cotisants TA et TA + TB .....	22
7.- Les effets de la réforme sur les pensions de retraite versées .....	22
<b>Quatrième partie .....</b>	<b>24</b>
<b>I.- Les affiliés au régime de retraite du RGS de la CPS en 2020 .....</b>	<b>24</b>
A.- Les affiliés au régime de retraite tranche A et B en 2020 dans la population polynésienne .....	24
B.- Les actifs cotisants au RGS .....	24
C.- La durée du travail des cotisants salariés du RGS - Le nombre de mois travaillé/an .....	24
D.- Le nombre de salariés en équivalents temps plein .....	26
<b>II.- Les retraites de la retraite tranche A du RGS .....</b>	<b>27</b>
A.- Le nombre de retraités et son évolution depuis 2019 .....	27
B.- La répartition des retraités de la Tranche A selon le type de pensions de retraite en 2020 .....	28
C.- Synthèse de l'évolution des retraités de la tranche A entre 2019 à 2020 .....	28
D.- Les bénéficiaires de l'ACR .....	29
E.- La population des retraités est relativement jeune .....	29
F.- Les décès des retraités .....	29
<b>III.- Les affiliés au régime de retraite tranche B du RGS en 2020 .....</b>	<b>30</b>
A.- Les actifs cotisants et les pensionnés de la tranche B .....	30
B.- Les cotisants et les retraités de la retraite Tranche B en 2020 .....	30
C.- Les retraités de la tranche B selon le type de pension .....	31
D.- Le ratio actifs cotisants/retraités .....	31
E.- Synthèse .....	31
<b>IV.- Projections des départs en retraite à l'horizon 2040 .....</b>	<b>31</b>
A.- Note de présentation des hypothèses et de la méthode .....	31
B.- Cohorte d'âge des cotisants TA seule qui atteindront l'âge légale de la retraite de 2021 à 2040 ...	32
C.- Cohorte d'âge des cotisants TA + TB qui atteindront l'âge légale de la retraite de 2021 à 2040 ...	33
D.- Cohorte d'âge des cotisants TA qui atteindront l'âge légale de la retraite de 2021 à 2040 .....	33
E.- L'augmentation attendue du nombre des retraités à l'horizon 2030-2040 .....	34
<b>Cinquième partie .....</b>	<b>35</b>
<b>I.- Les comptes du régime de retraite tranche A du RGS .....</b>	<b>35</b>
A.- Les ressources du régime de retraite tranche A .....	35
1.- Les cotisants et la masse salariale selon le niveau de salaire enregistrés par la CPS .....	35
2.- L'assiette de cotisation des tranches A et B .....	35
3.- Les produits de la tranche A du RGS .....	36
4.- Synthèse des produits de l'année 2020 .....	36
B.- Les charges du régime de retraite tranche A du RGS .....	37
1.- Les pensions directes de la retraite tranche A .....	37
2.- L'allocation complémentaire de retraite de la tranche A du RGS .....	37

3.- L'allocation complémentaire de retraite (ACR) et le Minimum vieillesse .....	38
4.- Les pensions de réversion et les majorations pour conjoints à charge .....	39
5.- Les différents types de pensions de retraite Tranche A et B et leur montant en 2020 .....	39
C.- Les comptes des régimes de retraite tranche A du RGS .....	41
1.- Le régime de retraite tranche A - Les soldes du régime .....	41
2.- Synthèse produits charges de la retraite Tranche A .....	42
3.- Le compte de résultats de la retraite Tranche A du RGS en 2020 et le niveau des réserves .....	42
4.- Synthèse des comptes de la retraite tranche A du RGS .....	43
<b>II.- Les comptes du régime de retraite tranche B du RGS .....</b>	<b>43</b>
A.- Les ressources du régime de retraite tranche B .....	43
1.- L'assiette de cotisation, les produits du régime de retraite tranche B .....	44
B.- Les charges du régime de retraite tranche B du RGS .....	44
1.- L'évolution des charges des pensions services 2019-2020 .....	44
2.- Les pensions de réversion et les majorations de pension pour conjoint à charge .....	45
3.- Le total des charges de la retraite tranche B .....	45
C.- Le régime de retraite tranche B. Les soldes du régime de 2003 au 31 décembre 2020 .....	46
D.- Le niveau des réserves du régime de retraite tranche B .....	46
E.- Le ratio cotisants/ retraités de la retraite tranche B .....	46
F.- Synthèse des comptes de la retraite tranche B .....	46
<b>III.- Conclusion .....</b>	<b>47</b>
A.- Synthèse des ressources et charges des régimes de retraite tranche A et B du RGS .....	47
B.- Synthèse sur le financement du système de retraite polynésien et de la PSG .....	47
C.- Questionnement sur le minimum vieillesse .....	47
D.- Conclusion .....	48
<b>Sixième partie : le devenir des régimes de retraites de la CPS .....</b>	<b>49</b>
<b>Sixième partie : projections à paramètres et périmètres constants .....</b>	<b>49</b>
Méthodologie .....	49
<b>I.- L'évolution du régime de retraite tranche A à paramètre et périmètre constant .....</b>	<b>49</b>
A.- Hypothèses de projection et de modélisation de l'étude CPS-Fraeris .....	49
B.- Hypothèses économiques et paramétriques .....	49
C.- Hypothèses démographiques .....	52
D.- Hypothèses relatives aux comportements .....	52
E.- Les projections de la tranche A à paramètres et périmètre constants de 2020 .....	53
<b>II.- L'évolution du régime de retraite tranche B à paramètre et périmètre constant .....</b>	<b>53</b>
A.- Hypothèses de projection et de modélisation de l'étude CPS-Fraeris .....	53
B.- Hypothèses économiques et paramétriques .....	54
C.- Hypothèses démographiques et de comportements .....	54
D.- Les projections de la tranche B à paramètres et périmètre constants de 2020 .....	54

<b>III.- Les préconisations de Fraeris 2021 mettant à jour les propositions de réforme 2020 .....</b>	<b>55</b>
A.- Tranche A .....	56
B.- Tranche B .....	56
C.- Conclusions sur les régimes de retraite tranche A et tranche B .....	57
<b>Conclusion .....</b>	<b>58</b>
<b>Annexe .....</b>	<b>60</b>
Annexe 1.- Les mesures de réforme de la retraite .....	60
❖ Les conditions d'âge du départ en retraite .....	60
❖ Les conditions de durée d'assurance du départ en retraite .....	60
❖ Les conditions du départ anticipé en retraite .....	61
❖ Les taux d'abattement de la retraite Tranche A et B .....	61
Annexe 2.- Formule de calcul des pensions de retraite Tranche A et tranche B .....	62
Annexe 3.- Les paramètres de la retraite de 2011 à 2021 avant et après la réforme de 2019 .....	63
❖ Les principaux paramètres de la retraite Tranche A de 2011 à 2021 .....	63
❖ Les principaux paramètres de la retraite Tranche B de 2011 à 2021 .....	63
Annexe 4.- Les principales modifications des paramètres de la réforme de la retraite 2019 .....	64
Annexe 5.- Les abattements d'âge et de durée instaurés par la réforme de 2019 .....	66
Composition du COSR .....	67
Recueil des votes .....	68
Déclaration des membres du COSR .....	69
1.- Déclaration de Monsieur Emile VERNIER .....	69
2.- Déclaration de Monsieur Dimitri PITOEFF .....	71
3.- Déclaration de Monsieur Roland CLAVREUL .....	72

---

# Introduction

---

## I.- LES MISSIONS DU CONSEIL D'ORIENTATION ET DE SUIVI DES RETRAITES (COSR)

Le Conseil d'Orientation et de Suivi des Retraites (COSR) a été créé par la loi du pays du 10 février 2019 (articles LP 103 et 104) avec pour vocation d'être une instance permanente d'études et de concertation entre les principaux acteurs du champ de la retraite, chargée de suivre l'évolution des régimes de retraites, de formuler des propositions pour assurer leur solidité financière et leur fonctionnement solidaire et de rendre un avis sur toute modification du cadre réglementaire applicable aux régimes de retraite concernés.

L'une de ses missions principales est donc :

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

## II.- INTRODUCTION AU RAPPORT

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

- la Caisse de Prévoyance Sociale (CPS), son directeur, Monsieur Vincent FABRE et ses équipes ;
- l'Institut d'Emission d'Outre-mer (IEOM) et son directeur, Monsieur Fabrice DUFRESNE ;
- l'Institut de la Statistiques de Polynésie Française (ISPF) et son directeur, Monsieur Nicolas PRUDHOMME.

Le rapport annuel 2020 avait été produit en novembre 2020, sur la base de la situation financière et des perspectives d'évolution sociale et économique antérieures à la crise sanitaire et économique provoquée par la covid-19. S'agissant du premier rapport public sur le sujet, il avait pour objectifs de rendre accessible à un large public les principaux mécanismes et enjeux de la retraite et d'établir un diagnostic partagé du système de retraite. L'ambition principale était 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.

Le COSR s'était alors attaché à faire un état des lieux aussi exhaustif que possible de la situation à fin 2019, en rappelant qu'une attention particulière devrait être apportée aux évolutions à court terme des comportements de départs en retraite et des niveaux des nouvelles pensions servies, du fait de la mise en œuvre en juillet 2019 de la réforme votée par l'Assemblée de Polynésie (LP n° 2019-6 du 1<sup>er</sup> février 2019), rendue applicable par l'arrêté n° 993/CM du 20 juin 2019, sachant que cette réforme ne devrait être achevée et porter tous ces effets qu'en 2023.

Le rapport 2020 avait également mis en exergue les projections financières à moyen et long terme réalisées par la CPS avec l'assistance de la société Fraeris ; ces projections, pourtant réalisées dans un contexte économique favorable avant la covid-19, montraient la nécessité et l'urgence de réformer les deux régimes de retraite (tranche A et tranche B) afin d'assurer leur viabilité à moyen et long terme.

Le COSR avait donc émis un certain nombre de pistes de réformes, avec la volonté de mener une réflexion approfondie sur ces pistes en 2021 pour aboutir à des propositions destinées à sauvegarder ou réformer nos régimes de retraite ; ce travail n'a pas pu être mené à bien au premier semestre 2021 en raison de la crise sanitaire et de l'incertitude sur les perspectives économiques et sociales qui conditionnent l'ampleur des réformes nécessaires.

Le rapport 2021 aura pour principaux objectifs :

- d'actualiser la situation de nos régimes de retraite au 31 décembre 2020, avec notamment l'analyse des impacts de la crise sanitaire et économique liée à la Covid-19, et l'étude des premiers impacts de la réforme de 2019 sur les comportements de départs en retraite et le niveau des nouvelles pensions servies ;
- de présenter l'étude prospective réalisée par la CPS et la société d'actuaire Fraeris qui actualise celle diffusée au premier semestre 2020 ;
- de proposer une démarche dans le but d'aboutir à des mesures de sauvegarde ou de réforme dans les meilleurs délais, en rappelant que la mission du COSR est de faire des préconisations, et que toute évolution du système devra être portée par les autorités politiques après consultation des partenaires sociaux.

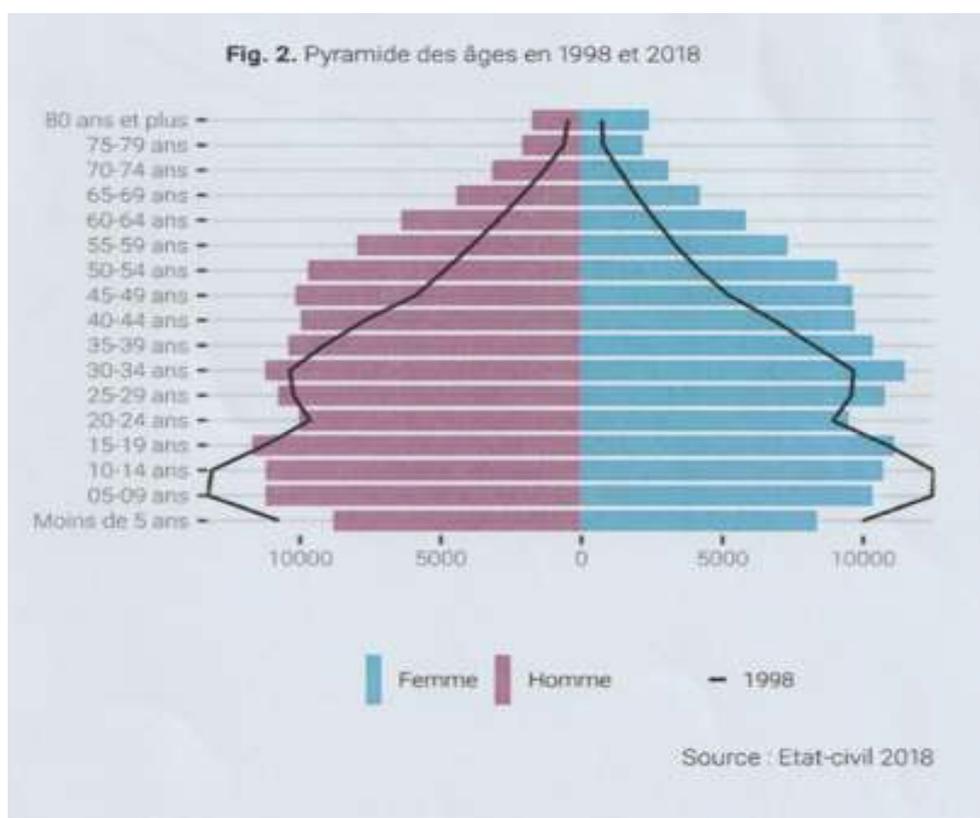
## Première partie :

### **Le contexte démographique du système de retraite polynésien**

Une pyramide des âges montre l'évolution la population par sexe et par âge, notamment ceux en âge de travailler ou susceptible de l'être et ceux en âge de bénéficier d'un revenu de remplacement, compte tenu du modèle polynésien de retraites par répartition.

Son évolution dépend 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.

Dans le rapport COSR 2020, figurait celle de 2018 rapportée à celle de 1998.



Source ISPF

<b>Indicateurs démographiques en 2019</b>	<b>Polynésie française</b>	<b>France</b>
Population (millions)	0,278	67
Part des moins de 20 ans	30,1 %	23,7 %
Part des 20-59 ans	56,6 %	49,4 %
Part des 60 ans et plus	13,3 %	26,9 %
Densité de population (Hab/km <sup>2</sup> )	73	118
Évolution annuelle moyenne de la population (% , 2012-2017)	0,6	0,4
Taux de natalité (taux pour 1000 habitants)	12,7	11,2
Taux de mortalité (taux pour 1 000 habitants)	5,6	9,1
Taux de mortalité infantile (moyenne annuelle 2014-2019, pour 1000 naissances)	7,4	3,8
Indice conjoncturel de fécondité	1,7	1,9
Espérance de vie des femmes à la naissance (années)	78,5	85,6
Espérance de vie des hommes à la naissance (années)	75,1	79,7

Source ISPF

Les grandes tendances démographiques peuvent être résumées ainsi :

- en 2017, 276 000 personnes vivaient en Polynésie française. Estimée à 279 300 à fin décembre 2020, la population polynésienne est en hausse de 0,3 % (+0,6 % en moyenne entre 2012 et 2017). En 2030, la population polynésienne devrait compter 284 000 habitants, soit 7 400 de plus qu'au dernier recensement de 2017. La population est concentrée aux îles-du-vent (3/4 du total), surtout à Tahiti (2/3), et aux îles-sous-le-vent (13 % du total).
- le ralentissement de la croissance démographique s'explique par la faiblesse de la natalité, liée à la baisse de la fécondité (l'indice conjoncturel de fécondité était de 3,5 en 1987 contre 1,8 en 2017), et un déficit migratoire persistant. Entre 2012 et 2017, 17 500 personnes ont quitté la Polynésie française, dont un quart de jeunes (18-25 ans), le plus souvent pour des études ou des expériences professionnelles.
- 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.
- la population polynésienne vieillit. L'espérance de vie a progressé d'un an et sept mois entre 2012 et 2017, pour s'établir à 77.6 ans et selon les modélisations de l'ISPF elle progresse à raison d'un trimestre par année. En 2030, la part de la population âgée de 60 ans et plus passerait de 35 000 à 54 000 personnes (19% population), soit 19 000 en plus par rapport à 2017

Seulement 44% de la population de 15 ans ou plus déclare occuper un emploi dans une économie en grande partie tertiaire. 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.

Le COSR préconise que la CPS construise la pyramide des âges des affiliés aux régimes de retraite pour couvrir toute la population qu'elle gère en protection sociale afin de saisir les éventuelles spécificités des populations concernées.

---

## **Deuxième partie :**

### **Le contexte économique du système de retraite polynésien**

---

#### **I.- CONJONCTURE INTERNATIONALE EN 2020 : UN CHOC SANS PRÉCÉDENT DANS L'ENSEMBLE DU MONDE**

L'activité mondiale a connu une très nette contraction en 2020 suite à la pandémie de la covid-19 qui a touché l'ensemble de la planète. Selon les estimations publiées par le FMI en avril 2021, le PIB mondial a reculé de 3,3 % sur l'année 2020, soit une révision à la hausse de 1,1 point de pourcentage par rapport aux projections établies six mois plus tôt. Cette moindre dégradation s'explique par une croissance plus importante que prévue au deuxième semestre grâce à une adaptation de l'économie aux nouveaux modes de travail et à un allègement des restrictions dans plusieurs pays.

Dans les économies avancées, la contraction du PIB a atteint 4,7 % en 2020. Aux États-Unis, le PIB s'est replié de 3,5 % sur un an, principalement sous l'effet d'un recul des dépenses de consommation. S'il s'agit de la plus forte baisse enregistrée depuis 1946, le choc a toutefois été moins important que dans la zone euro où le PIB s'est contracté de 6,6 % en 2020. Cette différence s'explique principalement par une politique d'endiguement moins stricte aux États-Unis et une reprise d'activité plus marquée au deuxième semestre. Au Royaume-Uni, le PIB a chuté de 9,9 % en 2020, soit la baisse la plus importante des pays du G7. Au Japon enfin, le PIB a reculé de 4,8 %, tiré à la hausse par le dynamisme de la consommation des ménages et des exportations en fin d'année.

Dans les pays émergents et en développement, la baisse du PIB a été moins marquée que dans les pays avancés en 2020 (-2,2 %). Cela s'explique essentiellement par la croissance enregistrée en Chine sur l'année (+2,3 %) qui résulte d'un rebond de l'économie dès le deuxième trimestre. Les autres grands émergents ont vu leur économie plus lourdement impactée par la crise sanitaire puisque l'Inde, le Brésil et la Russie ont respectivement enregistré un repli de leur PIB de 8,0 %, 4,1 % et 3,1 % selon le FMI.

*Sources : FMI, données arrêtées à la date du 8 avril 2021, Banque de France*

#### **II.- LA SITUATION ÉCONOMIQUE EN POLYNÉSIE A FIN 2020**

##### **A.- Le modèle économique polynésien qui a permis la réduction des impacts de la crise**

###### ***1.- Des transferts publics, au cœur du développement l'économie polynésienne***

Les transferts publics restent un des moteurs de la croissance, ils concourent à la progression des niveaux de vie et ont permis de réaliser des progrès considérables dans le domaine de la santé (hausse de l'espérance de vie à la naissance, baisse de la mortalité infantile) et dans l'éducation (taux de scolarisation dans le primaire, taux de réussite au baccalauréat proche du niveau hexagonal). Ils continuent de jouer un rôle clé en termes de création ou de maintien d'emplois, directement dans le secteur public, mais aussi indirectement dans le secteur privé, et ont constitué en 2020 un facteur important de résilience de l'économie en jouant le rôle d'amortisseur du choc. (En 2020, les dépenses de l'Etat en Polynésie Française, y compris les dépenses exceptionnelles liées à la crise sanitaire, se sont élevées à 200 Mds de Fcfp (+4,2 %)).

###### ***2.- Poids du secteur public***

Le secteur public joue également un rôle majeur en termes de réglementation et de régulation afin d'orienter l'économie par différents moyens : contrôles, subventions, défiscalisation, exonérations, contrôle des prix et encadrement des marges.

Les subventions jouent également un rôle central pour certaines filières.

La place des entreprises publiques locales (entreprises dont l'actionnaire majoritaire est une collectivité), et plus encore des entreprises dont les collectivités sont actionnaires, majoritaires ou non, dans le tissu économique est très importante (Air Tahiti Nui). Elles bénéficient du soutien public national et local dans ce contexte de crise.

### 3.- Une économie tournée sur le marché intérieur

La Polynésie française a un secteur productif principalement orienté sur le marché intérieur, peu exposé à la contrainte de compétitivité sur des marchés externes.

En revanche, les transferts publics contribuent à la persistance de prix élevés. Cette situation est étroitement liée au pouvoir d'achat important d'une partie de la population, impactant les coûts de production et la compétitivité et par notre géographie insulaire : coût de transport, faible concurrence, prime d'éloignement plus importante.

Dans un contexte de fermeture des frontières, ce pouvoir d'achat local constitue par contre un facteur important de résilience de l'économie locale en jouant un rôle d'amortisseur. En effet, la consommation des ménages représente plus des deux tiers du PIB et constitue le principal déterminant de la croissance.

### 4.- Une économie exige dont le développement est spécialisé autour du tourisme

La spécialisation de la Polynésie française sur le tourisme sur quelques îles, constitue un levier de développement important, mais se traduit également par une dépendance de l'économie et est une source de vulnérabilité en cas de panne de ce moteur.

### 5.- Un déficit structurel des échanges extérieurs

La Polynésie française est marquée par un déficit structurel des échanges extérieurs, les biens et services exportés ne permettant pas de compenser le poids des importations : ainsi, le taux de couverture des biens et services s'élève à 58 % en Polynésie française en 2018.

## **B.- La situation économique de la Polynésie en 2020, une dépression généralisée**

Après plusieurs années très favorables, l'économie polynésienne plonge dans une crise brutale et profonde, suite à la survenance de la pandémie de covid-19.

Commencée en mars et jusqu'au 21 mai 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 a été ré-ouverte au monde avec la reprise du trafic aérien international de passagers en juillet 2020. Avec le regain de l'épidémie, le couvre-feu est réactivé en octobre 2020, une fermeture de certaines activités est décidée et un renforcement des mesures sanitaires est mise en place sur la fin d'année. Le confinement décidé en métropole a provoqué en outre un recul important de l'économie locale.

Dès mars 2020, l'Indicateur du Climat des Affaires (ICA) chute lourdement et reste sous sa moyenne de longue période et se stabilise au second semestre à un niveau inférieur à sa moyenne de longue période à la faveur d'une reprise de l'activité et d'un regain de confiance des entrepreneurs (97,8 pour 113,1/100).

Face à la gravité de la situation, les pouvoirs publics nationaux et locaux ont déployé des dispositifs de soutien efficace, immédiat, inédit et massif destiné à sauvegarder les emplois et soutenir la trésorerie des entreprises. Dans ce contexte, le système bancaire est sollicité pour accompagner le financement de l'économie, avec notamment la mise en place de prêts garantis par l'État en faveur des entreprises. Cet accompagnement a été facilité par la nouvelle politique monétaire accommodante menée par l'Institut d'Émission d'Outre-Mer (IEOM).

L'Institut de la statistique de Polynésie Française estimait en février 2021 à 10 % la perte de PIB subie par la Polynésie en 2020 : la perte de PIB serait de l'ordre de 75 milliards de francs, soit l'équivalent de la croissance acquise depuis 2015.

Pour mémoire, il était anticipé une croissance 2020 de +2 % avant l'apparition de la covid-19.

### 1.- Le marché de l'emploi salarié résiste mieux que prévu

En hausse annuelle moyenne de 2,7 % entre 2015 et 2019, l'indice de l'emploi salarié du secteur marchand se contracte de 5,3 % en 2020. Les effectifs salariés du secteur privé diminuent en moyenne de 4% par rapport à 2019. Cette baisse correspond à la suppression d'environ 3000 emplois (au début de la crise il était évalué 20000 emplois fragilisés), notamment dans le secteur de l'hôtellerie (-17% soit -1300 emplois).

Seul le secteur du BTP se relève rapidement du choc provoqué par le confinement et l'arrêt des chantiers et voit ses effectifs progresser de 7,1%. Plus de 7000 salariés sont en réduction de temps de travail.

Néanmoins les dispositifs publics de sauvegarde déployés pour prendre en charge les pertes de revenus induites par les réductions du temps de travail, notamment pendant le confinement de mars à mai, participent à la protection d'un marché du travail fragilisé. Il convient également de rappeler le taux de chômage estimé à 14,7% en 2019 et un taux d'emploi de 51,2% en 2018 de la population en âge de travailler.

## 2.- La consommation des ménages se maintient

Malgré le repli de 4,3 % en moyenne sur les dix premiers mois de l'année 2020 de la masse salariale (18,4 Mds à 17,6 Mds de Fcfp), les professionnels du commerce interrogés par l'IEOM, constatent que leur volume d'affaires a retrouvé un niveau satisfaisant au second semestre, après un début d'année chaotique. Les importations de biens de consommation courante (-7,4 %) et de produits alimentaires (-1,5 %) se sont contractées, avec un recul plus marqué pour les immatriculations de véhicules neufs (-25 %). La production de crédits à la consommation diminue au final de -2,4 Mds de sur la place par rapport à 2019

Malgré une légère progression en début 2020, les prix à la consommation se contractent au second semestre conduisant à une stabilisation de l'indice des prix moyen en 2020 (-0,1 %) par rapport à 2019. On constate une diminution des prix dans les transports (-1,8 %) s'expliquant par la baisse du prix des carburants et celle du prix des transports aériens. A l'inverse, les produits alimentaires voient leurs prix augmenter de 2,8 % en moyenne, s'expliquant par le surcoût des importations généré par les difficultés d'approvisionnements.

## 3.- Ralentissement des investissements

Le manque de visibilité a contraint les entreprises à suspendre leurs programmes d'investissements ; en 2020, la production de crédits à l'équipement reflue de 28,1 % (22 milliards de Fcfp contre 30 milliards en 2019). Les dépenses liquidées par la Direction de l'équipement se sont limitées à 9 milliards de Fcfp en 2020. A l'inverse, les particuliers ont profité d'une baisse du coût du crédit pour poursuivre leurs projets immobiliers (progression de l'encours de crédits à l'habitat de + 6,9 %).

Dans une logique de soutien par la demande, le Pays va réactiver le dispositif de l'Aide à l'Investissement des ménages en 2021.

## 4.- Le secteur tertiaire est diversement affecté

Le secteur tertiaire voit son chiffre d'affaires se contracter globalement de 15 % sur les trois premiers trimestres de 2020 par rapport à l'année précédente : le recul est sévère pour le transport aérien (-59 %), les secteurs des arts, spectacles et activités récréatives (-3 8,5 %) et l'hôtellerie (-62 %).

Avec les restrictions sanitaires et la suspension de nombre de lignes aériennes liées à la crise Covid-19, la fréquentation touristique se résume à 77 000 visiteurs étrangers en 2020, trois fois moins qu'en 2019. Dans l'hôtellerie, le coefficient moyen de remplissage s'établit à 44 %, en baisse de 25 points par rapport à son niveau de 2019.

Selon l'enquête menée par le CEROM en décembre 2020, 71 % des entreprises du secteur touristique indiquent enregistrer une baisse de chiffre d'affaires à 50 % en 2020 contre 25 % de l'ensemble des entreprises.

## 5.- Le secteur secondaire ralenti par le confinement

Sur les neuf premiers mois de l'année, le chiffre d'affaires du BTP décroît de 5 %, l'activité ayant été freinée durant la période de confinement. Cependant, les entreprises répondant à l'enquête de conjoncture de l'IEOM constatent une reprise de leur courant d'affaires au troisième trimestre qui leur a permis de préserver leur trésorerie et leurs effectifs. La filière bâtiment subit une baisse de chiffres d'affaires de 9,3%.

L'industrie, où le chiffre d'affaires est en baisse de 4 % sur la période, fait un constat similaire, le segment de l'agroalimentaire (-6 %), ayant particulièrement souffert du marasme dans le secteur hôtellerie-restauration, son principal client et les restrictions de vente de boissons alcoolisées sur le territoire.

## 6.- Des exportations du secteur primaire impactées par la crise covid-19

Déjà en proie à des difficultés, la perliculture est lourdement impactée par les effets de la crise sanitaire, notamment la raréfaction des vols internationaux. Le volume d'exportation de perles brutes enregistre une chute brutale de 77 %. Ses recettes à l'export sont divisées par deux (2,4 milliards de Fcfp contre 4,9 milliards en 2019) malgré la reprise des ventes au 4<sup>e</sup> trimestre mais à un prix moyen historiquement bas (220 Fcfp le gramme). Il en va de même pour les exportations de poissons (-53 %) et de vanille (-52 %).

À l'inverse, les productions agricoles orientées vers le marché local semblent moins impactées grâce au maintien de la consommation.

## 7.- Une réponse à la crise inédite mise en place par les pouvoirs publics

- 7,8 Mds octroyés par l'État au titre du fond de solidarité aux entreprises (FSE) ;
- 52,5 Mds de Prêts Garantis par l'Etat (PGE) débloqués en Polynésie pour 869 entreprises concernées (dont 71% sur les secteurs du commerce et du tourisme) ;
- 59,4 Mds de lignes de refinancement par l'IEOM permettant d'assoir la liquidité des banques et pour favoriser la diminution des coûts des financements accordés aux entreprises et assouplir les conditions d'accès aux prêts ;
- 12,8 Mds d'aides octroyées par le Pays pour la protection de l'emploi en Polynésie (Diese, Deseti, Cse) soumises à cotisations sociales prises en charge par le Pays ;
- mise en place de moratoires de crédits en faveur des particuliers et des entreprises ;
- moratoires sur les prélèvements fiscaux et sociaux ;
- prorogation de délais pour les entreprises bénéficiaires de la défiscalisation locale ;
- un prêt de 28,6 milliards de Fcfp, garanti par l'État, a été obtenu par le Pays en juillet auprès de l'AFD pour :
  - financer les mesures d'urgence
  - renflouer la trésorerie du régime des salariés qui est abondée de 16,469 Mds de Fcfp, 7 Mds de Fcfp sous forme d'avance sur le FADES et 9,6 Mds de Fcfp sous forme d'un prêt de trésorerie remboursable
  - engager les premières mesures de relance

## 8.- Perspectives

Ces 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.

Le Pays a engagé en 2021 un plan de relance 2021/2023 dans la continuité du plan de sauvegarde présenté en 2020. Il intègre de nombreuses mesures :

- pour créer une dynamique à court terme pour relancer l'économie par la consommation locale et la commande publique, ;
- pour préserver l'emploi et les compétences et renforcer les solidarités ;
- et poser les bases d'une transformation profonde de notre modèle économique en rétablissant nos ressources propres, en continuant la transformation de l'administration, en impulsant une volonté d'autonomie alimentaire et énergétique et en encourageant les dynamiques d'innovation et de digitalisation.

Pour 2021, un besoin budgétaire de 22,4 Mds de Fcfp est évalué.

Les secteurs en crise prennent comme base de référence l'année 2019, et toutes les mesures de soutien à l'économie et à l'emploi, doivent permettre de retrouver ce niveau de croissance. À ce stade, l'année 2021 reste marquée par des incertitudes.

Ces incertitudes sont liées :

- aux effets attendus du plan de relance ;
- au niveau de confiance des ménages ;
- à la capacité des entreprises à se redresser et à préserver l'emploi salarié (eu égard aux dispositifs de soutien à l'emploi, malgré un endettement important et une trésorerie fragilisée), et ce dans un contexte de difficultés d'approvisionnement sur le marché international ;
- et aux capacités fiscales des entreprises polynésiennes et des contribuables métropolitains pour soutenir les investissements productifs par les défiscalisations.

Ce contexte ne doit pas occulter les chantiers de réforme de la PSG et de la fiscalité. Il n'est pas inutile de rappeler les recommandations de l'IGAS n° 2018-104 de mars 2018 qui appelle à un meilleur équilibre entre cotisations et fiscalité. Cette recommandation rappelait que 70 % des ressources de la PSG repose principalement sur les revenus d'activité. Le système de cotisations tel qu'établi ne permettra plus de répondre aux coûts liés aux évolutions démographiques et notamment la couverture de la perte d'autonomie des personnes âgées, aux besoins des personnes en situation de handicap et aux personnes vulnérables.

---

## Troisième partie

---

### **Introduction**

La présente partie du rapport annuel 2021 du COSR consistera à dresser un premier bilan de la réforme du système de retraite polynésien adoptée par l'Assemblée de la Polynésie française le 1<sup>er</sup> février 2019 et mise en œuvre depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2019.

Il s'agira d'identifier les modifications significatives intervenues depuis 2019 liées d'une part à la crise sanitaire et économique provoquée en Polynésie française par la pandémie de la covid-19 et d'autre part aux effets de la réforme des régimes de retraite tranche A et tranche B.

L'analyse s'appuiera sur les données fournies par la CPS pour l'année 2020.

Les mesures adoptées pour la réforme de la retraite s'échelonnent jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2023. Ce sont principalement le report de l'âge légal de la retraite à 62 ans (61 ans en 2021), l'allongement de la durée de cotisation pour bénéficier de la retraite sans abattement de 35 à 38 ans à raison de 9 mois par an (36 ans et 6 mois en 2021). Ces mesures sont décrites dans le rapport annuel 2020 et rappelées en annexe du présent rapport.

Les paramètres de la retraite Tranche A et B n'ont pas été modifiés en 2021 dans l'attente de la poursuite de la réforme. Ils sont rappelés en annexe de la présente partie du rapport.

Cette partie traitera successivement :

- 1/ Les effets de la réforme sur les départs en retraite de 2020 ;
- 2/ Les affiliés aux régimes de retraite TA et TB du régime des salariés ;
- 3/ Les affiliés aux régimes de retraite TA du régime des salariés ;
- 4/ Les affiliés aux régimes de retraite TB du régime des salariés ;
- 5/ Les projections sur les futurs départs en retraite du régime des salariés à l'horizon 2040 ;
- 6/ Les comptes du régime de retraite TA du régime des salariés ;
- 7/ Les comptes du régime de retraite TB du régime des salariés ;
- 8/ Conclusions.

### **I.- LES EFFETS DE LA REFORME DE 2019 SUR LES DEPARTS EN RETRAITE ET LA REFORME DE 2019**

#### **A.- Les départs en retraite 2018-2020**

L'analyse qui suit distingue deux catégories de cotisants, les cotisants à la tranche A seule et les cotisants à la tranche A et B qui s'expliquent par la coexistence de deux régimes de retraite fonctionnant sur des modalités différentes. Le plafond de retraite la tranche A fixé à 264 000 Fcfp constitue le seuil de la retraite tranche B qui démarre à 264 001 Fcfp plafonnée à 520 000 Fcfp mensuel brut.

L'affiliation au régime de retraite tranche A s'applique aux salaires inférieurs au plafond de la TA, l'affiliation des cotisants TA+ TB se fait au plafond de la TA, et pour la TB du nombre de mois pendant lesquels le salaire est supérieur à 264 000 Fcfp.

Les cotisants en TA seule bénéficient d'une pension de retraite TA seule basé sur le salaire perçu.

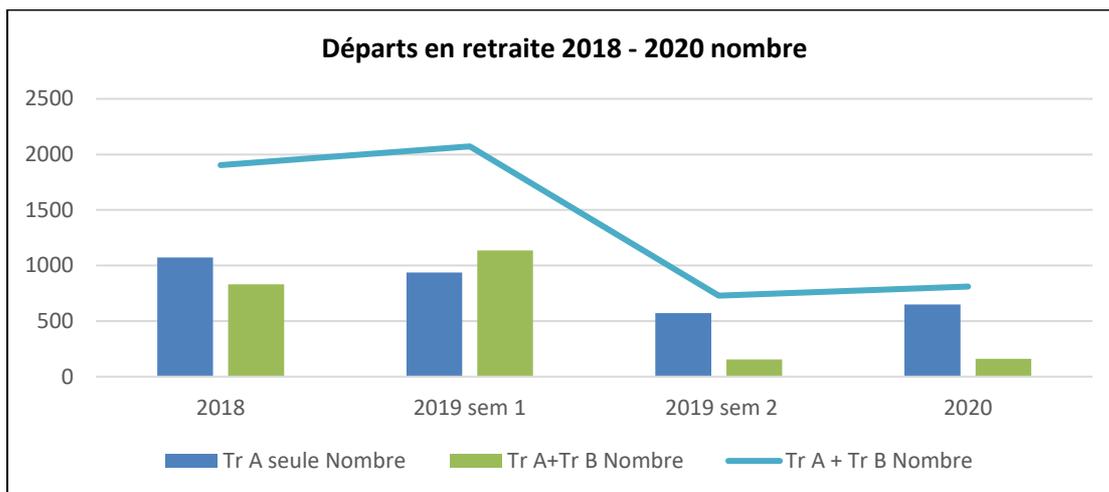
Les cotisants TA+TB bénéficiant d'une double pension de retraite, d'une part en TA, d'autre part en TB.

La pension TA est assise sur le plafond de cotisation de la TA (264 000 Fcfp), la pension TB est fonction du niveau de salaire reçu au-dessus du plafond de la TA dans la limite du plafond de la TB.

La durée de cotisation peut différer fortement en retraite TA et TB pour un même cotisant. Les droits se constituent distinctement dans les deux régimes sans validation de l'un par l'autre.

## 1.- Le nombre départs en retraite

Année	Tr A seule	Tr A+Tr B	Tr A + Tr B	Tr A	Tr A+ B
Départs retraite	Nombre	Nombre	Nombre	Répartition %	Répartition %
2018	1073	832	1905	56,33%	43,67%
2019	1510	1291	2801	53,91%	46,09%
2019 sem 1	937	1135	2072	45,22%	54,78%
2019 sem 2	573	156	729	78,60%	21,40%
2020	651	161	812	80,17%	19,83%



Le nombre de départs en retraite a fortement diminué depuis la réforme du 1<sup>er</sup> juillet 2019 : 2801 en 2019, 812 en 2020 soit une division par 3,45.

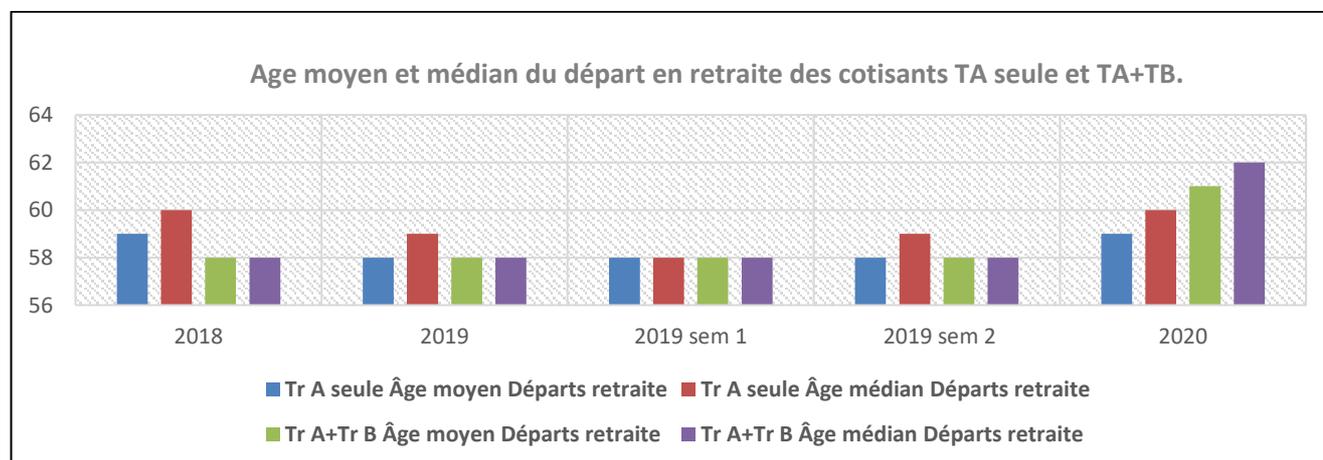
651 départs en TA seule en 2020 contre 1510 en 2019, soit une division par 2,3.

161 départs en TA cotisant TB contre 1291 en 2019. Soit une division par 8.

Les départs 2020 se répartissent : TA seule 80 %, TA cotisants TB 20 %.

## 2.- L'âge du départ en retraite

Année	Tr A seule	Tr A seule	Tr A+Tr B	Tr A+Tr B
	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian
2018	59	60	58	58
2019	58	59	58	58
2019 sem 1	58	58	58	58
2019 sem 2	58	59	59	60
2020	59,30	60	61,12	62



Cotisants	Âge départ	Variation
Cotisants TA seule	Report à 59,3 ans	+ 1,3 an
Cotisants TA + TB	Report à 61,12 ans.	+ 2,12 ans

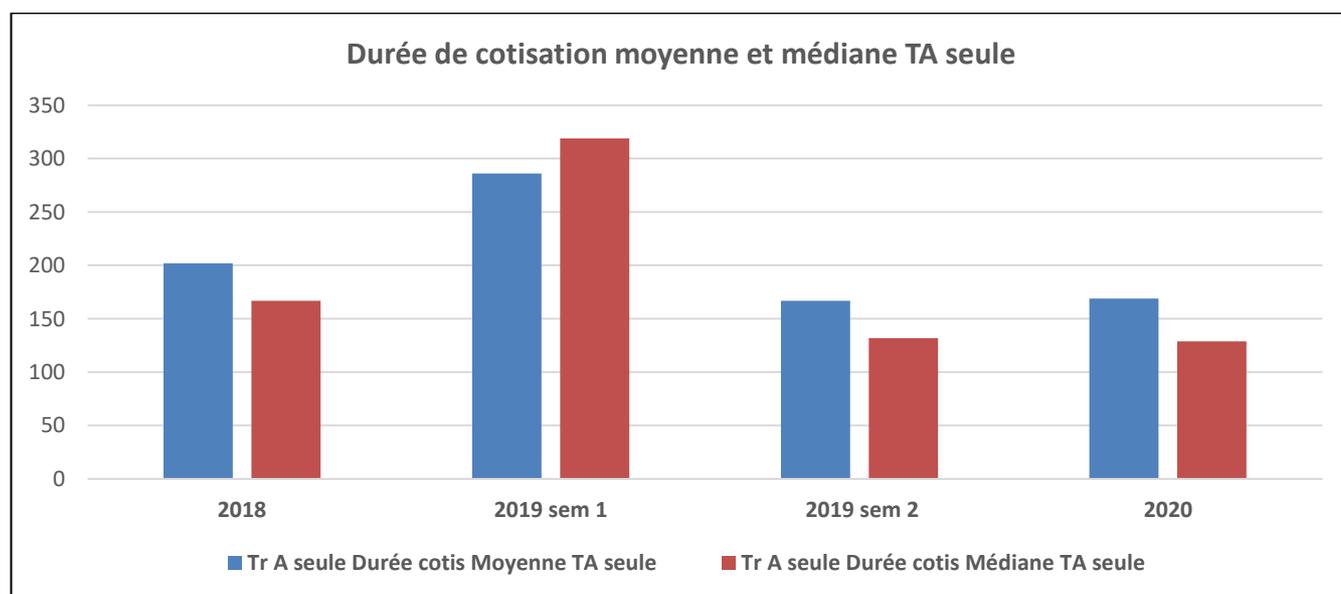
L'âge moyen du départ en retraite recule de 1,3 à 59,3 ans mais l'âge du départ recule à l'âge légal de 60,5 ans pour les cotisants en TA seule hors départs en retraite pour inaptitude médicale qui peut intervenir à l'âge 50 ans. Les autres départs en retraite interviennent à l'âge légal.

L'âge moyen du départ en retraite recule de 2,12 ans à 61,12 ans et au-delà de l'âge légal de 60,5 ans pour les cotisants en TA + TB hors départs pour inaptitude médicale. Les autres départs en retraite interviennent à l'âge légal et au-delà.

### 3.- La durée moyenne et médiane de cotisation au départ en retraite

Année nombre mois	Tr A seule	Tr A seule	Tr A + Tr B	Tr A + Tr B	Tr B	Tr B
	Durée cotis	Durée cotis	Durée cotis	Durée cotis	Durée cotis	Durée cotis
	Moyenne TA seule	Médiane TA seule	Moyenne TA	Médiane TA	Moyenne TB	Médiane TB
2018	202	167	285	326	255	261
2019	250	266	345	390	251	250
2019 sem 1	286	319	404	423	252	250
2019 sem 2	173	130	328	380	250	250
2020	169	129	341	414	252	259

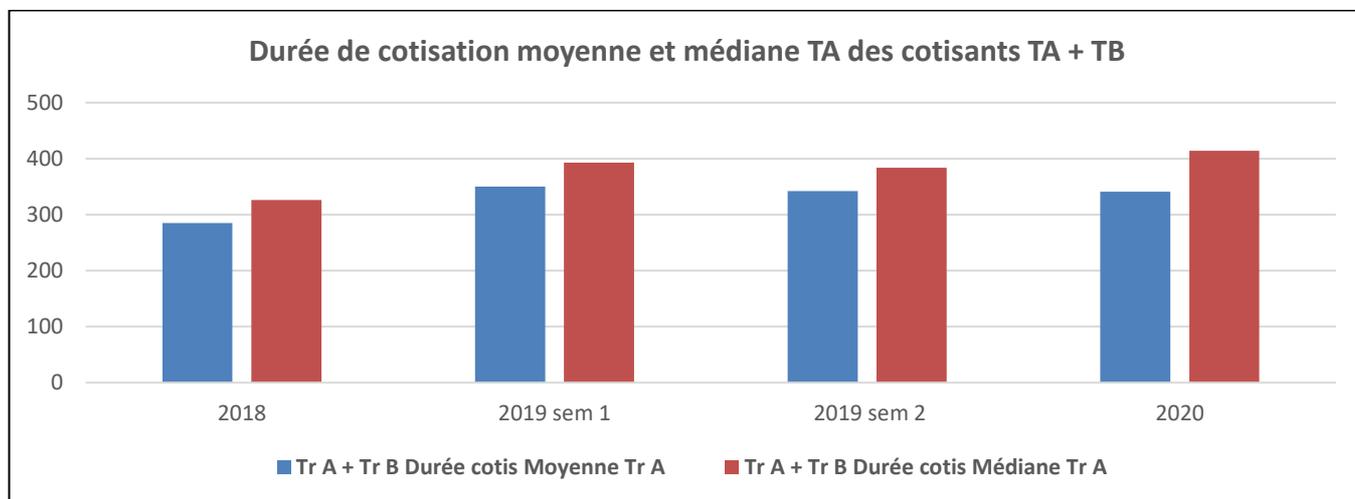
Durée cotis	Moyenne 2020	Variation après réforme	Médiane 2020	Variation après réforme
Tr A seule	169 mois	baisse 117 mois	129 mois	baisse 190 mois
Tr A +Tr B	341 mois	Baisse 63 mois	414 mois	Baisse 9 mois
TB	252 mois	inchangé	250 mois	Hausse 9 mois



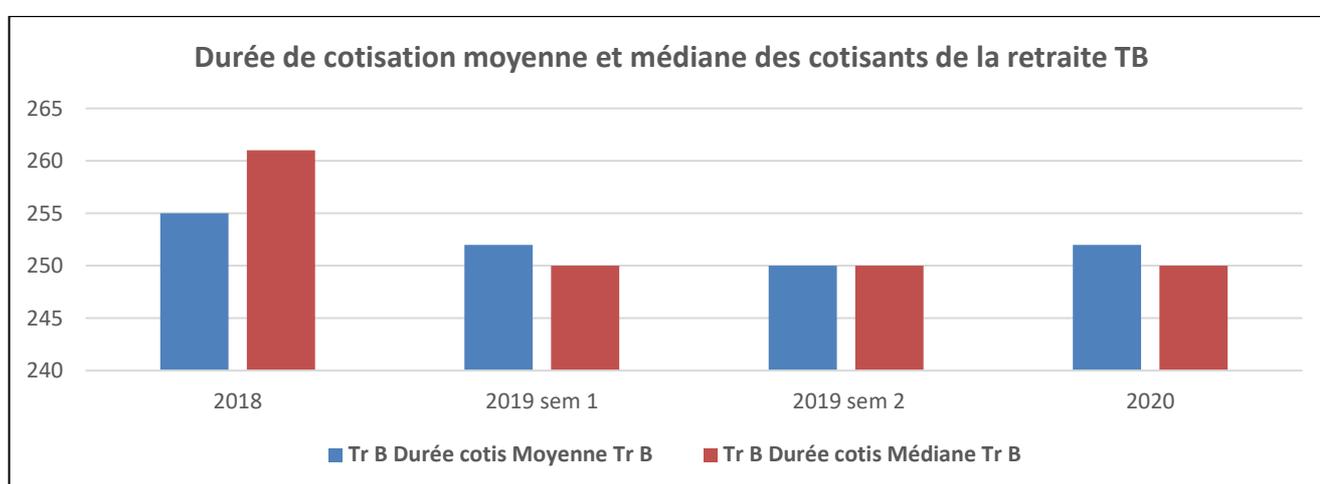
La durée moyenne de cotisation au départ en retraite des cotisants en TA seule a baissé de 286 à 169 mois depuis la réforme soit - 117 mois. La médiane est encore plus basse à 129 mois (- 190 mois).

En 2020, Aucun des 651 départs en retraite TA seule n'atteint la durée d'assurance suffisante fixée à 429 mois, le maximum de la durée de cotisation se situant à 380 mois.

L'abattement moyen de retraite induit par l'insuffisante durée de cotisation atteint 44,5% de la pension.



La durée moyenne de cotisation de cotisants TA + TB a baissé de 404 à 341 mois en tranche A soit - 63 mois, la médiane est restée stable à 414 mois (- 9 mois). 30 % des départs atteignent la durée d'assurance suffisante de 429 mois sans abattement fixée pour l'année 2020. L'abattement moyen en retraite TA induit par l'insuffisante durée de cotisation atteint 9,1 %.



La durée moyenne et médiane de cotisation des cotisants TB reste stable à  $\pm$  250 mois. L'abattement moyen en retraite TB induit par l'insuffisante durée de cotisation atteint 30% de la pension.

#### 4.- Les départs en retraite pour travaux pénibles et pour inaptitude médicale

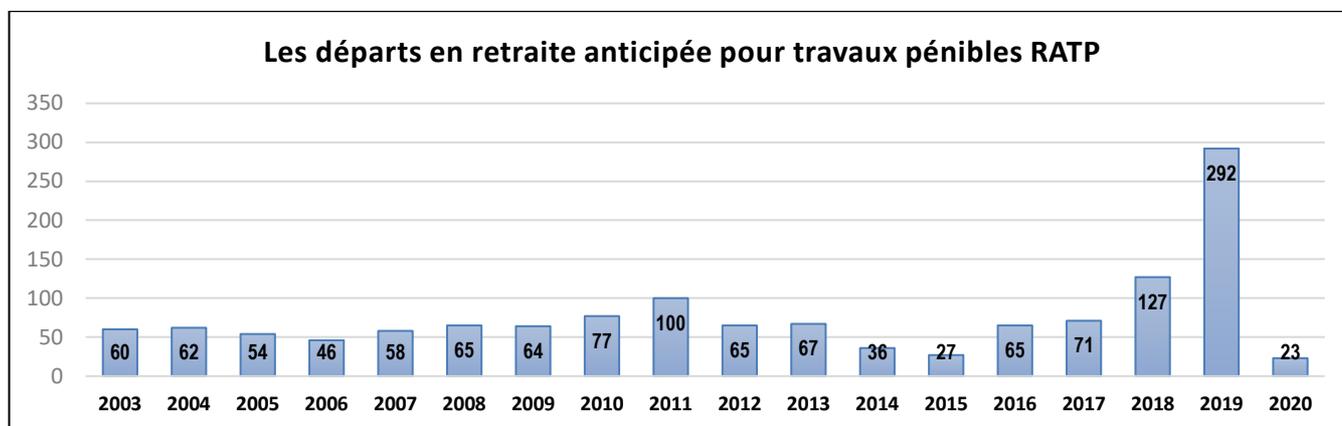
##### Les départs en retraite et en retraite anticipée pour travaux pénibles et pour inaptitude médicale en nombre

Départs Nb	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
RATP	60	62	54	46	58	65	64	77	100	65	67	36	27	65	71	127	292	23
Inaptitude médicale	84	76	114	119	85	126	119	116	134	123	95	95	123	145	125	173	320	217
Autres	1117	1129	1077	1205	1302	1528	1561	1874	2018	1816	1231	1030	1071	1315	1212	1607	2008	572
<b>Total</b>	<b>1261</b>	<b>1267</b>	<b>1245</b>	<b>1370</b>	<b>1445</b>	<b>1719</b>	<b>1744</b>	<b>2067</b>	<b>2252</b>	<b>2004</b>	<b>1393</b>	<b>1161</b>	<b>1221</b>	<b>1525</b>	<b>1408</b>	<b>1907</b>	<b>2620</b>	<b>812</b>

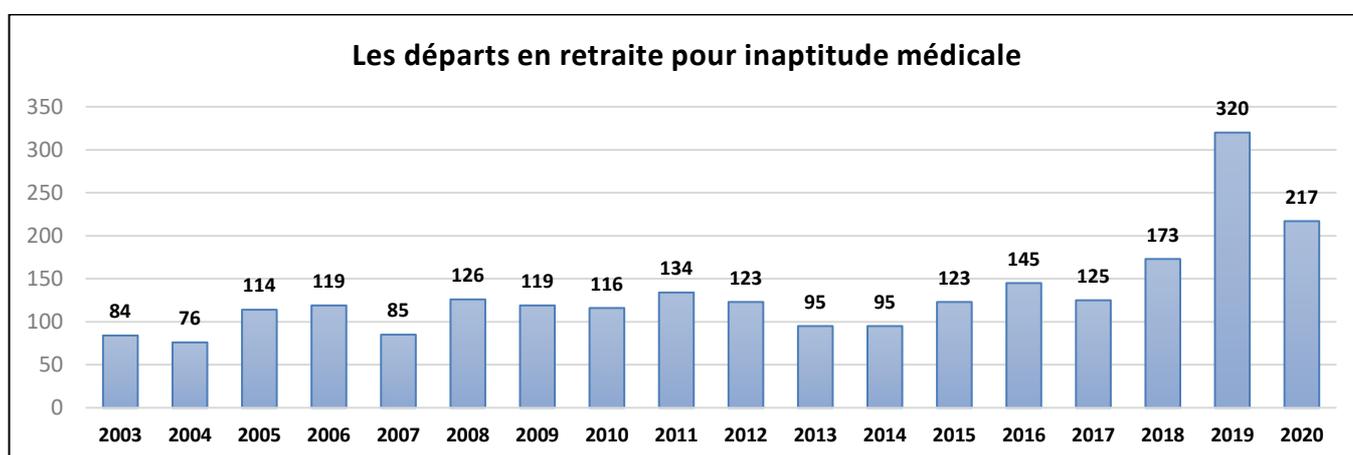
##### Les départs en retraite et en retraite anticipée pour travaux pénibles et pour inaptitude médicale en pourcentage

Départs Répartition	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
RATP	4,8%	4,9%	4,3%	3,4%	4,0%	3,8%	3,7%	3,7%	4,4%	3,2%	4,8%	3,1%	2,2%	4,3%	5,0%	6,7%	11,1%	2,8%
Inaptitude médicale	6,7%	6,0%	9,2%	8,7%	5,9%	7,3%	6,8%	5,6%	6,0%	6,1%	6,8%	8,2%	10,1%	9,5%	8,9%	9,1%	12,2%	26,5%
Autres	88,6%	89,1%	86,5%	88,0%	90,1%	88,9%	89,5%	90,7%	89,6%	90,6%	88,4%	88,7%	87,7%	86,2%	86,1%	84,3%	76,6%	70,7%

Source CPS 2020



Les départs en retraite anticipée pour travaux pénibles ont fortement diminué sous l'effet des nouvelles règles applicables notamment sur la période de référence des travaux pénibles dans les 15 dernières années d'activité.



Les départs en retraite anticipée pour inaptitude médicale restent à un niveau élevé. Ils représentent 217 départs sur un total de 812 en 2020, soit 26,7 % des départs, interrogeant sur les procédures de validation et de contrôle.

### 5.- Synthèse des départs en retraite

La réforme de 2019 a atteint son objectif

Le nombre de départs en retraite a fortement chuté avec la réforme de 2019.

Ce ralentissement touche tous les départs en retraite mais particulièrement les cotisants en TA+TB

L'âge du départ en retraite est reporté à l'âge légal hors retraite pour inaptitude médicale pour les cotisants en TA seule et au-delà de l'âge légal pour les cotisants en TA+TB.

L'abattement pour une durée insuffisante de cotisation réduit le niveau des pensions.

## B.- Les pensions des cotisants du RGS de la CPS au départ en retraite

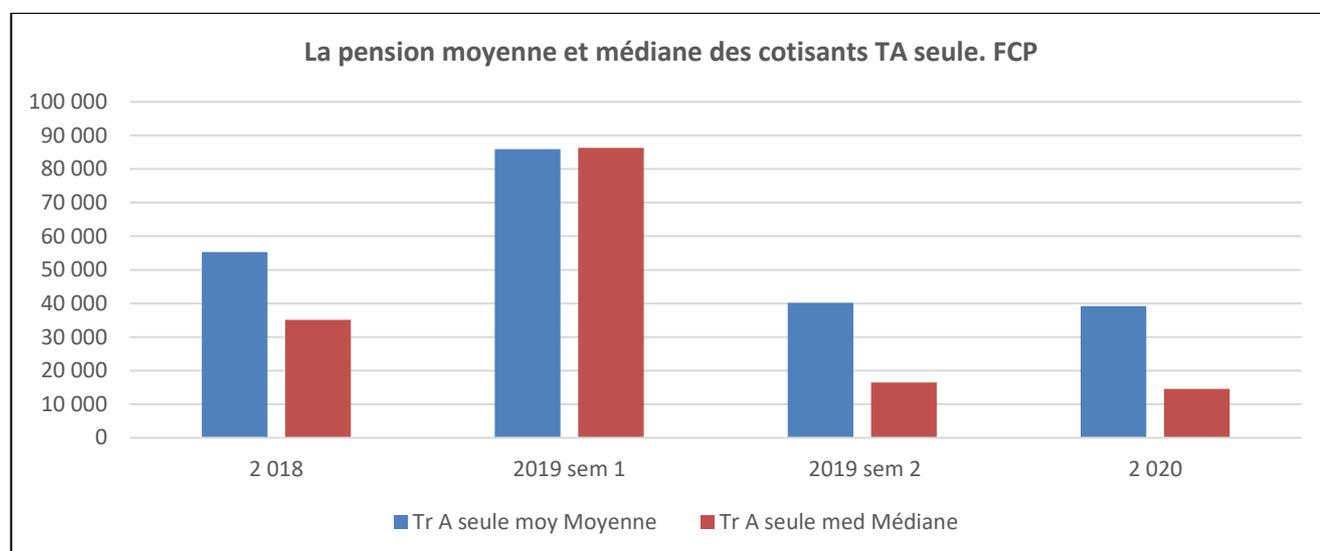
### 1.- Les pensions des affiliés des régimes de retraite TA et TA+TB

#### Les pensions des affiliés du RGS au départ en retraite

Année	TA seule	Tr A seule	TA + TB	TA + TB	TA cotis TB	TA cotis TB	TB	TB
	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
<b>2 018</b>	<b>55 300</b>	<b>35 142</b>	<b>209 226</b>	<b>208 804</b>	<b>157 304</b>	<b>175 725</b>	<b>51 917</b>	<b>42 188</b>
<b>2 019</b>	<b>72 166</b>	<b>61 825</b>	<b>208 018</b>	<b>208 158</b>	<b>160 042</b>	<b>176 079</b>	<b>47 976</b>	<b>36 963</b>
2019 sem 1	85 900	86 294	210 129	209 129	163 403	176 783	46 725	36 035
2019 sem 2	40 151	16 464	197 311	197 404	131 833	154 140	65 477	45 581
<b>2 020</b>	<b>39 182</b>	<b>14 533</b>	<b>195 507</b>	<b>197 299</b>	<b>132 845</b>	<b>154 794</b>	<b>62 662</b>	<b>45 535</b>

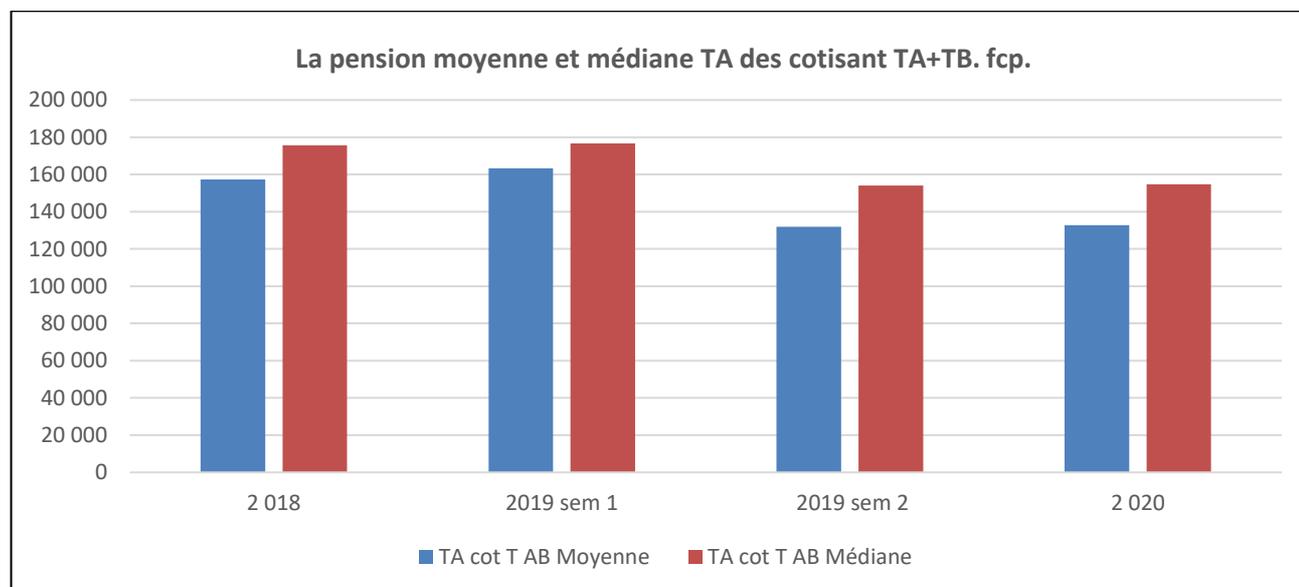
Source CPS 2021

## 2.- La pension moyenne et médiane des retraités en TA seule



La pension moyenne TA seule s'établit à  $\pm$  40 000 Fcfp depuis la réforme légèrement en-dessous des pensions de l'année 2018 et des années précédentes. Le 1<sup>er</sup> semestre 2019 constitue un pic de liquidation de pensions pour de nombreux cotisants dont les droits acquis en retraite étaient plus élevés. Depuis la réforme les pensions ont été divisées comparé au 1<sup>er</sup> semestre 2019.

## 3.- La pension moyenne et médiane TA des retraités TA + TB

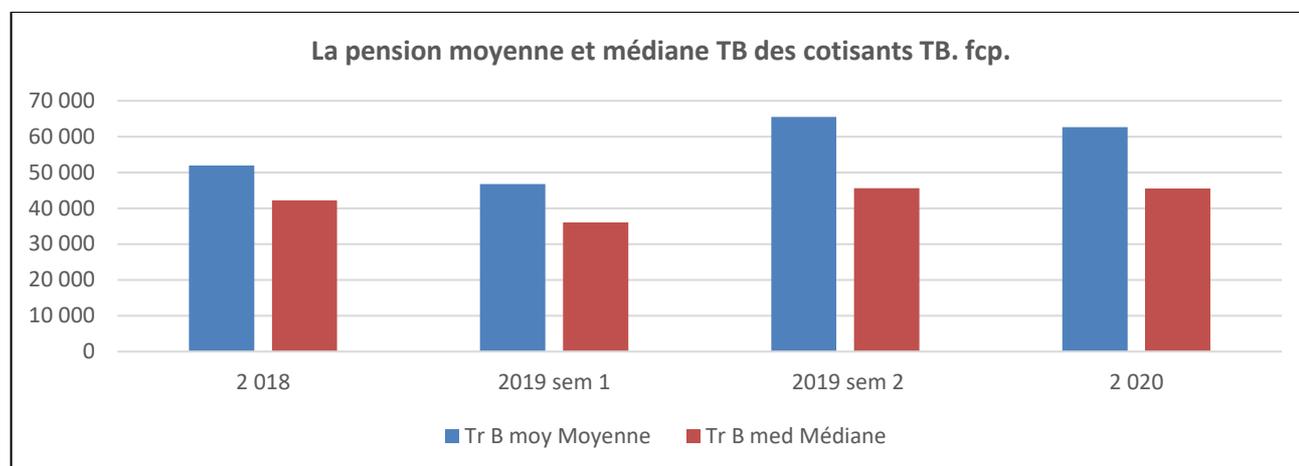


La pension moyenne TA des cotisants en TA+TB s'établit à  $\pm$  130 000 Fcfp depuis la réforme, en réduction de 15/20 000 Fcfp ou 10 % sur le niveau des pensions servies avant la réforme.

La pension médiane suit la même tendance en se maintenant proche entre 150 000 et 160 000 Fcfp.

Cette pension constitue le premier étage de la pension de retraite des cotisants aux deux régimes TA et TB.

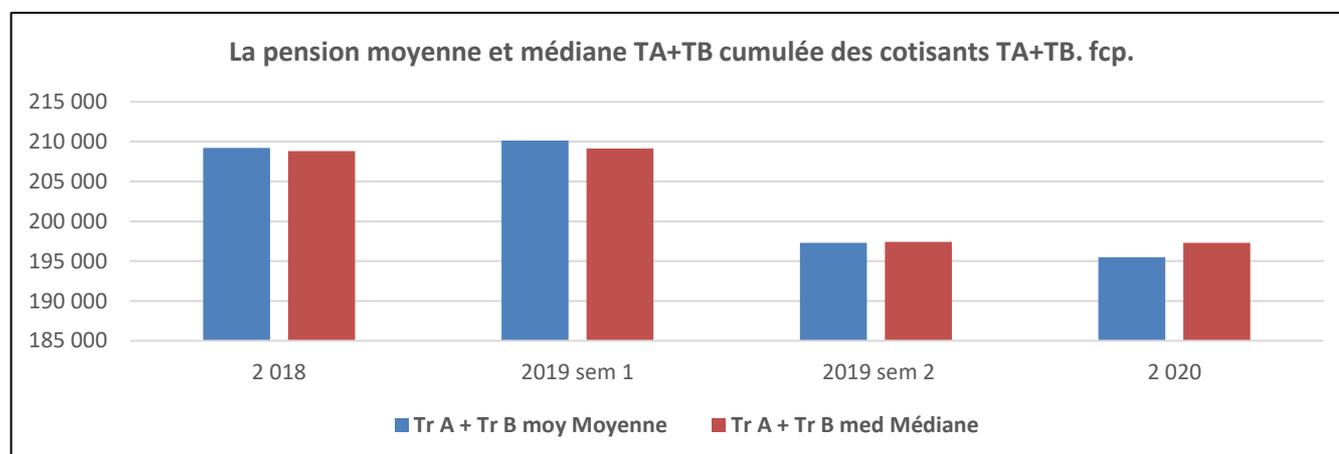
#### 4.- La pension moyenne et médiane TB des retraités TA+TB



La pension moyenne TB des cotisants TB s'établit à ± 60 000 Fcfc depuis la réforme, en augmentation de 10/15 000 Fcfc ou 20 % sur les pensions servies avant la réforme.

La pension médiane atteint ± 45 000 Fcfc après la réforme en légère augmentation de la pension médiane versée avant la réforme.

#### 5.- La pension moyenne et médiane cumulée TA + TB des retraités TA + TB



La pension moyenne de retraite cumulée TA + TB des cotisants TA + TB égale à ± 210 000 Fcfc avant la réforme baisse après la réforme à 197 000 Fcfc/mois en régression de 7 %.

#### 6.- Synthèse des pensions moyennes et médianes 2020 des cotisants TA et TA + TB

Pension moyenne TA seule :	39 182 Fcfc	Pension médiane :	14 533 Fcfc
Pension moyenne TA cotisant TB :	132 845 Fcfc	Pension médiane :	154 794 Fcfc
Pension moyenne TB :	62 662 Fcfc	Pension médiane :	45 535 Fcfc
Pension moyenne totale TAB cotisant TB :	195 507 Fcfc	Pension médiane :	197 299 Fcfc

#### 7.- Les effets de la réforme sur les pensions de retraite versées

Les pensions de retraite ont baissé sous l'effet des abattements d'âge et surtout de durée de cotisation insuffisante.

La durée moyenne de cotisation est inférieure à la durée d'assurance suffisante dans la grande majorité des départs en retraite.

Les pensionnés TA seule supportent une baisse moyenne de moitié de la pension de retraite servie au 1<sup>er</sup> semestre 2019 mais proches des pensions servies précédemment. La faiblesse des pensions est compensée par la possibilité de bénéficier du minimum vieillesse à l'âge légal en remplissant les conditions de revenus. Elle fragilise une population déjà en difficulté.

Le minimum vieillesse, surtout son montant de 120 000 ou 140 000 Fcfp/mois pour les couples mariés selon l'âge du conjoint (âge > 45 ans ou âge légal de la retraite) permet le maintien d'un niveau de vie minimum de ces couples qui restent toutefois à la merci du décès de l'un des conjoints qui entraîne la diminution du minimum vieillesse célibataire servi à 80 000 Fcfp/mois.

Les pensions des cotisants TA et TB ont subi une baisse moyenne de pension de  $\pm 10$  % de la pension TA compensé en partie par une hausse de la pension moyenne TB. La baisse effective de la pension moyenne totale est de 7 %. Mais près de la moitié de ces retraités disposent d'une pension de retraite égale ou supérieure à 250 000 Fcfp/mois constitué du montant maximum de la pension de retraite A (175 000 Fcfp) et d'une retraite TB de 75 000 Fcfp. Il faut noter que la pension TA constitue le socle de la pension de retraite (70 %) pour cette catégorie de retraités.

Les retraités anciens cotisants TA + TB disposent d'une pension sur droits acquis en moyenne 5 fois supérieures à celles des retraités anciens cotisants TA seule, 6 à 7 fois supérieurs dans 40 % des cas.

La problématique de l'écart des revenus des retraités, celle du minimum vieillesse, est sans aucun doute un axe de réflexion pour la réforme de la retraite en cours qui s'ajoute à la problématique de la viabilité financière des régimes.

La réforme a donc ralenti significativement le rythme de dégradation des comptes de la retraite en ralentissant l'augmentation des charges mais il reste à savoir dans quel délai le nombre de départs et les charges financières correspondantes vont à nouveau augmenter dans de fortes proportions.

Les comptes de la retraite toujours en déficit en 2021 plongeront à l'avenir à réglementation constante confirmant la nécessité de poursuivre la réforme afin de pérenniser le système de retraite et de le rendre soutenable financièrement à moyen et long terme.

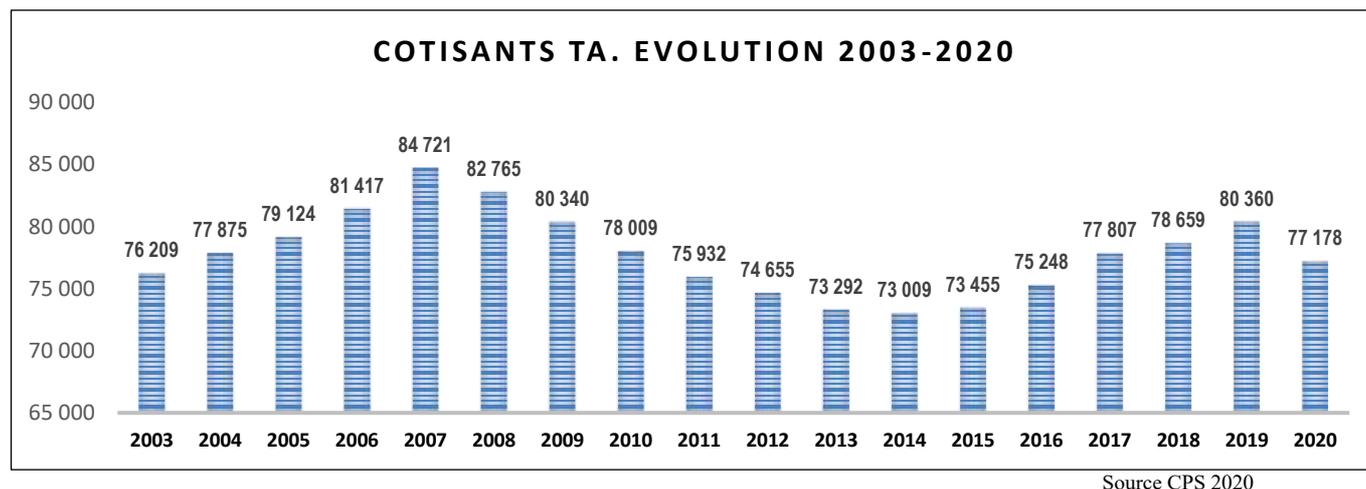
## Quatrième partie

### I.- LES AFFILIES AU RÉGIME DE RETRAITE DU RGS DE LA CPS EN 2020

#### A.- Les affiliés au régime de retraite tranche A et B en 2020 dans la population polynésienne

Il faut rappeler en préliminaire que le rapport annuel 2019 du COSR relatif au système de retraite polynésien a identifié que les affiliés au régime de retraite du RGS de la CPS constituent la moitié de la population totale âgée de 20 à 60 ans. L'autre moitié de la population relevant du statut de fonctionnaire d'État, du régime des non-salariés (RNS) ou du régime de solidarité de la Polynésie française (RSPF).

#### B.- Les actifs cotisants au RGS



Le nombre d'actifs ayant cotisé au moins un mois au RGS s'établit à 77 178. Il a baissé de 3 182 unités entre 2019 et 2020. Cette baisse ne reflète pas tout à fait la réalité économique car de nombreux salariés ont conservé leur emploi au prix d'une réduction du nombre d'heures de travail. Le dispositif de soutien à l'emploi DIESE mis en place par le gouvernement a permis de maintenir un certain nombre de contrats de travail à temps partiel cumulé avec une aide versée par la Polynésie française.

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

Le nombre de mois travaillés par les affiliés ayant cotisé au moins un mois à la retraite précise la réduction du temps de travail. Le nombre de mois travaillés détermine la durée d'assurance prise en compte pour le calcul de la pension de retraite.

**Tableau des cotisants au RGS selon le nombre de mois travaillés par an**

Année	Nombre de cotisants déclarés selon le nombre de mois travaillés																	
	2 003	2 004	2 005	2 006	2 007	2 008	2 009	2 010	2 011	2 012	2 013	2 014	2 015	2 016	2 017	2 018	2 019	2 020
1	4 251	4 168	4 040	3 996	4 162	4 100	4 248	4 077	3 919	3 747	3 817	4 102	4 173	4 152	3 952	4 326	4 164	3 918
2	3 547	3 568	3 618	3 475	4 064	3 626	3 410	3 373	3 097	3 779	3 066	3 081	3 007	3 203	3 755	3 312	3 347	3 137
3	2 905	2 934	3 131	3 260	3 170	2 932	2 955	2 921	2 663	2 775	2 682	2 525	2 522	2 576	2 873	2 728	2 841	3 077
4	2 621	2 746	2 670	2 773	2 916	2 780	2 656	2 431	2 366	2 194	2 229	2 186	2 126	2 362	2 259	2 465	2 651	2 283
5	2 407	2 369	2 500	2 535	2 726	2 581	2 423	2 076	2 130	2 059	2 104	1 914	1 907	2 102	2 081	2 362	3 334	2 110
6	2 247	2 447	2 295	2 270	2 498	2 454	2 247	2 185	2 174	2 130	1 978	1 866	1 821	1 900	2 074	2 131	2 064	1 861
7	2 087	2 240	2 171	2 270	2 436	2 306	2 003	1 823	1 818	1 709	1 718	1 666	1 632	1 784	1 791	2 104	2 088	1 761
8	2 183	2 321	2 260	2 398	2 523	2 358	2 067	2 157	1 943	1 825	1 839	1 724	1 724	1 843	1 874	1 959	2 018	1 916
9	2 168	2 253	2 262	2 453	2 594	2 512	2 435	2 158	2 198	2 017	1 973	1 867	1 869	1 837	1 950	2 152	2 316	1 995
10	2 313	2 504	2 529	2 606	2 621	2 498	2 294	2 221	2 190	2 058	1 972	1 843	1 922	1 937	2 087	2 153	2 311	2 841
11	3 352	3 228	3 422	3 395	3 542	3 452	2 997	2 830	2 791	2 794	2 772	2 500	2 534	2 717	2 836	2 918	3 057	4 966
12	45 747	46 605	47 794	49 650	50 713	51 066	50 340	49 645	48 417	47 361	46 682	47 302	47 597	47 834	48 659	49 533	50 027	47 236
Total	75 828	77 383	78 692	81 081	83 965	82 665	80 075	77 897	75 706	74 448	72 832	72 576	72 834	74 247	76 191	78 143	80 218	77 101
var %		2,1%	1,7%	3,0%	3,6%	-1,5%	-3,1%	-2,7%	-2,8%	-1,7%	-2,2%	-0,4%	0,4%	1,9%	2,6%	2,6%	2,7%	-3,9%

Source CPS 2021

Le nombre de salariés ayant cotisé 12 mois sur 12 a chuté dû au confinement de mars avril-avril-mai 2020. Le recul atteint 3117 cotisants soit 3,9 %.

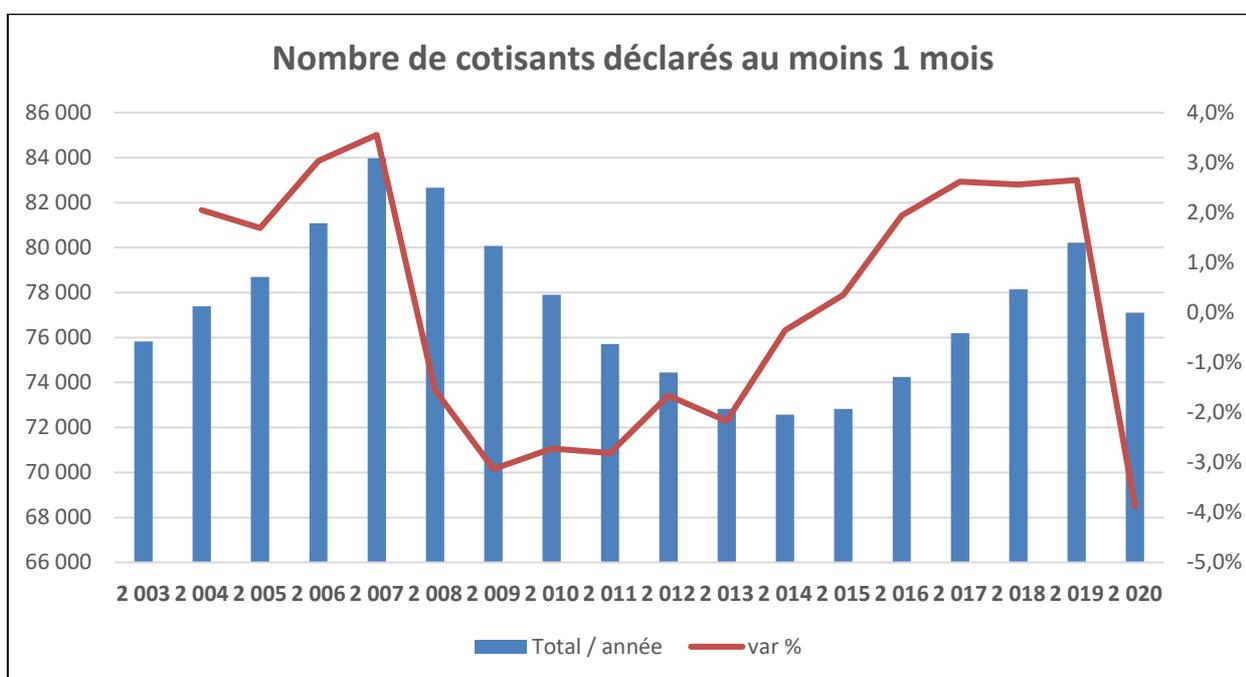
Cependant le total des salariés ayant cotisé 10 mois et plus dans l'année reste proche du niveau de 2019 : 55 043 en 2020 contre 55 395 en 2019 en régression de 352 salariés. Les salariés les plus touchés sont les salariés en CDD. Les secteurs d'activité ayant perdu le plus de cotisants RGS sont les hôtels restaurants (-1793) les transports (-476). Ils représentent 80 % des pertes d'emploi salarié recensés dans le rapport de gestion 2020 de l'agent-comptable de la CPS.

On peut distinguer 3 grandes périodes de l'évolution du nombre de salariés depuis 2003 précédant la crise de 2020 :

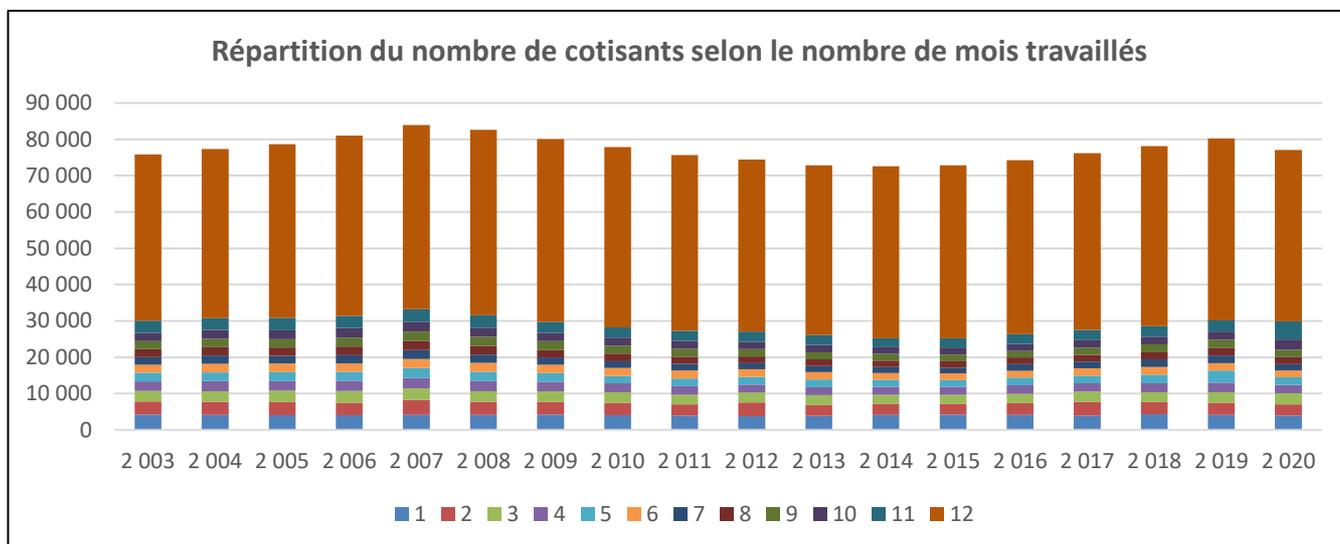
<b>2003-2007 :</b>	<b>Augmentation du nombre des emplois déclarés à la CPS</b>
<b>2008-2014 :</b>	<b>Régression des emplois provoqué par la crise économique internationale.</b>
<b>2015-2019 :</b>	<b>Reprise de l'augmentation du nombre des emplois</b>
<b>2019-2020 :</b>	<b>Chute du nombre d'emploi sous l'effet du choc externe provoqué par la crise sanitaire</b>

Alors que la reprise de l'augmentation du nombre de cotisants depuis 2015 laissait espérer atteindre le niveau historique le plus élevé de l'emploi en 2007 (83 965 cotisants), la crise économique provoquée par la crise sanitaire du covid-19 a cassé cette progression sans que l'on sache dans quel délai la progression de l'emploi salarié du RGS reprendrait.

### Le nombre de salariés ayant cotisé au moins 1 mois dans l'année



## La répartition des salariés ayant cotisé au moins 1 mois dans l'année selon le nombre de mois travaillés



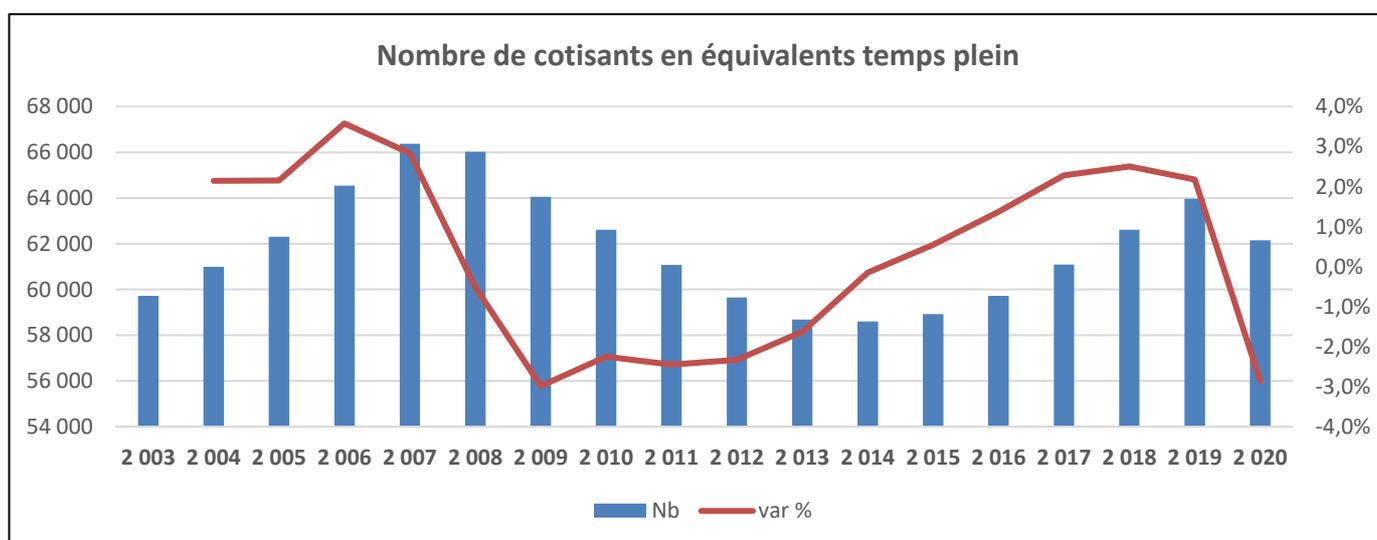
Les salariés employés 12 mois sur 12 restent majoritaires ( $\pm 50\,000$  salariés soit plus 60 % des salariés), les salariés « intermittents » sont  $\pm 30\,000$  soit un peu moins de 40 % du total. La répartition entre les salariés travaillant à plein temps et les salariés travaillant en CDD reste stable entre 2019 et 2020 indiquant la préservation du cœur de l'emploi salarié régulier. Cette répartition est stable depuis 2003.

### D.- Le nombre de salariés en équivalents temps plein.

Le calcul du nombre de salariés équivalents temps plein consiste à additionner le nombre d'heures de travail de tous les salariés pour le diviser par la durée légale mensuelle du travail afin de déterminer le nombre de salarié qui travailleraient à plein temps. Elle permet une approche plus fine du ratio actifs cotisants/retraités finançant la retraite.

ETP	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nb	59 718	60 996	62 310	64 539	66 366	66 021	64 051	62 610	61 076	59 654	58 683	58 597	58 918	59 723	61 085	62 615	63 975	62 146
var %		2,1%	2,2%	3,6%	2,8%	-0,5%	-3,0%	-2,3%	-2,4%	-2,3%	-1,6%	-0,1%	0,5%	1,4%	2,3%	2,5%	2,2%	-2,9%

Source CPS 2020



Le nombre de salariés en équivalents temps plein a chuté de 1830 cotisants ETP soit 2,9 % entre 2019 et 2020. La courbe en orange indique son évolution depuis 2003. L'effet de la crise sanitaire et économique a provoqué ce net recul. Rapporté à la diminution du nombre de salariés ayant cotisé au moins 1 mois (-3117), il traduit la perte de nombreux emplois en CDD à temps partiel sur l'année.

Le nombre d'emploi en équivalent temps plein a connu en 2020 une baisse comparable à celle du nombre de cotisants ayant cotisé au moins un mois dans l'année bien que plus faible d'un point.

**Tableau du ratio actifs ETP/nombre total de cotisants**

Année	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Cotisants	79 124	81 417	84 721	82 765	80 340	78 009	75 932	74 655	73 292	73 009	73 455	75 248	77 807	78 659	80 360	77 178
ETP	62 310	64 539	66 366	66 021	64 051	62 610	61 076	59 654	58 683	58 597	58 918	59 723	61 085	62 615	63 975	62 146
Ratio cotisants ETP/cotisants	1,27	1,26	1,28	1,25	1,25	1,25	1,24	1,25	1,25	1,25	1,25	1,26	1,27	1,26	1,26	1,24

En 2020, les 52 932 salariés travaillant 12 mois sur 12 représentent ± 85 % des 62 146 salariés ETP, les 24 169 salariés travaillant de 1 à 11 mois représentent ± 15 % des emplois estimés en ETP sur l'année. Cette répartition ou ratio reste stable depuis 2005 et indique que les salariés travaillant en continu 12 mois sur 12 sont au cœur de l'emploi et du financement de la retraite.

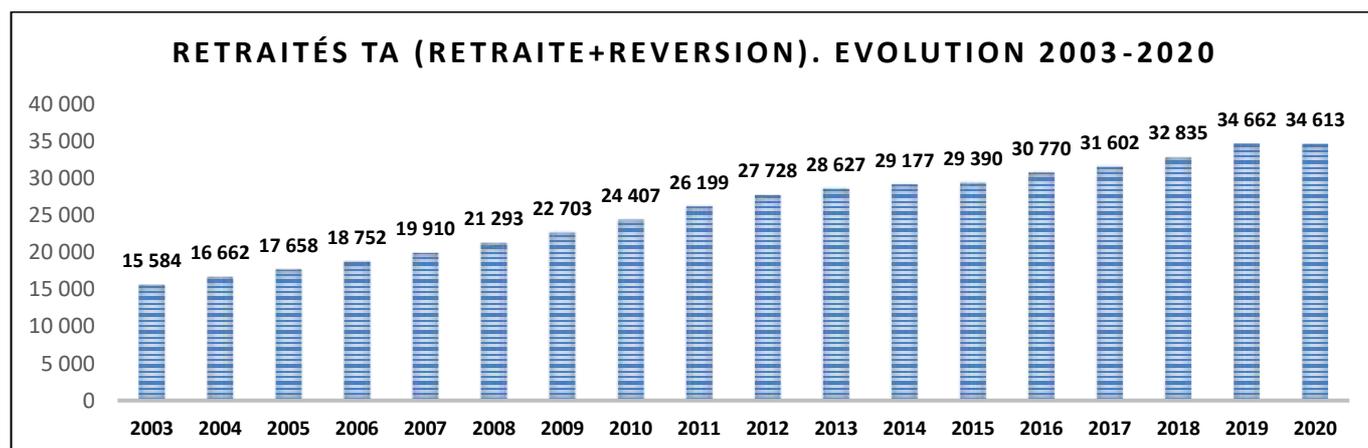
**Ratio du nombre d'actifs ETP / retraités**

Ratio nombre de cotisants déclarés calculé en équivalent temps plein / retraités																		
ETP	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nb	59 718	60 996	62 310	64 539	66 366	66 021	64 051	62 610	61 076	59 654	58 683	58 597	58 918	59 723	61 085	62 615	63 975	62 146
Retraites TA	15 584	1 662	17 658	18 752	19 910	21 293	22 709	24 407	26 199	27 728	28 627	29 177	29 330	30 770	31 602	32 835	34 662	34 613
Ratio	3,83	36,70	3,53	3,44	3,33	3,10	2,82	2,57	2,33	2,15	2,05	2,01	2,01	1,94	1,93	1,91	1,85	1,80

Le ratio du nombre de cotisants ETP sur le nombre de retraités a été divisé par 2,12 entre 2003 et 2020. La plus forte baisse du ratio emploi ETP/retraités est intervenue entre 2003 et 2014 (de 3,83 à 2,01 soit une division par 1,9 ou 50 %). Depuis 2015 l'érosion continue à un rythme plus faible (de 2,01 à 1,85 en 2019 soit une baisse de 8 % de 2015 à 2019 en 5 ans. Si l'on tient compte des chiffres de 2020, le ratio baisse de 2,01 à 1,80 entre 2015 et 2020 soit -10,45 % en 6 ans.

## II.- LES RETRAITES DE LA RETRAITE TRANCHE A DU RGS

### A.- Le nombre de retraités et son évolution depuis 2019



La retraite Tranche A compte 34 613 retraités en 2020 contre 34 662 en 2019, traduisant la stabilité des effectifs en légère régression.

## B.- La répartition des retraités de la Tranche A selon le type de pensions de retraite en 2020

### Tableau des cotisants et des bénéficiaires par types de pensions TA

En nombre	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Cotisants</b>	76 209	77 875	79 124	81 417	84 721	82 765	80 340	78 009	75 932	74 655	73 292	73 009	73 455	75 248	77 807	78 659	80 360	77 178
<b>Retraite + Réversion</b>	15 584	16 662	17 658	18 752	19 910	21 293	22 703	24 407	26 199	27 728	28 627	29 177	29 390	30 770	31 602	32 835	34 662	34 613
<b>Pensions directes</b>	13 585	14 553	15 458	16 474	17 496	18 811	20 140	21 741	23 439	24 871	25 685	26 183	26 339	27 665	28 413	29 592	31 463	31 408
ACR <15 ans cotisation				3 108	3 190	3 326	3 469	3 549	3 664	3 741	3 901	3 943	3 896	4 171	4 335	4 499	4 744	4 748
ACR >15 ans cotisation				1 059	1 115	1 192	1 269	1 328	1 435	1 466	1 515	1 523	1 562	1 687	1 776	1 845	1 947	1 997
<b>RATP</b>	221	282	329	369	423	483	540	612	703	761	816	841	854	906	967	1 083	1 359	1 359
<b>Retraite inaptitude méd</b>	1 053	1 084	1 145	1 214	1 234	1 288	1 352	1 415	1 482	1 542	1 566	1 577	1 588	1 691	1 740	1 842	2 088	2 213
maj conjoint à charge	3 563	3 712	3 829	4 032	4 262	4 484	4 728	5 008	5 264	5 514	5 568	5 564	5 535	5 691	5 782	5 933	6 238	6 140
maj enfants à charge	932	944	941	926	900	907	906	909	955	949	944	892	860	854	803	805	900	808
<b>Pension de réversion</b>	2 766	2 943	3 145	3 313	3 541	3 757	3 946	4 173	4 421	4 619	4 836	5 003	5 135	5 338	5 544	5 732	5 870	5 961
<b>Ratio actif/cotisant nb</b>	4,89	4,67	4,48	4,34	4,26	3,89	3,54	3,20	2,90	2,69	2,56	2,50	2,50	2,45	2,46	2,40	2,32	2,23

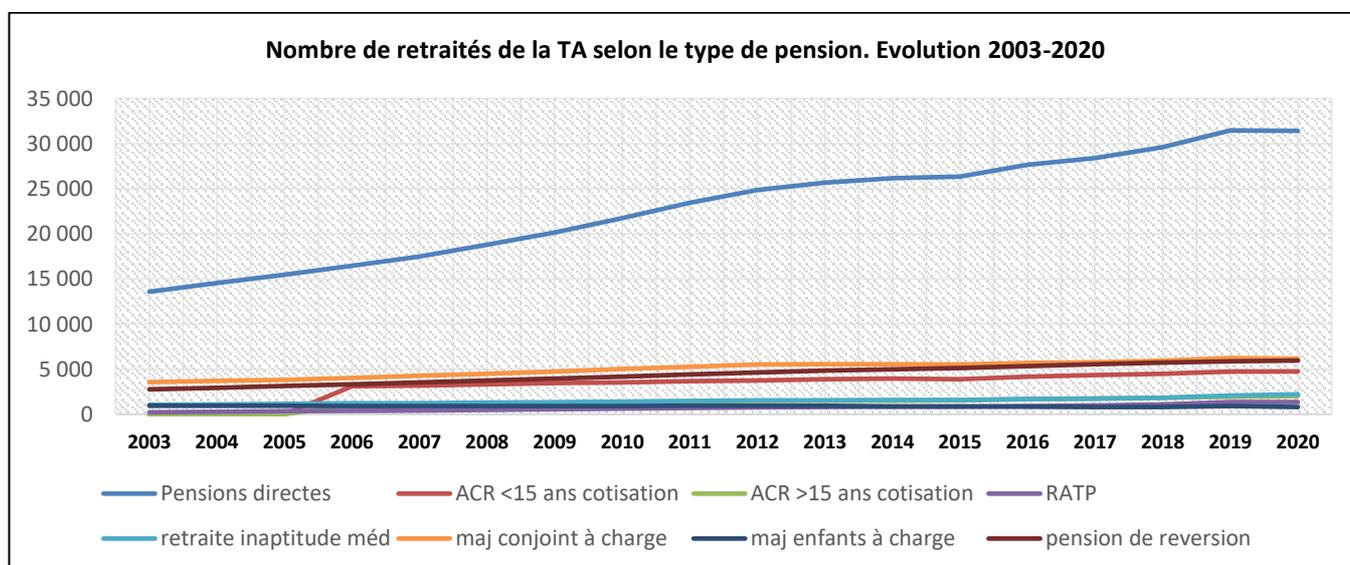
Source CPS 2021

### Les 34 613 pensionnés de retraite tranche A du RGS en 2020 et leur répartition par type de pension

	<u>Nombre</u>	<u>Variation 2019-2020</u>
- Pensions directes :	31 408	- 55
- Allocation Complémentaire de Retraite <15 ans :	4 748	+ 4
- Allocation Complémentaire de Retraite >15 ans :	1 997	+ 50
- Dispositif de retraite anticipé pour travaux pénibles :	1 359	=
- Retraite pour inaptitude médicale :	2 213	+ 25
- Majoration pour conjoint à charge :	6 140	- 98
- Majoration pour enfants à charge :	808	- 2
- Pension de réversion :	5 961	+ 91

## C.- Synthèse de l'évolution des retraités de la tranche A entre 2019 à 2020

- 1/ Stabilité des effectifs de retraités tous types de pensions confondues malgré l'augmentation des bénéficiaires de l'ACR, des retraités pour inaptitude médicale et des pensions de réversion.
- 2/ Progression modérée de 50 bénéficiaires de l'ACR qui s'explique par l'importance du nombre de départs en retraite pour inaptitude médicale à 50 ans n'ouvrant pas droit à l'ACR avant l'âge légal de la retraite.
- 3/ Progression de 25 retraités pour inaptitude médicale.
- 4/ Progression de 91 pensions de réversion liés au décès des retraités titulaires d'une pension directe.



## D.- Les bénéficiaires de l'ACR

6745 retraités bénéficient de l'ACR soit 20 % des retraités de la tranche A. 70 % relevant de l'ACR < 15 ans, 30 % de l'ACR > 15 ans. Les bénéficiaires de l'ACR intègrent les bi pensionnés ex-RPSMR, ces deux catégories constituant chacune la moitié des bénéficiaires de l'ACR.

Les bénéficiaires de l'ACR représentent 75 % des bénéficiaires du minimum vieillesse, les 25 % restant relevant du RPSMR seul et de l'ASPA.

### Les bénéficiaires du minimum vieillesse

	<b>Année 2020</b>	<b>Nb</b>
Les bi pensionnés ex-RPSMR+RGS		3 343
RGS		3 393
EX-RPMSR		710
ASPA		1 737
<b>Total</b>		<b>9 183</b>

Il faut noter que l'ACR < 15 ans en application depuis 2006 ne disposent pas d'un cadre réglementaire sécurisant sa prise en charge par le pays.

## E.- La population des retraités est relativement jeune

La population des retraités est relativement jeune. En. 2020, la moyenne et la médiane d'âge se situent 68 ans. Le plus jeune bénéficiaire d'une pension de réversion accordée avant la réforme est âgé de 33 ans, le plus âgé a 101 ans. Les retraités se répartissent par âge comme suit :

**Tableau de la répartition des retraités par âge en 2020**

Retraités	< 60 ans	60-64 ans	65-69 ans	70-74 ans	75-79 ans	> 80 ans
<b>Nombre</b>	4 717	8 616	8 065	6 778	5 778	3 642
<b>Répartition %</b>	13,6 %	24,9 %	23,3 %	16,7 %	11 %	10,5 %

Depuis la réforme de 2019, hors départs anticipés pour travaux pénibles et pour inaptitude médicale, il n'est plus possible de partir en retraite anticipée avant l'âge de 57 ans avec 32 ans de durée de cotisation effective. Le nombre de retraités âgés de moins de 60 ans devraient donc diminuer régulièrement à l'avenir et l'âge moyen des retraités augmenter.

## F.- Les décès des retraités

Les 2 tableaux suivants comparent les décès des retraités en 2019 et 2020.

	Décès des retraités en 2019. Tr A, Tr B : nombre, âge moyen, durée de versement de la pension, charges									
	Année	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
TB	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

	Décès des retraités en 2020. Tr A, Tr B : nombre, âge moyen, durée de versement de la pension, charges									
	Année	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	2 020	865	58,3	75,1	17,0	82 863	860 117 028			860 117 028
TB	2 020	258	57,6	72,8	15,2	150 615	466 302 872	38 972	120 658 020	586 960 992
TA + TB	2 020	1 123	57,9	73,9	16,1	116 739	1 326 420 000			1 447 878 020

Source CPS 2020

Le nombre de décès des retraités augmente de 1014 à 1123 en TA et TB entre 2019.

L'âge moyen du décès des retraités recule : TA 75,1 ans. TB : 72,8 ans.

La durée moyenne de versement de la pension augmente : TA 17 ans. TB : 15,2 ans.

**L'espérance de vie des retraités du RGS semble plafonner en moyenne à 75 ans.**

**La durée de versement des pensions** reste stable de même que l'âge moyen du décès des retraités autour de 74 ans qui ne permet pas de déterminer l'espérance de vie à l'âge légale de la retraite des retraités du RGS de la CPS. Ces tendances de court terme sur une année sont à confirmer par une analyse de long terme.

Deux effets de l'augmentation du nombre de décès.

Le nombre de retraités entre 2019 et 2020 reste stable malgré les pensions de réversion consécutives à ces décès.

Les charges de la retraite sont allégées de 1 447 878 820 Fcfp en 2020 hors charges nouvelles des pensions de réversion allouées à la suite de ces décès. La TA représente 1 326 420 Fcfp de cet allègement, la TB (120 058 020 Fcfp).

Le montant des pensions dont le versement cesse augmente chaque année sous l'effet de la croissance du nombre de décès des retraités et du montant des pensions versées. En 2020, le montant des charges de retraite à déduire du fait de ces décès s'est révélé supérieur aux charges nouvelles des pensions servies dans l'année, participant à la modération de l'augmentation des charges de la retraite.

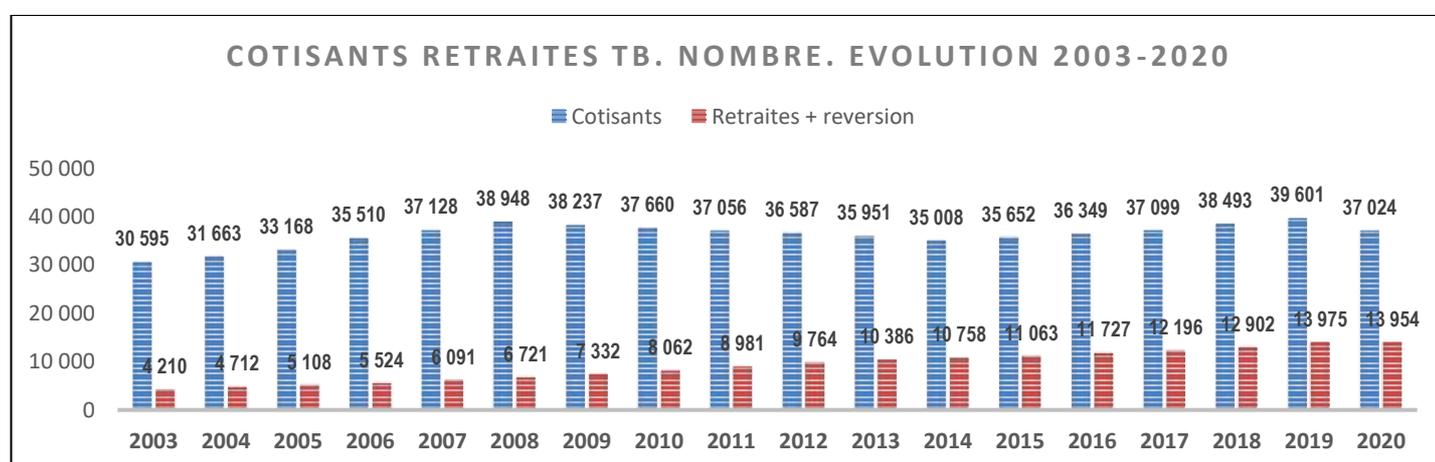
### III.- Les affiliés au régime de retraite tranche B du RGS en 2020

#### A.- Les actifs cotisants et les pensionnés de la tranche B

#### Régime tranche B - Les actifs cotisants les pensionnés (Evolution du 1<sup>er</sup> janvier 2003 au 31 décembre 2019)

En Nombre	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Cotisants	30 595	31 663	33 168	35 510	37 128	38 948	38 237	37 660	37 056	36 587	35 951	35 008	35 652	36 349	37 099	38 493	39 601	37 024
Retraites + réversion	4 210	4 712	5 108	5 524	6 091	6 721	7 332	8 062	8 981	9 764	10 386	10 758	11 063	11 727	12 196	12 902	13 975	13 954
Pensions directes	3 772	4 210	4 565	4 939	5 444	6 022	6 577	7 246	8 092	8 821	9 399	9 710	9 950	10 573	10 963	11 589	12 616	12 540
RATP	156	203	237	268	305	350	388	437	493	528	569	587	600	631	663	724	863	850
retraite inaptitude méd	106	115	125	135	146	162	183	196	210	228	247	253	262	305	321	352	415	448
maj conjoint à charge	1 219	1 320	1 378	1 461	1 573	1 701	1 809	1 949	2 098	2 237	2 325	2 379	2 398	2 508	2 577	2 690	2 870	2 844
maj enfants à charge	404	435	452	453	448	469	483	500	550	556	560	521	504	510	474	485	578	502
pension de réversion	491	556	615	656	732	811	885	962	1 041	1 110	1 181	1 274	1 346	1 421	1 525	1 634	1 713	1 700
Ratio actif/cotisant	7,27	6,72	6,49	6,43	6,10	5,79	5,22	4,67	4,13	3,75	3,46	3,25	3,22	3,10	3,04	2,98	2,83	2,65

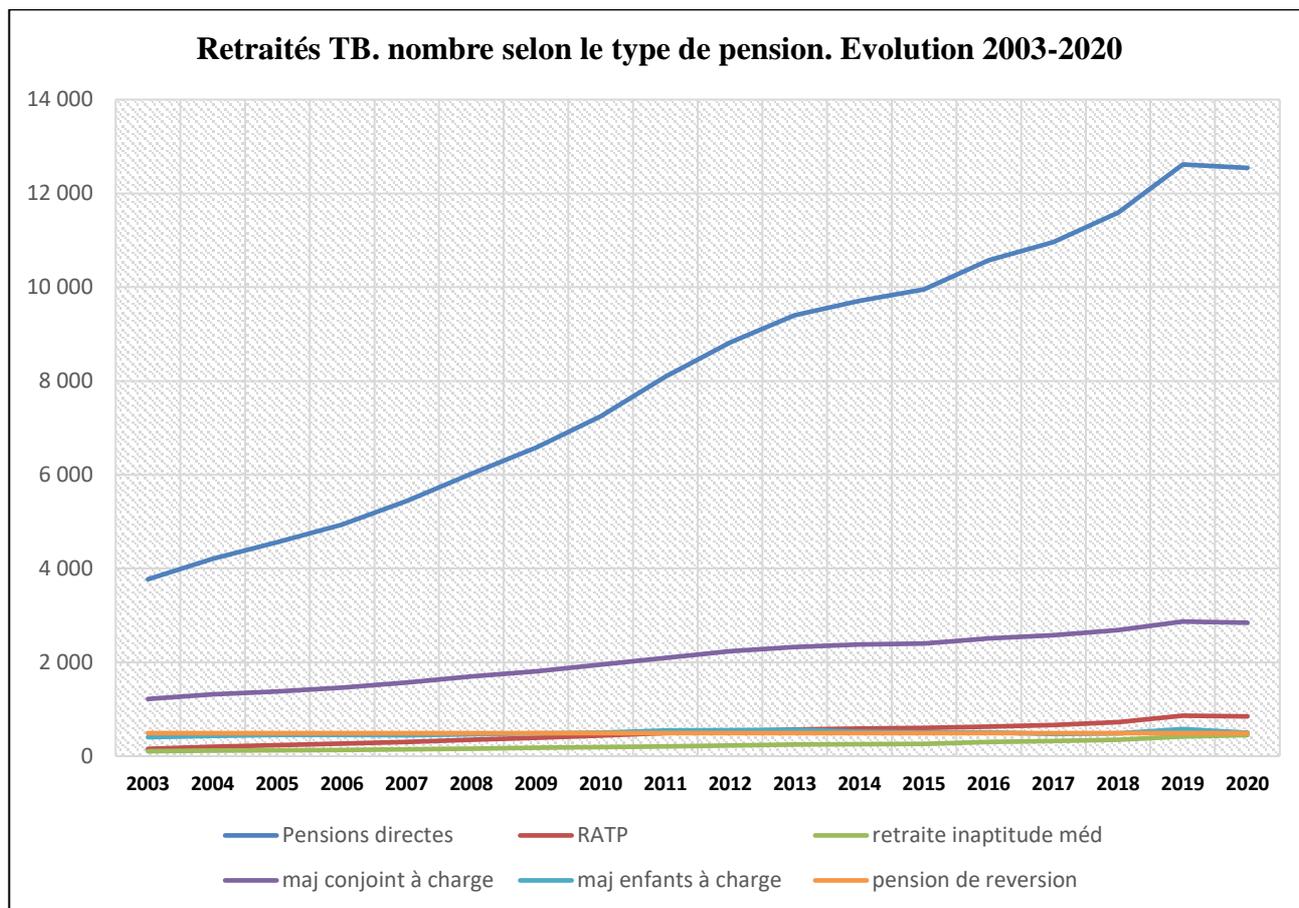
#### B.- Les cotisants et les retraités de la retraite Tranche B en 2020



### C.- Les retraités de la tranche B selon le type de pension

La répartition par type de pension indique la stabilité des effectifs en légère régression à l'exception du nombre de retraités pour inaptitude médicale en légère augmentation.

<u>Types de pension</u>	<u>Nombre</u>	<u>Variation 2019-2020</u>
- Pensions directes :	13 924	- 2
- Dispositif de retraite anticipé pour travaux pénibles :	850	- 13
- Retraite pour inaptitude médicale :	448	+ 33
- Majoration pour conjoint à charge :	2 844	- 26
- Majoration pour enfants à charge :	502	- 72
- Pension de réversion :	1 700	- 13



**D.- Le ratio actifs cotisants/retraités** s'établit à 2,65 actifs pour un retraité en 2020. Il s'est rapidement dégradé de 2003 à 2013 (de 7,27 à 3,46) et depuis de façon continue à un rythme plus lent.

Il n'a pas été possible de calculer le ratio actif cotisants/retraités de la retraite TB en équivalents temps plein n'ayant pas les données spécifiques de la Tranche B.

### E.- Synthèse

Le nombre de pensions versées est restée stable en 2020. La seule augmentation s'inscrit dans les départs en retraite pour inaptitude médicale. Ce contexte a favorisé la stabilité du nombre de retraités et des charges. Les pensionnés bénéficiant de pensions directes représentent 90% des pensionnés.

## IV.- PROJECTIONS DES DEPARTS EN RETRAITE A L'HORIZON 2040

### A.- Note de présentation des hypothèses et de la méthode

Les tableaux suivants présentent des projections du nombre de départs à la retraite sur la base des hypothèses suivantes :

- 1/ Le nombre de salarié retenu est celui des cotisants en activité en 2021.
- 2/ Les effectifs des cohortes d'âge sont ceux de l'année 2021.
- 3/ Les cohortes d'âge retenues ont de 43 ans en 2021 pour celles qui atteindront l'âge légal de la retraite en 2040 à 62 ans pour celles qui ont atteint l'âge légal de la retraite en 2021. Les salariés âgés de 62 ans et + encore actifs en 2021 sont regroupés dans la cohorte des cotisants âgés de 62 ans en 2021.
- 4/ Les cotisants par hypothèse continuent à travailler comme salarié jusqu'à l'âge légal de la retraite.
- 5/ Le départ en retraite intervient à l'âge légal de la retraite soit 62 ans.
- 6/ Les hypothèses sont construites à réglementation constante de la retraite fixée par la réforme de 2019.
- 7/ La moyenne est retenue comme base de la projection.

Les tableaux suivants présentent en 3 colonnes les effectifs cotisants à la retraite du RGS de 2021 à 2040.

La colonne 1 renseigne sur les années de 2021 à 2040,

La colonne 2 renseigne sur l'âge des cotisants en 2021,

La colonne 3 indique le nombre de cotisants qui atteindront l'âge légal de la retraite (62 ans) entre 2021 et 2040.

Exemple de lecture. En 2040, les cotisants âgés de 43 ans en 2021, au nombre de 961 atteindront l'âge légal de la retraite (62 ans) et pourront liquider leur pension sans abattement d'âge.

Seule la variable de l'âge a été retenue mais il est parfaitement possible d'en ajouter d'autres. La corrélation du nombre de départs avec le niveau de salaire moyen, la durée de cotisation moyenne de chaque cohorte devrait permettre d'estimer les niveaux moyens de pension probables dans l'hypothèse de la continuité de l'activité salarié de l'ensemble de ces cotisants et donc d'anticiper le niveau de charges prévisibles à réglementation constante.

#### **B.- Cohorte d'âge des cotisants en TA seule qui atteindront l'âge légal de la retraite (62 ans) de 2021 à 2040**

Année cohorte âge Atteignant l'âge légal de la retraite	Age cohorte 2021	2021 Cotisants cohorte nb
2021	62	188
2022	61	76
2023	60	160
2024	59	197
2025	58	276
2026	57	304
2027	56	754
2028	55	754
2029	54	729
2030	53	729
2031	52	729
2032	51	729
2033	50	729
2034	49	858
2035	48	858
2036	47	858
2037	46	858
2038	45	858
2039	44	961
2040	43	961
<b>Départ</b>	<b>1 050</b>	<b>12 565</b>

Source CPS 2020

On constate un nombre relativement faible de cotisants atteignant l'âge légal de la retraite jusque 2026 (100 à 300/an) puis une augmentation à 750 à partir de 2026 qui atteindra près de 1000 cotisants/an en 2040.

**C.- Cohorte d'âge des cotisants en TA et TB qui atteindront l'âge légale de la retraite (62 ans) de 2021 à 2040**

Année cohorte âge Atteignant l'âge légal de la retraite	Age cohorte 2021	2021 Cotisants cohorte nb
2021	62	448
2022	61	219
2023	60	358
2024	59	443
2025	58	574
2026	57	586
2027	56	1 286
2028	55	1 286
2029	54	1 035
2030	53	1 035
2031	52	1 035
2032	51	1 035
2033	50	1 035
2034	49	1 094
2035	48	1 094
2036	47	1 094
2037	46	1 094
2038	45	1 094
2039	44	1 140
2040	43	1 140
<b>Départ</b>	<b>1 050</b>	<b>18 125</b>

En TA pour les cotisants TA + TB, le nombre de cotisants atteignant l'âge légal de la retraite restera inférieur à 600/an jusque 2026, puis doublement à partir de 2027(±1250/an) pour se maintenir au-dessus de 1000/an jusque 2040.

Ces cotisants futurs bénéficiaires de la pension de retraite TA au plafond et de la pension TB selon le niveau de salaire et la durée de cotisation ont un impact fort sur les charges de la tranche A de la retraite à compter de 2027.

**D.- Cohorte d'âge des cotisants en TA qui atteindront l'âge légale de la retraite (62 ans) de 2021 à 2040**

Année cohorte âge Atteignant l'âge légal de la retraite	Age cohorte 2021	2021 Cotisants cohorte nb
2021	62	636
2022	61	295
2023	60	518
2024	59	640
2025	58	850
2026	57	890
2027	56	2 040
2028	55	2 040
2029	54	1 764
2030	53	1 764
2031	52	1 764
2032	51	1 764
2033	50	1 764
2034	49	1 952
2035	48	1 952
2036	47	1 952
2037	46	1 952
2038	45	1 952
2039	44	2 101
2040	43	2 101
<b>Départ</b>	<b>1 050</b>	<b>30 690</b>

Le cumul du nombre de cotisants en TA seule et TA et TB qui atteindront l'âge légal de la retraite est compris entre 600 et 900/an jusque 2026, puis ce nombre atteint  $\pm$  2000/an à partir de 2026, se stabilise à 1750/an jusque 2033, puis augmente à 1950/an en 2034 pour atteindre 2100/an en 2039. Cette progression du nombre de départs en retraite et des charges correspondants doit être anticipée dès à présent.

#### **E.- L'augmentation attendue du nombre des retraités à l'horizon 2030-2040**

En référence aux cohortes d'âge des 50-59 ans cotisants au RGS recensées dans les tableaux précédents, on peut estimer à 10 000 le nombre de cotisants TA + TB du RGS qui atteindront l'âge légal de la retraite à 62 ans d'ici 2030 et 20 000 entre 2030 et 2040.

Cette estimation devra être complétée par une projection du nombre de décès des retraités dans l'hypothèse du maintien des évolutions constatées ces 15 dernières années et du maintien de l'âge moyen du décès des retraités du RGS à 75 ans. Elle permettra de faire une évaluation plus précise du niveau d'augmentation du nombre total de retraités (y compris pension de réversion) d'ici à 2030 et au-delà de cette date.

Le nombre de décès des retraités et la réduction des charges correspondantes (hors pensions de réversion nouvelles viendraient en déduction à la fois du nombre total de pensionnés et des charges correspondantes allégeant les charges de la retraite. La période 2021-2026 des 4/5 prochaines années s'avèrent donc cruciale, hors mesures d'urgence pour équilibrer les comptes de la retraite, pour finaliser la réforme du système de retraite polynésien en profondeur afin d'assurer sa pérennité financière dans le temps au bénéfice des salariés et de la population polynésienne.

## Cinquième partie

### I.- LES COMPTES DU RÉGIME DE RETRAITE TRANCHE A DU RGS

#### A.- Les ressources du régime de retraite tranche A

##### 1.- Les cotisants et la masse salariale selon le niveau de salaire enregistrés par la CPS

Les salariés par régime de retraite 2019 - 2020. Nombre et masse salariale						
Cotisants nb	2019	2020	2020	2020	2020	Var 2019-20
Niveau de salaire	nb	masse sal	nb	masse	var nb	var masse
sal ≤ plafond TrA	53 969	80 572 343 976	52 434	77 280 663 857	-1 535	-3 291 680 119
sal ≤ plafond TrB	18 732	76 594 232 373	17 651	72 874 106 130	-1 081	-3 720 126 243
sal > plafond TrB	7 517	65 174 289 641	7 016	62 059 998 077	-501	-3 114 291 564
<b>Total masse salariale</b>	<b>80 218</b>	<b>222 340 865 990</b>	<b>77 101</b>	<b>212 214 768 064</b>	<b>-3 117</b>	<b>-10 126 097 926</b>

Les salariés par niveau de salaire en nombre de SMIG. 2019-2020						
Cotisants nb	2019	2019	2020	2020	2020	Var 2019-20
sal ≤ 40000 Fcfp	4 867	629 726 561	4 391	568 621 574	-476	-61 104 987
sal > 40000 ≤ 100000 Fcfp	5 060	2 067 118 571	5 235	2 152 371 803	175	85 253 232
sal 1 SMIG	15 827	16 047 057 810	16 543	17 383 889 436	716	1 336 831 626
sal 1,5 SMIG	21 611	43 809 266 443	20 611	41 831 113 002	-1 000	-1 978 153 441
sal 1,5 smig plafond TA	6 604	18 019 174 591	5 654	15 344 668 042	-950	-2 674 506 549
sal plafond TA ≤ 2 SMIG	4 867	15 347 502 981	4 529	14 252 646 460	-338	-1 094 856 521
sal 2,5 SMIG	7 046	26 871 119 836	6 491	24 904 638 902	-555	-1 966 480 934
sal 3 SMIG	4 448	21 138 230 029	4 327	20 767 099 705	-121	-371 130 324
sal > 3 smig ≤ plafond TB	2 371	13 237 379 527	2 304	12 949 721 063	-67	-287 658 464
sal ≤ 5 SMIG	4 829	33 472 829 053	4 673	33 210 678 950	-156	-262 150 103
sal ≥ 5 SMIG < plafond	2 688	31 701 460 588	2 343	28 849 319 127	-345	-2 852 141 461
<b>Total masse salariale</b>	<b>80 218</b>	<b>222 340 865 990</b>	<b>77 101</b>	<b>212 214 768 064</b>	<b>-3 117</b>	<b>-10 126 097 926</b>

En 2020, 53 969 salariés (± 68 %) touchent un salaire inférieur ou égal à 264 000 Fcfp par mois (plafond de la TA), 18732 (± 23 %) perçoivent un salaire entre 264 000 et 520 000 Fcfp (plafond de la TB), 7 517 (± 9 %) un salaire supérieur à 520 000 Fcfp (plafond de la TB) et participent au financement de la retraite.

La masse salariale se répartit en 3 parts sensiblement égales : salariés cotisants en TA seule 36 %, cotisants TA + TB < au plafond de la TB 34 %, cotisants dont le salaire est supérieur au plafond de la TB, 30 %.

La masse salariale totale a diminué de 10 milliards Fcfp (222 Mds à 212 Mds) sous l'effet de la crise sanitaire et économique. La diminution de la masse salariale entre 2019 et 2020 touche de manière égale ces 3 catégories de salariés, de 3,3 à 3,1 mds pour chacune d'entre elles.

##### 2.- L'assiette de cotisation des tranches A et B

Assiette de cotisation retraite TA		Budgété 2019		Budgété 2020			
	Retraite TA		2 019		2 020	Var 2019-20	var %
Sal TA	Assiette sal ≤ TA	52,8%	80 572 343 976	52,5%	77 280 663 857	-3 291 680 119	-4,09%
Sal TB	Assiette sal ≤ TB	35,9%	54 892 253 000	35,4%	52 097 279 580	-2 794 973 420	-5,09%
Sal > TB	Assiette sal > TB	14,0%	21 412 625 520	14,1%	20 818 997 760	-593 627 760	-2,77%
	Assiette budgété TA	100%	156 877 222 296	100%	150 196 941 137		

	<b>Budget réalisé</b>		<b>Assiette constatée 2019</b>		<b>Assiette constatée 2020</b>	<b>Variation 2019-2020</b>	
<b>Total</b>	<b>Assiette réelle TA</b>		<b>152 720 699 313</b>		<b>147 286 754 104</b>	<b>-5 433 945 209</b>	<b>-3,56%</b>
<b>Total</b>	<b>Produits TA</b>		<b>32 621 141 373</b>		<b>32 403 085 903</b>	<b>-218 055 470</b>	<b>-0,67%</b>

En tranche A, entre 2019 et 2020, l'assiette de cotisation a diminué de 5,433 Mds. Mais, le fait notable est le maintien des produits sous l'effet de l'augmentation du plafond de 259 000 à 264 000 Fcfp et de l'augmentation du taux de cotisation de 21,26 à 22 %.

### 3.- Les produits de la tranche A du RGS

#### Les produits et plafonds des cotisations de la retraite Tranche A

RÉGIME TRANCHE A																		
Produit	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Plafond mensuel de cotisation FCP	233000	237000	237000	240000	240000	243000	246000	246000	246000	246000	246000	254000	255000	256000	257000	258000	259000	264000
Assiette millions FCP	118678	123968	129316	137507	142825	146065	143599	141875	138407	135671	133740	136203	138498	140691	144231	148958	152720	147286
Retraite Tr A	10,56%	10,95%	11,34%	12,00%	12,66%	13,56%	13,95%	14,46%	15,00%	15,00%	16,77%	18,15%	18,02%	19,83%	20,34%	20,85%	21,36%	22,00%
Produits des cotisations millions fcp	12532	13574	14664	16501	18082	19806	20032	20515	20761	20351	22428	24721	24957	27899	29337	31058	32621	32403
FSR ACR > 15 ans taux cotisation	0,18%	0,18%	0,18%	0,18%	0,18%	0,18%	0,18%	0,18%	0,18%	0,18%	0,18%	0,33%	0,51%	0,51%	0,51%	0,51%	0,51%	0,54%
FSR produits millions FCP	214	223	233	248	257	263	258	255	249	244	241	449	706	718	736	760	779	795
FELP Pays ACR < 15 ans				1200	1200	1300	1300	1300	1300	1300	1300	1400	1400	1400	1400	1400	1980	1900
FSR exceptionnel.1100000 à 486000 tx 1%				1073	1114	1139	1120	1107	1080	1058	1043	1062	1080	1097	1127	1175	1201	1150
<b>Total produits</b>	<b>12746</b>	<b>13798</b>	<b>14897</b>	<b>17948</b>	<b>19539</b>	<b>21369</b>	<b>21591</b>	<b>22071</b>	<b>22310</b>	<b>21895</b>	<b>23969</b>	<b>26570</b>	<b>27064</b>	<b>30017</b>	<b>31472</b>	<b>34392</b>	<b>36581</b>	<b>36248</b>



### 4.- Synthèse des produits de l'année 2020

Le plafond a augmenté en 2020 de 259 000 à 264 000 Fcfp.

L'assiette a diminué de 152,72 Mds à 147,286 Mds Fcfp.

Le taux de cotisation de la retraite TA a augmenté de 21,36 à 22 %.

Le taux de cotisation du FSR a augmenté de 0,51 à 0,54 %.

Le produit des cotisations s'établit à 32,403 Mds Fcfp en 2020 contre 32,621 Mds en 2019.

La contribution du pays au FELP diminue à 1,9 Md contre 1,98 l'année précédente.

Le FSR exceptionnel maintenu malgré l'extinction de la dette qui l'a créé s'établit à 1,15 Md (- 50 millions).

Le total des produits 36,24 Mds reste stable en régression de 333 millions Fcfp.

**Les cotisations retraite TA (± 32,5 Mds) et les produits (± 36,5 Mds) se maintiennent au même niveau sous l'effet de l'augmentation du plafond de cotisation, du taux de cotisation retraite et du taux de cotisation FSR.**

## B.- Les charges du régime de retraite tranche A du RGS

### Le régime de la retraite Tranche A : les charges

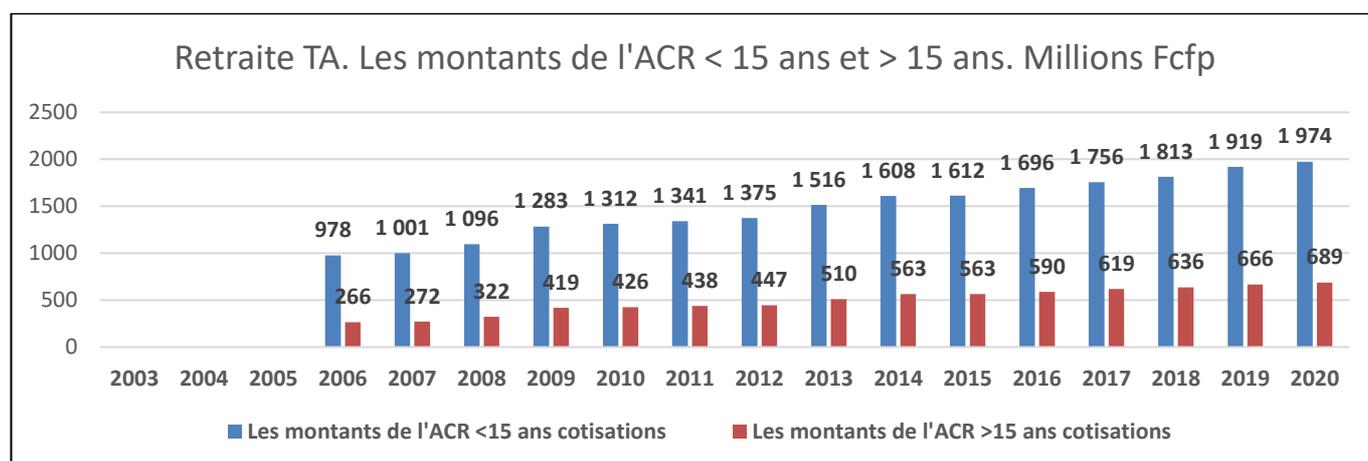
RÉGIME TRANCHE A																		
Charges Pensions millions xpf	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Montants pensions directes.	10739	11879	13034	14456	15807	17416	18857	20476	22460	24239	25779	26585	27098	28024	29119	30374	33220	33957
Montants ACR <15 ans cotisation				978	1 001	1 096	1 283	1 312	1 341	1 375	1 516	1 608	1 612	1 696	1 756	1 813	1 919	1 974
Montants ACR >15 ans cotisations				266	272	322	419	426	438	447	510	563	563	590	619	636	666	689
Montants maj conjoint à charge	565	599	631	674	720	790	817	862	915	961	991	1 024	1 029	1 059	1 082	1 100	1 172	1 207
Montants maj enfants à charge	85	87	90	90	94	100	97	95	99	100	100	96	92	90	86	86	97	95
Montants pension de reversion	1 352	1 488	1 601	1 774	1 930	2 107	2 254	2 404	2 555	2 708	2 861	3 016	3 155	3 296	3 450	3 635	3 776	3 902
<b>Total charges</b>	<b>12740</b>	<b>14054</b>	<b>15355</b>	<b>18238</b>	<b>19823</b>	<b>21831</b>	<b>23728</b>	<b>25576</b>	<b>27808</b>	<b>29830</b>	<b>31757</b>	<b>32892</b>	<b>33548</b>	<b>34754</b>	<b>36111</b>	<b>37644</b>	<b>40851</b>	<b>41824</b>
<b>Résultats millions fcp</b>	<b>6</b>	<b>-256</b>	<b>-458</b>	<b>-290</b>	<b>-284</b>	<b>-462</b>	<b>-2 137</b>	<b>-3 505</b>	<b>-5 498</b>	<b>-7 936</b>	<b>-7 789</b>	<b>-6 322</b>	<b>-6 484</b>	<b>-4 738</b>	<b>-4 639</b>	<b>-3 251</b>	<b>-4 270</b>	<b>-5 576</b>

#### 1.- Les pensions directes de la retraite tranche A



En 2020, les pensions directes présentent un montant de 33,957 mds, en augmentation de 747 millions sur l'année 2019. Cette augmentation est liée aux nombreux départs en retraite du mois de mai 2019 précédant l'application de la réforme le 1<sup>er</sup> juillet 2019 qui ont impacté les charges 2019 sur seulement 6 mois contre 12 mois en 2020.

#### 2.- L'allocation complémentaire de retraite de la tranche A du RGS



L'allocation Complémentaire de Retraite représente un total de 2,663 Mds (ACR < 15 ans 1,974 Md, ACR > 15 ans 0,689 Md) en augmentation respectivement de 55 et 23 millions Fcfp.

L'augmentation des charges de l'ACR poursuit son ascension attendue avec 101 dossiers supplémentaires sur l'année, les 217 départ en retraite pour inaptitude médicale sur les 651 départs en retraite de la TA seule qui regroupe les potentiels bénéficiaires de l'ACR explique sans doute cette progression en dessous de ce qui était attendu avec la réforme.

### 3.- L'allocation complémentaire de retraite (ACR) et le Minimum vieillesse

Le système de retraite prévoit un amortisseur social pour les retraités dont la pension est faible : l'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 fixée par le gouvernement. Son montant mensuel identique depuis 2014 dépend de la situation du retraité.

<b>Retraité célibataire personne seule</b>	<b>Retraité avec conjoint à charge</b>	<b>Retraité marié</b>
80 000 Fcfp	120 000 Fcfp	140 000 Fcfp

Les bénéficiaires de l'ACR du RGS sont assujettis au versement de la cotisation maladie retraités (5,65 %) contrairement aux bénéficiaires du minimum vieillesse.

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**

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

#### **L'allocation vieillesse de solidarité (AVS)**

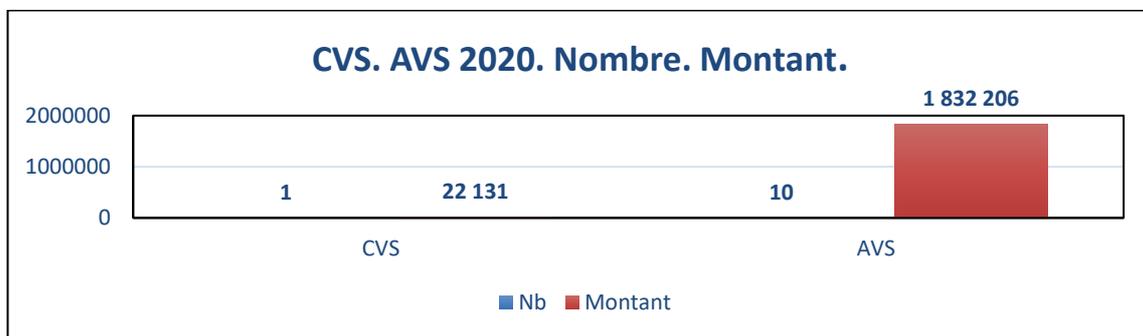
Les dispositions suivantes sont prises pour l'application de l'article LP 108 de la loi du pays n° 2019-6 du 1<sup>er</sup> février 2019 portant diverses dispositions relatives à l'assurance vieillesse et autres mesures d'ordre social :

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

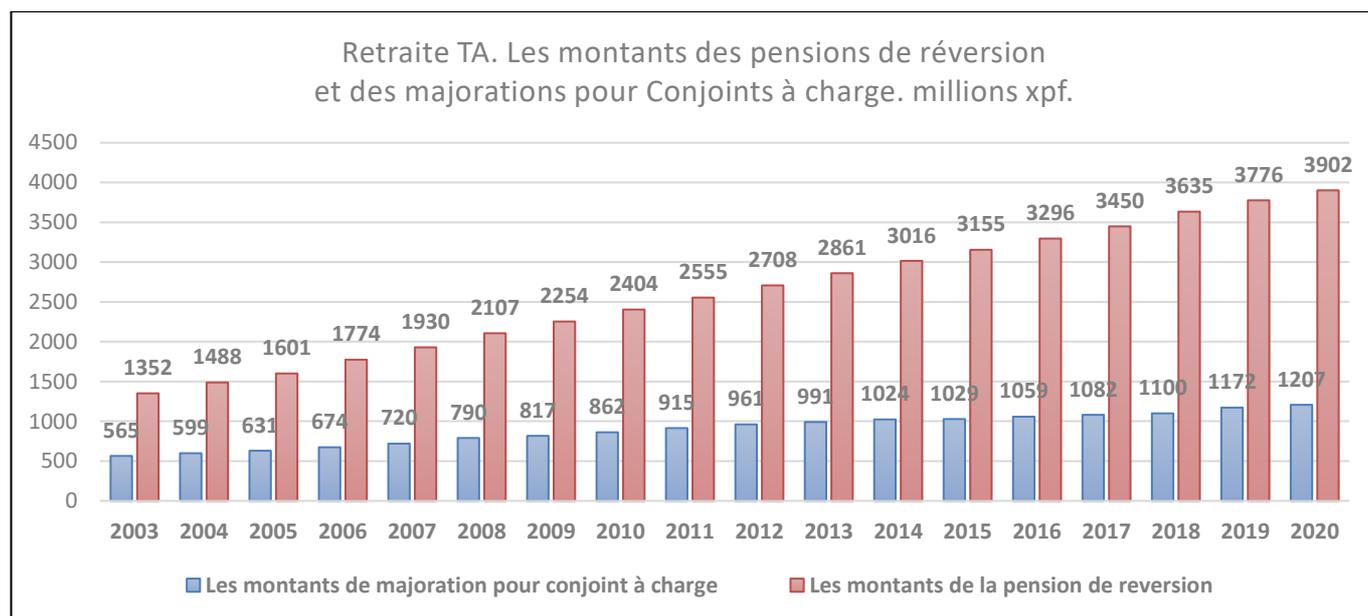
#### **Le complément de retraite de solidarité (CVS)**

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 Fcfp, 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 Fcfp.

Le complément de retraite de solidarité mensuel maximal est de 5 000 Fcfp. 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 au-delà de 105 000 Fcfp. L'éligibilité à ce dispositif sera suspendue le 1<sup>er</sup> janvier 2023.



#### 4.- Les pensions de réversion et les majorations pour conjoints à charge



Les pensions de réversion (3,902 Md) présentent un montant total de 3,9 Mds Fcfp en augmentation de 126 millions - Les majorations pour conjoint à charge avec un montant de 1,207 augmente de 35 M.

**Le total des charges s'établit à 41,824 Mds en augmentation de 973 millions dont 747 millions proviennent de l'impact financier en année pleine des départs en retraite du 1<sup>er</sup> semestre 2019 avant la réforme. Ce montant traduit la stabilité des charges nouvelles supplémentaires 2020 estimées à 226 millions.**

#### 5.- Les différents types de pensions de retraite Tranche A et B et leur montant en 2020

**Tableaux des différents types de pensions de retraite Tranche A et B et leur montant**

Pension montant	Retraite A et réversion			Retraite AB Réversion			Réversion seule		Total	Total	Total	Total
	Ret A	Ret A	Ret A	Retraite AB	Ret AB	Ret AB	REV A	REV AB				
	Ret A	Rev A	Rev AB	Ret AB	Rev A	Rev AB	Rev A	Rev AB				
≤ 80 000 fcp	9 989	626	20	677	5	0	1 487	123	<b>12 927</b>	12 927	38,3%	38,3%
≤ 120 000 fcp	3 824	487	43	932	16	7	574	256	<b>6 139</b>	19 066	18,2%	56,6%
≤ 140 000 fcp	1 126	118	46	675	9	4	58	206	<b>2 242</b>	21 308	6,7%	63,2%
≤ 150 000 fcp	369	48	19	382	4	4	4	114	<b>944</b>	22 252	2,8%	66,0%
≤ 190 000 fcp	977	151	99	2 278	50	10	4	198	<b>3 767</b>	26 019	11,2%	77,2%
≤ 230 000 fcp	75	72	68	3 087	85	23	1	54	<b>3 465</b>	29 484	10,3%	87,5%
≤ 270 000 fcp	1	27	61	1 902	69	42	1	26	<b>2 129</b>	31 613	6,3%	93,8%
≤ 305 000 fcp	0	8	31	846	47	59	0	0	<b>991</b>	32 604	2,9%	96,7%
≤ 345 000 fcp	1	0	10	606	21	71	0	0	<b>709</b>	33 313	2,1%	98,8%
≤ 385 000 fcp	1	0	0	199	7	72	0	0	<b>279</b>	33 592	0,8%	99,6%
≤ 460 000 fcp	0	1	2	19	7	66	0	0	<b>95</b>	33 687	0,3%	99,9%
≤ 600 000 fcp	0	0	0	0	0	25	0	0	<b>25</b>	<b>33 712</b>	0,1%	100,0%
<b>total</b>	<b>16 363</b>	<b>1 538</b>	<b>399</b>	<b>11 603</b>	<b>320</b>	<b>383</b>	<b>2 129</b>	<b>977</b>	<b>33 712</b>			100,0%
Répartition %	48,5%	4,6%	1,2%	34,4%	0,9%	1,1%	6,3%	2,9%	<b>100%</b>			
		<b>18 300</b>			<b>12 306</b>			3 106	<b>33 712</b>			
	<b>Tr A</b>	<b>60,6%</b>		<b>Tr AB</b>	<b>39,4%</b>				<b>100%</b>			

Source CPS 2020

Ce tableau classe les pensions selon le montant de la pension perçue. Il distingue les pensions en TA et TB et au sein de la TA et TB, les pensions directes seules, les pensions directes + réversion TA ou TA + TB, et identifie les pensions de réversion seules traduisant la diversité des pensions versées et les multiples situations des retraités. 33 712 pensions sont versées par le RGS en 2020.

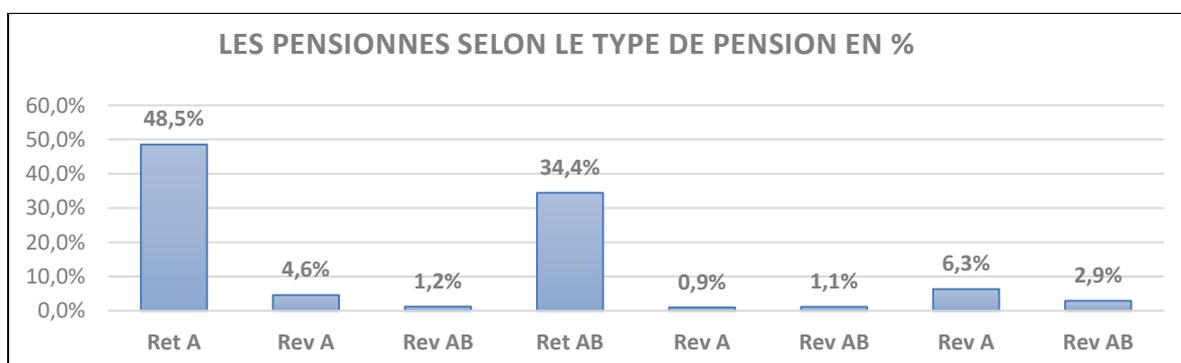
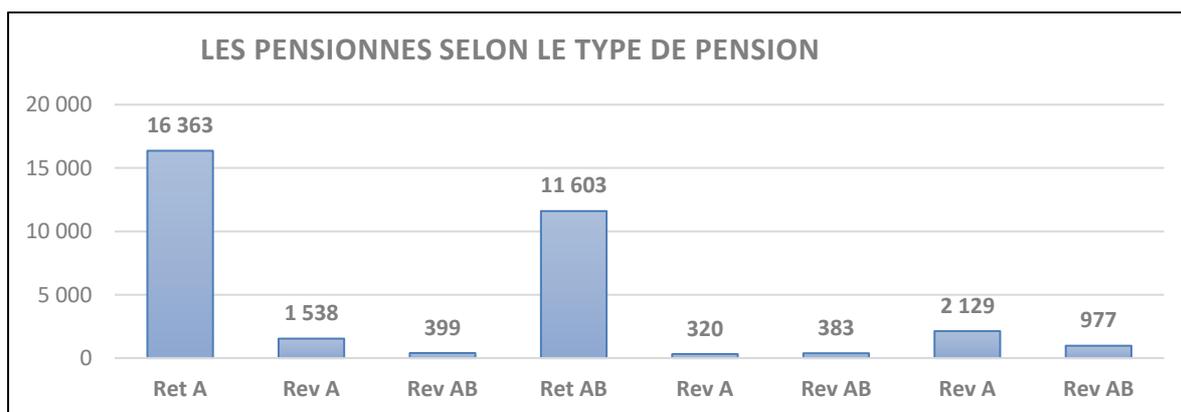
### Classement des pensions par montant perçu

**12 927 pensions (38,3 %) sont inférieures ou égales à 80 000 Fcfp/mois**  
**9 325 pensions (27,7 %) sont comprises entre 80 et 150 000 Fcfp/mois**  
**7 232 pensions (21,4 %) sont comprises entre 150 et 230 000 Fcfp/mois**  
**3 120 pensions (9,25 %) sont comprises entre 230 et 305 000 Fcfp/mois**  
**1 108 pensions (3,3 %) sont égales ou supérieures à 305 000 Fcfp/mois**

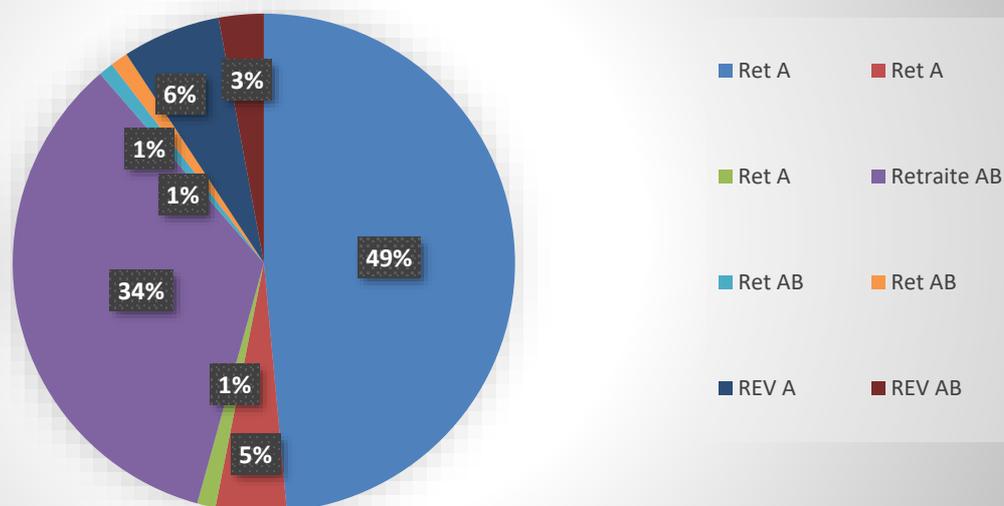
Le niveau de la grande majorité des pensions de retraite reste modeste, 6,2 % des pensionnés percevant une pension > 2 SMIG.

### Classement des pensions par catégorie de pensions versées

Pensions directes TA	16 363	Total Pension TA : 18 300
Pensions directes TA avec réversion TA	1 538	
Pensions directes TA avec réversion TAB	399	
Pensions directes TAB	11 603	Total Pension TAB : 12 306
Pensions directes TAB avec réversion TA	320	
Pensions directes TAB avec réversion TAB	383	
Pensions de réversion seule TA	2 129	Total Réversion seule : 3 106
Pensions de réversion seule TA B	977	
<b>Total général : 33 712</b>		



### Répartition des pensions selon le type de pension

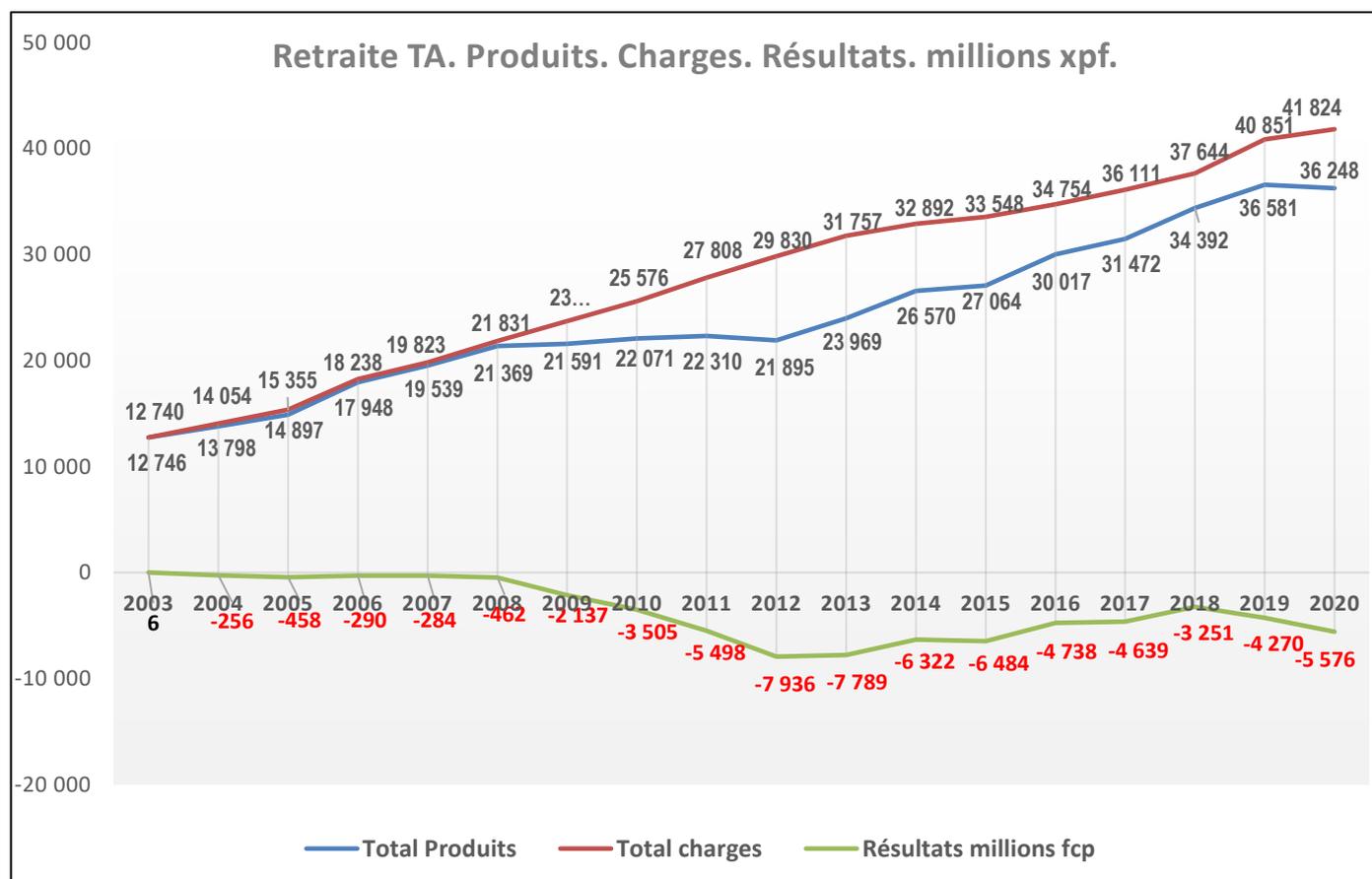


## C.- Les comptes des régimes de retraite tranche A du RGS (ressources et charges des régimes de retraite)

### 1.- Le régime de retraite tranche A - Les soldes du régime

#### Les résultats courants de la tranche A de la retraite

FCP / année	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Produits cotisations	12 532	13 574	14 664	16 501	18 082	19 806	20 032	20 515	20 761	20 351	22 428	24 721	24 957	27 899	29 337	31 058	32 621	32 403
Total charges	12 740	14 054	15 355	18 238	19 823	21 831	23 728	25 576	27 808	29 830	31 757	32 892	33 548	34 754	36 111	37 644	40 851	41 824
Résultats millions fcp	6	-256	-458	-290	-284	-462	-2 137	-3 505	-5 498	-7 936	-7 789	-6 322	-6 484	-4 738	-4 639	-3 126	-4 171	-5 594



## 2.- Synthèse produits charges de la retraite Tranche A

Le total des charges 2020 de la TA atteint 41,824 milliards en 2020 contre 40,851 mds en 2019 soit 972 millions supplémentaires liés principalement à l'impact en année pleine des charges des départs en retraite du 1<sup>o</sup> semestre 2019 juste avant la réforme qui ont n'impacté le budget 2019 que sur 7 mois.

Si la retraite TA affiche un déficit technique annuel de - 5,576 milliards hors charges administratives liés principalement à la baisse des cotisations provoqués par la crise sanitaire et économique et aux charges des déficits antérieurs, il reste que le régime TA reste structurellement déficitaire et utilise ses dernières réserves pour garantir le versement des pensions de retraite. Il est aujourd'hui en situation de quasi cessation de paiement sur les seules ressources du régime.

### Le ratio actifs/cotisants

Ratio actif/cotisant	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	4,89	4,67	4,48	4,34	4,26	3,89	3,54	3,20	2,90	2,69	2,56	2,50	2,50	2,45	2,46	2,40	2,32	2,23

Ce ratio continue de se dégrader en 2020 à 2,23 actifs pour un retraité confirmant la tendance constatée depuis 2003 bien qu'il reste remarquablement stable ( $\pm 1,25$ ) rapporté aux emplois équivalents temps plein indiqué plus haut.

## 3.- Le compte de résultats de la retraite Tranche A du RGS en 2020 et le niveau des réserves

Le rapport des commissaires aux comptes 2020 évalue les résultats de la retraite tranche A après affectation des charges administratives.

<b>- Produits :</b>	Produits techniques	32,6 Mds Fcfp
	Autres produits	0,714 Md Fcfp
	<b>Total des produits</b>	<b>33,314 Mds Fcfp</b>
<b>- Charges :</b>	Pensions et rentes	38,00 Mds Fcfp
	Autres charges techniques	0,771 Md Fcfp
	<b>Total des charges</b>	<b>38,771 Mds Fcfp</b>
<b>- Charges administratives :</b>		0,601 Md Fcfp
<b>- Résultat :</b>		<b>- 6,05758 Fcfp</b>
<b>Le résultat attesté par les commissaires s'établit hors charges administratives à - 5,456 Mds avec un écart de 122 millions sur le résultat de - 5,576 Mds transmis directement par la CPS avant la date de remise de son rapport.</b>		

### Le Fonds Social Retraite

<b>- Produits :</b>	Produits techniques	1,95 Md Fcfp
	Autres produits	2,210 Md Fcfp
	<b>Total des produits</b>	<b>4,160 Mds Fcfp</b>
<b>- Charges :</b>	Pensions et rentes	2,881 Mds Fcfp
	<b>Total des charges</b>	<b>2,881 Mds Fcfp</b>
<b>- Charges administratives :</b>		
<b>- Résultat :</b>		<b>1,278 Md Fcfp</b>
<b>- Dont résultat sur opération techniques</b>		<b>- 0,931 Md Fcfp</b>

L'atterrissage 2020 fait apparaître un niveau de charges techniques de la tranche A à 41,954 Mds incluant la retraite et le FSR auxquelles s'ajoutent les charges administratives directes et indirectes pour un montant de 0,601 Md.

Le déficit de la tranche A en 2020 atteint - 6,0578 Mds Fcfp lié à la baisse de l'assiette de cotisation et des produits et le report des charges antérieures qui ont déjà mis le régime TA en déficit compensé par l'utilisation des réserves.

## Le cumul des produits et des charges de la retraite Tranche A sur la période 2003-2020

### Total cumulé des produits et des charges sur la période 2003-2020

Produits	Charges	Résultats
402 243 Mds Fcfp	498 266 Mds Fcfp	- 63 683 Mds Fcfp

Le résultat cumulé depuis 2003 indique le montant des réserves utilisées pour garantir le versement des pensions en l'absence de mesures suffisantes prises par les responsables du régime et le gouvernement pour redresser les comptes de la retraite tranche A du RGS.

#### Le niveau des réserves de la retraite Tranche A du RGS en 2020

Au 31 décembre 2020, la situation serait la suivante :

- Réserves comptables du régime tranche A :	12,5 milliards Fcfp
- Besoins de financement d'exploitation estimés par l'agent comptable :	10,8 milliards Fcfp
= réserves liquides disponibles :	<b>1,7 milliard Fcfp</b>

Le régime n'est plus en mesure de garantir le versement des pensions sur ses seules ressources disponibles, les réserves comptables de 12,5 Mds Fcfp couvrant à peine le besoin de financement d'exploitation estimé à 10,8 Mds Fcfp par l'agent-comptable de la CPS sans mesure de redressement urgentes, le régime sera en cessation de paiement effective dès 2022.

#### 4.- Synthèse des comptes de la retraite tranche A du RGS

Sur la période 2003-2020, le déficit cumulé atteint 63 683 milliards représentant la quasi-totalité des réserves constitués antérieurement. Ce déficit constant, qui ne peut durer dans un système de retraite par répartition où les cotisations annuelles doivent couvrir les prestations de l'année, n'a pas été endigué par les mesures qui auraient été nécessaires de la part des responsables du régime, gouvernement et conseil d'administration du Régime des Salariés de la Caisse de Prévoyance Sociale.

Les réserves comptables de la tranche A sont au plus bas en 2020. 12,5 milliards, soit un peu plus de 3 mois de versement des prestations. Les réserves sont pratiquement épuisées si on tient compte des règles comptables du RGS qui mutualisent les recettes pour assurer les prestations du régime.

Il est indispensable de prendre des mesures urgentes de financement du régime de retraite tranche A, de mettre en place une gestion par branche distincte étanche (maladie, retraite, famille, solidarité) dès 2022 pour estimer et anticiper l'évolution des produits et des charges à l'avenir.

Sans poursuivre la réforme de 2019, les pensions de retraite ne pourront plus être assurées dans un avenir proche, l'insuffisance des produits conduira à ne pas pouvoir payer toutes les pensions de retraite, de l'ACR, des prestations maladie et de la famille, mettant à mal la pérennité du RGS.

**La réforme de 2019 n'a pas modifié la trajectoire financière déficitaire du régime de retraite tranche A nécessitant des mesures d'urgence pour assurer la continuité du versement des prestations.**

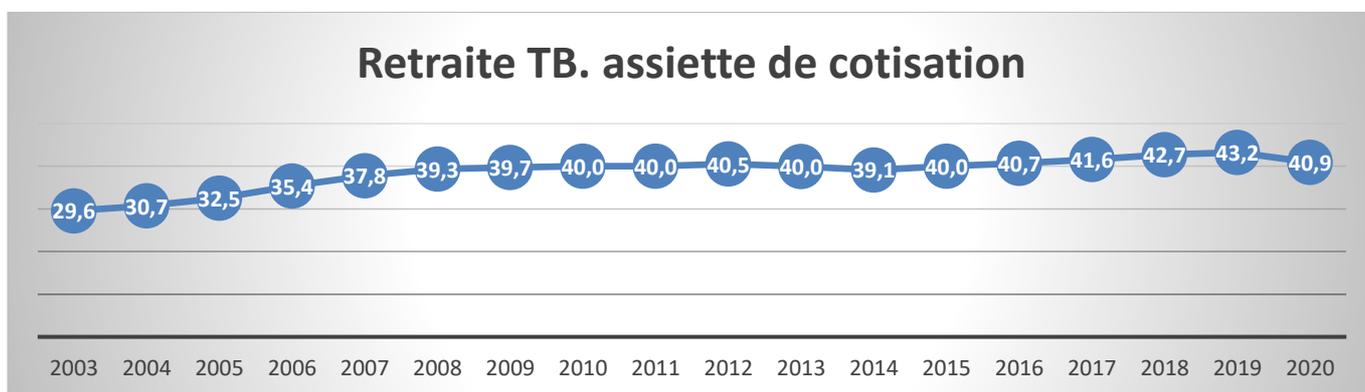
## II.- LES COMPTES DU RÉGIME DE RETRAITE TRANCHE B DU RGS

### A.- Les ressources du régime de retraite tranche B

#### **Le régime de retraite tranche B - Les ressources 2003 au 31 décembre 2020**

RETRAITE TB PRODUITS																		
Montant Millions Fcfp	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Plafond de cotisation Fcfp	486 000	474 000	474 000	480 000	480 000	486 000	492 000	492 000	492 000	492 000	492 000	508 000	510 000	512 000	514 000	516 000	518 000	520 000
Assiette	29 563	30 706	32 549	35 368	37 797	39 341	39 731	40 014	40 026	40 510	39 973	39 146	40 000	40 665	41 561	42 738	43 245	40 880
Taux cotisation	8,61%	9,30%	9,99%	11,37%	12,36%	13,05%	13,05%	13,74%	14,43%	14,43%	14,43%	15,54%	15,99%	17,43%	17,43%	17,43%	17,43%	17,43%
Cotisations produits	2 545	2 856	3 252	4 021	4 672	5 134	5 185	5 498	5 776	5 846	5 768	6 083	6 396	7 088	7 244	7 449	7 538	7 125
Total produits	2 545	2 856	3 252	4 021	4 672	5 134	5 185	5 498	5 776	5 846	5 768	6 083	6 396	7 088	7 244	7 449	7 538	7 125

## 1.- L'assiette de cotisation, les produits du régime de retraite tranche B



Le plafond de cotisation de la TB en 2020 pour la première fois n'augmente pas du double du montant de la tranche TA, la réforme de 2019 ayant rendu possible la déconnexion des plafonds.

L'assiette de cotisation a légèrement diminué sous l'effet de l'augmentation du plafond de la TA.

Le taux de cotisation est resté inchangé depuis 2016.

La masse salariale et l'assiette de cotisations ont baissé entraînant à taux constant de cotisation une légère baisse des produits à 7,125 Mds Fcfp en 2020 contre 7,538 Mds Fcfp en 2019 soit **- 413 millions**.

## B.- Les charges du régime de retraite tranche B du RGS

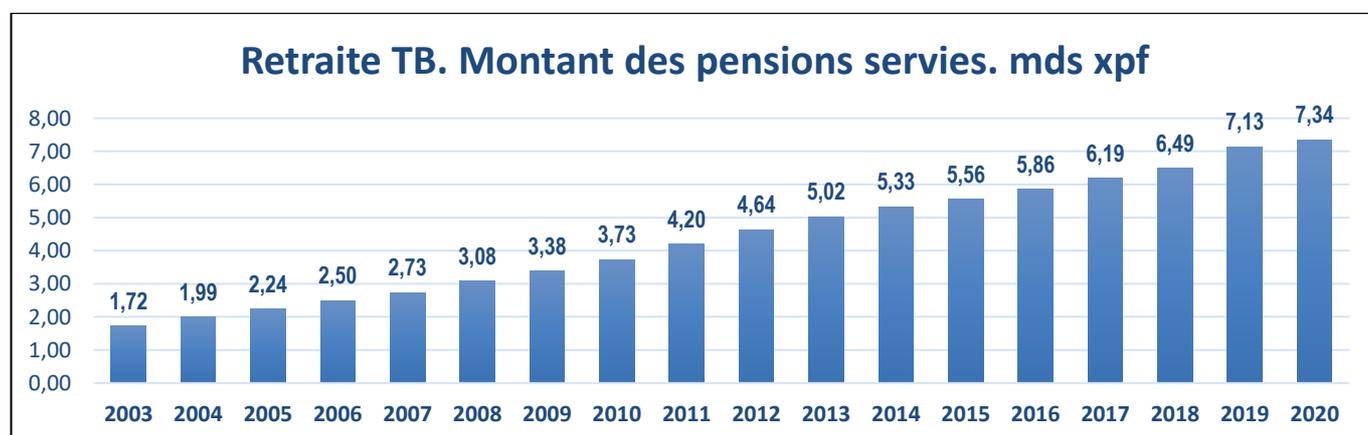
### Le régime de retraite tranche B. Les charges de 2003 à 2020

RÉGIME TB CHARGES																		
Pensions montant millions Fcfp	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Montants de pensions directes	1 719	1 993	2 240	2 496	2 733	3 080	3 376	3 735	4 200	4 638	5 025	5 326	5 558	5 860	6 194	6 493	7 134	7 344
Montants majoration conjoint	105	117	126	136	142	155	168	180	194	208	220	231	239	250	258	266	287	293
Montants majoration enfants	16	18	19	19	18	19	20	20	21	22	23	22	21	21	19	19	21	20
Montants pension réversion	124	145	161	182	197	222	247	267	285	314	339	373	403	433	468	509	550	578
<b>Total charges</b>	<b>1 843</b>	<b>2 138</b>	<b>2 401</b>	<b>2 678</b>	<b>2 930</b>	<b>3 302</b>	<b>3 623</b>	<b>4 002</b>	<b>4 486</b>	<b>4 952</b>	<b>5 363</b>	<b>5 699</b>	<b>5 960</b>	<b>6 293</b>	<b>6 662</b>	<b>7 001</b>	<b>7 683</b>	<b>7 922</b>

### 1.- L'évolution des charges des pensions services 2019-2020

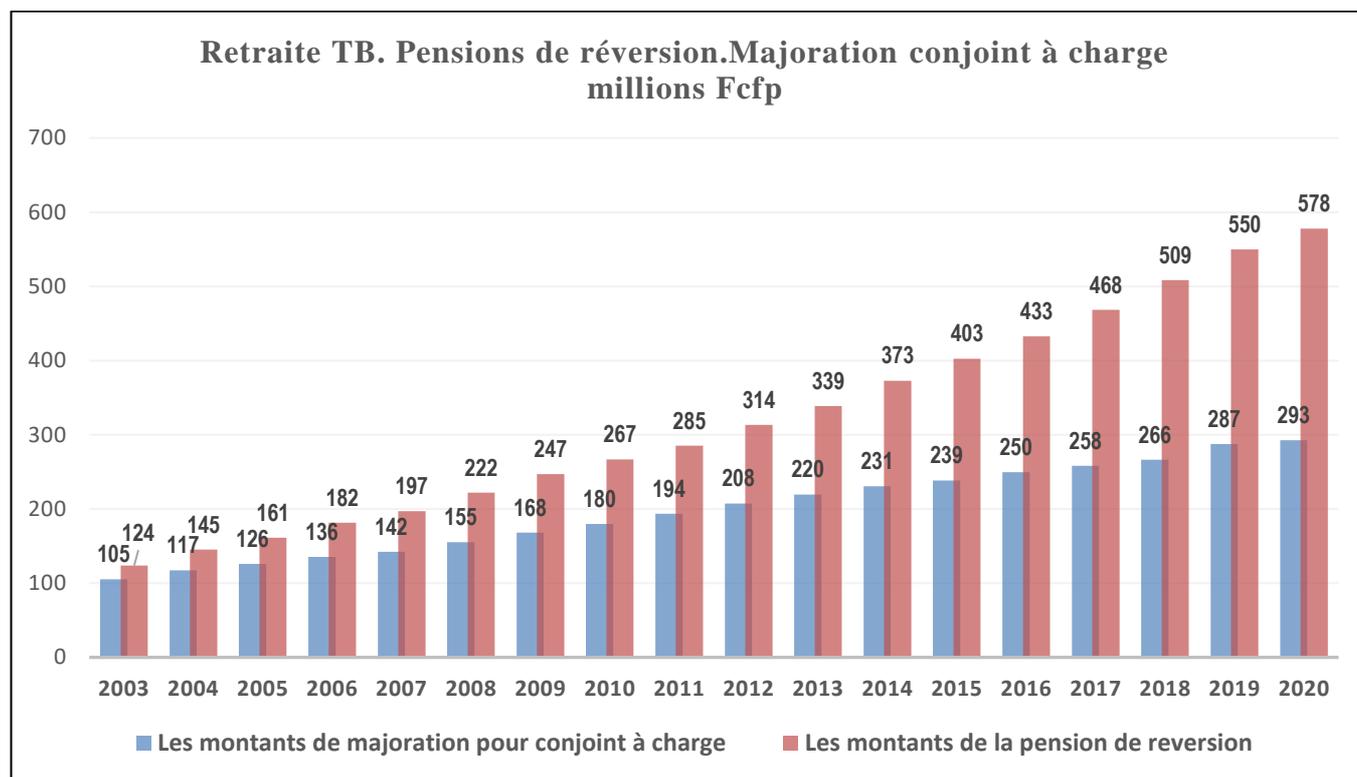
Les pensions directes TB augmentent à 7,344 mds, soit 210 millions de plus qu'en 2019 continuant leur progression. Elles représentent plus de 90 % des charges du régime.

Il faut noter que cette augmentation intervient dans un contexte où le nombre de départs en retraite des cotisants TA + TB et donc le montant total des pensions à servir s'est fortement réduit en 2020. Le regain du nombre de départs entraînera une hausse significative du montant total des pensions versées en TA et en TB.



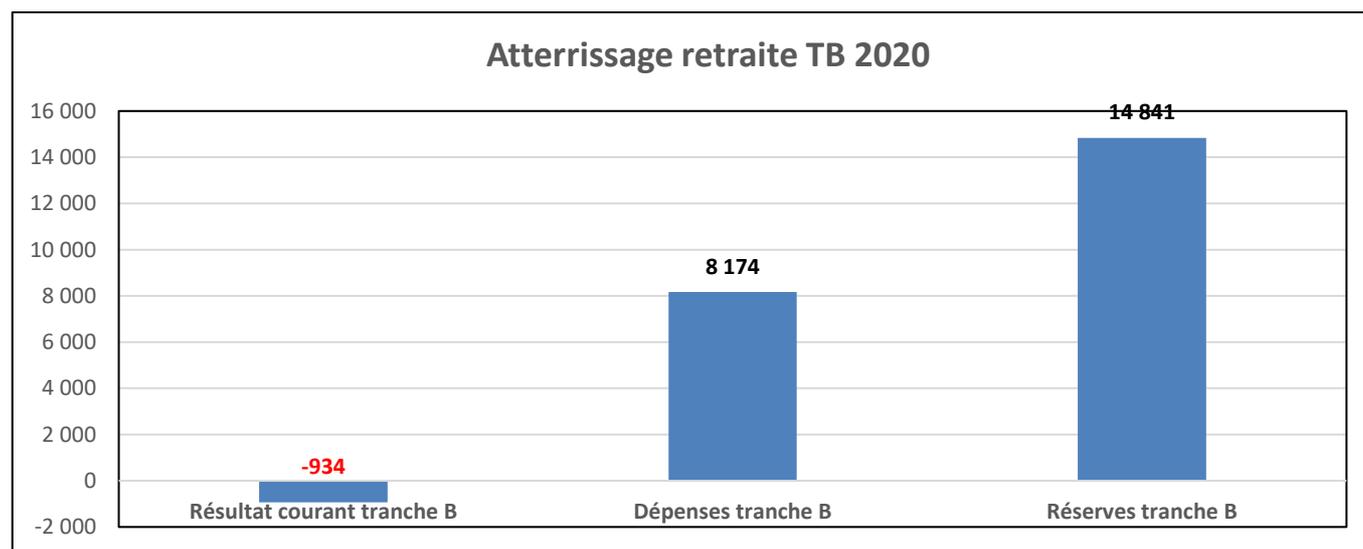
## 2.- Les pensions de réversion et les majorations de pension pour conjoint à charge

Les pensions de réversion et les majorations de pensions poursuivent leur ascension progressive pour atteindre respectivement 577,7 millions et 292,7 millions.



## 3.- Le total des charges de la retraite tranche B

### L'atterrissage 2020 de la retraite tranche B



Le total des charges établi à 8,174 mds traduit en légère progression. Le résultat courant négatif se creuse à - 934 millions, confirmant la dégradation des soldes du régime.

Les réserves sont encore élevées à 14,537 mds. Elles représentent 2 ans de prestations en 2020 dans une situation où peu de départs en retraite ont été enregistrés en tranche B sous l'effet de la réforme de 2019. La situation du régime TB va rapidement se dégrader dès lors que les cotisants TB partiront en retraite en plus grand nombre.

## C.- Le régime de retraite tranche B. Les soldes du régime de 2003 au 31 décembre 2020

### Synthèse des ressources et charges de le retraite tranche B

Retraite TB produits																			
millions Fcfp / année	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Var
Total produits	2 545	2 856	3 252	4 021	4 672	5 134	5 185	5 498	5 776	5 846	5 768	6 083	6 396	7 088	7 244	7 449	7 538	7 125	280%
Total charges	1 843	2 138	2 401	2 678	2 930	3 302	3 623	4 002	4 486	4 952	5 363	5 699	5 960	6 293	6 662	7 001	7 683	7 922	430%
Résultat courant	702	717	850	1 344	1 742	1 832	1 562	1 496	1 290	894	405	384	436	795	582	448	-146	-797	14 537

Les chiffres de l'atterrissage du budget 2020 transmis par la CPS présentent un déficit courant plus élevé expliqué par le décalage dans le temps entre la fourniture des données qui a permis à la CPS d'ajuster le déficit annuel anticipé.

Le rapport des commissaires aux comptes de la retraite tranche B pour l'année 2020 après réaffectation des charges administratives indique :

Produits	7,323 Mds	Dont produits techniques	7,086 Mds
Charges	8,136 Mds	Dont pensions et rentes	7,974 Mds
Charges administratives	0,122 Md		
Résultat du régime	- 0,931 Md		
Dont résultat sur opérations techniques	- 1,050 Md		
Le résultat attesté par les commissaires aux comptes s'établit à - 931 millions avec un écart de 3 millions sur le résultat de - 934 millions transmis directement par la CPS avant la date de remise de son rapport.			

### D.- Le niveau des réserves du régime de retraite tranche B

- Réserves comptables du régime tranche B : 14,8 milliards Fcfp
- Besoins de financement d'exploitation estimés par l'agent comptable : 2,3 milliards Fcfp
- = réserves liquides disponibles : **12,5 milliards Fcfp**

Ce niveau de réserves peut apparaître suffisant au vu des déficits actuels du régime, mais nous verrons que le régime de retraite tranche B devra rapidement faire face à des déficits grandissants qui feront fondre à court terme ces réserves.

### E.- Le ratio cotisants/ retraités de la retraite tranche B

Ratio actif/cotisant	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	7,27	6,72	6,49	6,43	6,10	5,79	5,22	4,67	4,13	3,75	3,46	3,25	3,22	3,10	3,04	2,98	2,83	2,65

Ce ratio se dégrade encore en 2020 à 2,65 cotisants pour 1 retraité confirmant la tendance observée depuis 2003.

### F.- Synthèse des comptes de la retraite tranche B

En 2020, Le régime de retraite tranche B a connu une très forte réduction du nombre de départs, divisé par 8, sous l'effet notamment des abattements de durée de cotisation en TB. La pension TA des anciens cotisants TA + TB ayant subi une baisse de ±10%.

Le résultat courtant de la retraite TB est malgré ce contexte déficitaire pour la seconde année consécutive, les produits ayant baisse et les charges ayant augmenté. Le déficit prévisible de la retraite TB va très rapidement se creuser nettement dès que le nombre de départs en retraite va augmenter, attestant la nécessité d'une réforme profonde à mener.

### III.- CONCLUSION

#### A.- Synthèse des ressources et charges des régimes de retraite tranche A et B du RGS

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'État. Pour le régime de retraite, les cotisations financent la totalité des charges hors ACR <15 ans financé par le Pays pour un montant proche de 2 Mds Fcfp.

Les budgets du RGS 2020 inscrivent en recettes et dépenses confondant dans un même budget les charges de l'assurance financées par les cotisations sur le travail et celles relevant de la solidarité territoriale financées par l'impôt notamment la CST et diverses taxes prélevées par le Pays.

La branche vieillesse représente plus de la moitié de ces dépenses du RGS de la CPS.

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

En milliards Fcfp	Plafond	Taux cotisation	Recettes	Dépenses	Résultat
Retraite Tranche A	264 000	22 %	33 403	39 163	-5 760
FSR exceptionnel	Seuil 100 plafond 486 000	1 %	1 132		1 132
FSR ACR > 15 ans	264 000	0,54	774	886	- 113
FSR ACR < 15 ans	Budget pays	FELP	1 900	2 026	- 126
Retraite tranche B	520 000 (assiette 256 000)	17,43%	7 320	8 202	- 882
ASPA minimum vieillesse		FELP	3 568	3 569	0
<b>TOTAL</b>			<b>46 671</b>	<b>53 846</b>	<b>-7 186</b>

Source CPS 2020

Le total des charges de la branche vieillesse s'établit à 53,846 Mds Fcfp pour des recettes atteignant 46,671 Mds Fcfp en déficit de 7,186 Mds Fcfp soit 15,4 % des produits. Le déficit est particulièrement marqué en retraite tranche A qui représente 80 % du déficit.

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

Les comptes de la retraite Tranche A sont structurellement déficitaires et affichent un déficit courant ininterrompu depuis 2008 voire 2003 en tenant compte des charges administratives. Les cotisations de l'année ne couvrent pas les prestations servies depuis bientôt 20 ans.

L'année 2020 se caractérise par la baisse des produits provoquées par la crise sanitaire et économique et la stabilité des charges. Les comptes courants restent déficitaires, cette tendance à l'insuffisance des produits pour assurer les prestations se confirmant, les réserves comptables représentant un peu plus de 2 mois de prestations.

#### B.- Synthèse sur le financement du système de retraite polynésien et de la Protection Sociale Généralisée

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 Fcfp) et 36 % pour salaire équivalent à 5 SMIG (764 570 fcp). Le niveau élevé des cotisations réparties pour 2/3 à charge de l'employeur et 1/3 à 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.

Les recettes dépendent d'un régime de retraite par répartition dépendent du niveau de l'emploi, des salaires versés et donc de la conjoncture économique. Pour diminuer le coût du travail, il est nécessaire de séparer les charges relevant de l'assurance financée par les cotisations et les charges de la solidarité à financer par la fiscalité.

#### C.- Questionnement sur le minimum vieillesse

Le présent rapport renvoie au rapport 2020 du COSR la réflexion sur le minimum vieillesse qui influe de manière significative sur le fonctionnement et le financement des régimes de retraite polynésiens.

## **D.- Conclusion**

L'année 2020 n'a pas modifié la trajectoire déficitaire des régimes de retraite du RGS confirmant la nécessité de poursuivre la réforme entamée en 2019. Élargir le champ du financement de la retraite et par voie de conséquence de la protection sociale par la fiscalité selon des modalités à définir constitue une piste dont le Conseil d'orientation et de suivi des retraites préconise l'étude de faisabilité dès 2021 après concertation avec les différents acteurs.

---

## **Sixième partie :**

### **Le devenir des régimes de retraite de la CPS**

### **Projections à paramètre et périmètre constant**

---

#### **Méthodologie**

La Caisse de Prévoyance Sociale lance à intervalles réguliers une étude actuarielle afin d'évaluer les évolutions à venir des recettes et des dépenses des régimes de retraite, et ainsi d'estimer leur horizon de viabilité.

La précédente étude avait été réalisée avec le concours de la société Fraeris début 2020 sur la base des résultats financiers et des comportements constatés en 2019 et avec des perspectives sociales et économiques favorables.

La crise sanitaire et économique provoquée par la covid-19 a bien évidemment changé ces paramètres, avec des destructions d'emplois et une baisse des masses salariales en 2020, et des perspectives économiques incertaines sur la reprise économique, et notamment sur l'avenir à court et moyen terme du secteur du tourisme.

La Caisse de Prévoyance Sociale et la société Fraeris ont donc actualisé leur étude 2020. Cette nouvelle étude a été réalisée entre février et avril 2021 et publiée en mai 2021, c'est-à-dire en pleine période de fermeture des liaisons aériennes et donc pendant l'arrêt du secteur touristique.

Il est rappelé que 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.

Ces hypothèses sont retenues, après consultation des instituts économiques (ISPF, IEOM...), sous l'entière responsabilité des commanditaires et des rédacteurs de l'étude.

Le présent rapport s'attachera à :

- émettre des recommandations et des avis sur les modes de calcul et les hypothèses retenues, afin que ces dernières fassent à terme l'objet d'un consensus et que les constats soient partagés ;
- commenter les recommandations faites par l'étude pour sauvegarder l'avenir des régimes de retraite.

## **I.- L'EVOLUTION DU RÉGIME DE RETRAITE TRANCHE A À PARAMÈTRE ET PÉRIMÈTRE CONSTANT**

### **A.- Hypothèses de projection et de modélisation de l'étude CPS-Fraeris**

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 31 décembre 2020.

La durée de projections annoncée est de 50 ans.

### **B.- Hypothèses économiques et paramétriques**

- **Allocation Complémentaire de Retraite (ACR)**

Il est rappelé que l'ACR est versée aux pensionnées du régime de retraite Tranche A lorsque leurs ressources, cumulées à leur pension de retraite CPS, se trouve inférieures au revenu minimum garanti aux personnes âgées dans le territoire polynésien.

Pour les affiliés qui atteignent plus de 15 ans de cotisation, elle est financée par les cotisations au Fonds Social de Retraites, prélevé sur les salaires à hauteur de 0,54 % du 1er Franc au plafond Tranche A.

Pour les affiliés qui ont une durée de cotisation inférieure à 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.

Comme déjà mentionné dans notre rapport 2020, nous estimons que le taux de de majoration forfaitaire de 6 % appliqué au niveau des pensions, retenu par l'étude CPS-Fraeris pour estimer les charges à venir de l'ACR, ne reflète pas les réalités actuelles et à venir.

L'analyse des données transmises montre que l'ACR représente en réalité près de 7 % des autres charges de pensions, avec une forte probabilité que cette charge augmente à terme du fait de l'augmentation des abattements appliqués aux pensions des retraités n'ayant pas atteint l'âge ou la durée de cotisations exigés.

#### • **Inflation**

Les projections de l'étude CPS-Fraeris ont été réalisées en Francs Pacifique constants.

Le COSR réitère son souhait, émis dans son rapport 2020, qu'elles soient faites en Francs Pacifique courants, notamment parce qu'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 de l'étude par le grand public.

#### • **Valeur et évolution du plafond**

Le plafond est destiné en principe à fixer le niveau maximal auquel la collectivité est prête à organiser et à prendre en charge les futures pensions des retraités, afin de leur assurer un revenu de remplacement et un niveau de vie acceptables.

Le plafond évolue normalement au rythme de la progression du salaire moyen ou de l'indice des prix pour ajuster le plafond de la cotisation versé à l'évolution des prix courants ou à la progression du salaire moyen pour maintenir le pouvoir d'achat des futurs retraités.

Bien que les textes réglementaires ne fixent aucune règle de revalorisation, l'évolution des plafonds doit donc normalement être liée à celle du coût de la vie, ou à celle des salaires.

L'étude CPS-Fraeris a retenu une évolution de 0,5 % par an en Francs Pacifique constants. Cette hypothèse ne nous semble pas correspondre à la réalité des dernières années ni être cohérente avec les autres hypothèses retenues par ailleurs.

Un gel des plafonds en francs constants nous paraîtrait plus adéquat.

#### • **Taux de cotisation**

L'étude, dans son hypothèse centrale, annonce être basée sur un maintien des taux de cotisations actuels.

Toutefois, elle intègre le maintien de la cotisation exceptionnelle patronale de 1 % (FSRE) qui normalement est prévue de s'arrêter au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

#### • **Charges d'exploitation affectées à la Tranche A**

L'étude CPS-Fraeris prévoit que ces charges augmenteront proportionnellement au nombre de retraités.

Nous estimons que des économies d'échelle doivent pouvoir être attendues en matière de gestion des régimes de retraites, et que la charge d'exploitation par retraité devrait baisser à l'avenir.

Les charges d'exploitation de la retraite doivent diminuer notamment avec l'automatisation du traitement des dossiers par le développement de l'outil informatique. Cette évolution d'ampleur est indispensable.

#### • **Niveau des réserves constituées**

Les réserves d'un régime de retraite sont destinées à :

- constituer des fonds pour faire face aux aléas des recettes et des charges de retraite future ;

- financer les besoins d'exploitation du régime et une partie des dépenses d'investissement de la CPS.

Dans l'état actuel de la législation, la Caisse de Prévoyance Sociale gère une trésorerie globale pour l'ensemble des branches du Régime Général des Salariés, ce qui signifie que toutes les branches contribuent au financement de la Caisse et au paiement de l'ensemble des dépenses techniques du Régime Général des Salariés. Il n'existe donc à proprement parler pas d'horizon de viabilité des régimes de retraites mais un horizon de viabilité de l'ensemble des prestations versées au titre du RGS.

C'est ainsi que la Caisse de Prévoyance Sociale a dû contracter un emprunt en 2020 pour garantir le maintien du paiement de ses prestations.

Toutefois, dans l'optique d'une future gestion par branches préconisée par le COSR avec une mise en œuvre dès 2022, les régimes de retraite auront à financer, en sus du paiement courant des pensions :

- une part des investissements et des frais de fonctionnement courants de la Caisse ;
- un besoin en fonds de roulement d'exploitation du régime lié au décalage entre le versement des pensions (en début de mois) et l'encaissement des recettes de cotisations correspondantes (2 à 3 mois plus tard du fait des délais de déclarations et des délais de paiement octroyés aux employeurs privés et publics).

Nous supposons en revanche que les transferts interbranches seraient soldés.

Au 31 décembre 2020, la situation serait la suivante :

- Réserves comptables du régime tranche A :	12,5 milliards Fcfp
- Besoins de financement d'exploitation estimés par l'agent comptable :	10,8 milliards Fcfp
<b>= réserves liquides disponibles :</b>	<b>1,7 milliard Fcfp</b>

A la date de parution du présent rapport, et en raison du déficit de 6.0 milliards FCP budgété pour 2021, la tranche A serait donc virtuellement en cessation de paiements sans l'apport de financement des branches excédentaires, alors que par le passé les réserves de la tranche A avaient permis au contraire de financer les branches déficitaires, notamment l'assurance maladie.

#### • **Évolution des salaires et des effectifs**

Les taux d'évolution futurs des salaires et des emplois est une des hypothèses majeures de l'étude, car ils conditionnent les recettes futures des régimes de retraite.

En raison de la crise économique et sociale liée à la covid-19, l'étude CPS-Fraeris a revu nettement à la baisse ces taux d'évolution par rapport à ses hypothèses de l'étude 2020. Elle a retenu un taux de 0,5% par an pour la hausse des effectifs cotisants, et également de 0.5% (en francs constants) pour les salaires.

Ces hypothèses sont extrêmement prudentes et non cohérentes avec les objectifs gouvernementaux portés par le Plan de Relance initié en 2021, qui a pour objectif de permettre un rebond rapide de l'économie et de l'emploi, ainsi que des investissements structurants porteurs de créations d'emplois à moyen et long terme.

Les prochaines études actuarielles et simulations devront prendre en compte un scénario « central » plus en phase avec ces objectifs et bâtir autour de ce scénario central deux scénarii alternatifs, l'un pessimiste, l'autre optimiste.

#### • **Revalorisation des pensions Tranche A**

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. Comme pour l'évolution des montants des plafonds, il est plus probable que les pensions n'évolueront pas au-delà de l'inflation.

## **C.- Hypothèses démographiques**

### **• Table de mortalité**

Afin d'estimer l'espérance de vie des retraités, et donc, le rythme des « sorties » du régime, les actuaires retiennent des tables de mortalité standardisées applicables à la population des actifs et des retraités.

Au-delà du choix de la table de mortalité retenue par l'étude CPS-Fraeris, le COSR s'interroge sur les évolutions récentes de l'espérance de vie de la population polynésienne telle qu'annoncée par l'ISPF (+1,4 ans entre 2018 et 2020) et encore plus sur les évolutions futures, compte tenu de projections de stagnation, voire de baisse annoncées par de nombreux experts en raison de l'émergence et des impacts à venir des pathologies liées à nos modes de vie (diabète, obésité, maladies cardio-vasculaires...).

Enfin, nous ne disposons pas à ce jour des éléments statistiques nous assurant que la population concernée (celle des retraités du Régime des Salariés) a une espérance de vie similaire à l'ensemble de la population polynésienne, et encore moins que les retraités de la tranche A et de la tranche B ont des sorts comparables.

Ce critère a un impact significatif sur les régimes de retraite car il conditionne directement la durée de versement des pensions. Un point de méthodologie devra donc être fait avec les experts concernés.

La CPS doit s'investir dans cette étude démographique et identifier l'espérance de vie à l'âge légal de la retraite en tranche A et en tranche B pour les hommes et pour les femmes pour anticiper la durée de versement des pensions directes et de réversion. C'est le prix de la construction de prévisions fiables des charges futures de la retraite.

### **• Inaptitude médicale et Travaux Pénibles**

L'étude a retenu de ne pas modéliser ce critère pour les pensions futures, compte tenu du nombre supposé limité et de la stabilité des départs anticipés pour ces deux motifs.

Nous avons pu constater de fortes évolutions de ces départs depuis la réforme de 2019, avec une baisse significative des départs en Retrait Anticipé pour Travaux Pénibles (RATP), et à l'opposé une hausse significative des départs pour inaptitude médicale.

La CPS doit en déterminer les causes ainsi que les moyens de mieux encadrer ce dispositif.

La prochaine étude devra prendre en compte ces évolutions.

## **D.- Hypothèses relatives aux comportements**

### **• Age de départ à la retraite**

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 ;
- les affiliés qui ne disposeraient pas de l'ancienneté minimale dans le régime sont maintenus 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.

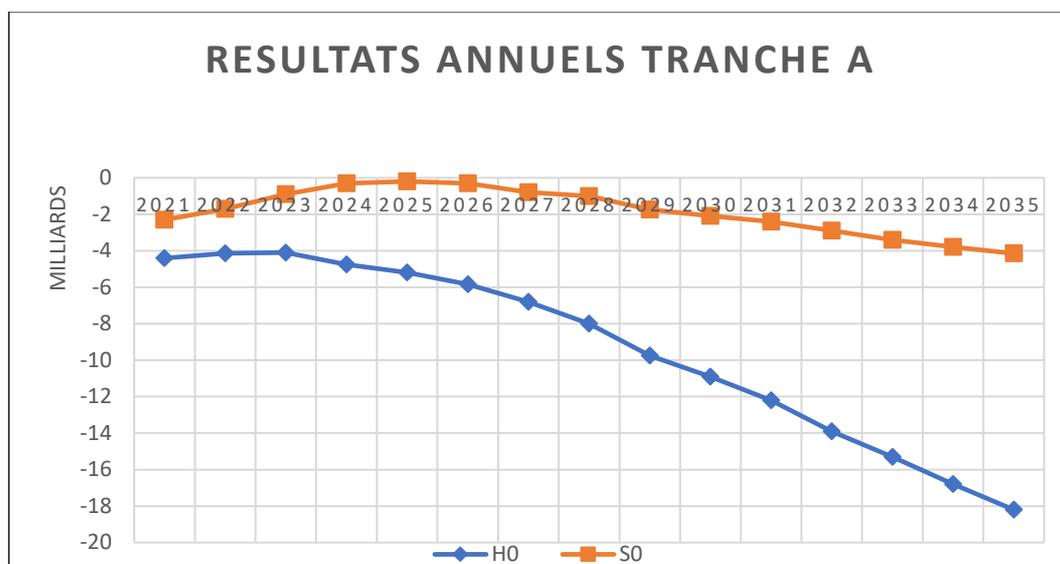
Elle a donc retenu une répartition des départs à la retraite en fonction de l'âge selon les valeurs suivantes :

- départ à la retraite anticipée de 2 années par rapport à l'âge légal : 40 % ;
- départ à la retraite à l'âge légal : 60 %.

L'âge légal s'établissant à 60,5 ans en 2020, on obtient un âge moyen de départ en retraite de 59,7 ans, cohérent avec les constats faits en 2020.

## E.- Les projections de la tranche A à paramètres et périmètre constants de 2020

L'étude CPS-Fraeris conclut aux projections suivantes de résultats pour la retraite tranche A :



Il est rappelé que le régime ne dispose plus de réserves liquides depuis le premier semestre 2021.

Sachant que :

H0 : Hypothèse centrale 2021 (maintien de la réglementation, des paramètres et des taux de cotisations en vigueur, ainsi que de la cotisation patronale 1 % FSRE).

S0 : Hypothèse centrale de l'étude 2020 (prenant en compte la situation financière et les hypothèses économiques favorables existantes avant crise de la covid-19)

Les perspectives de résultats financiers du régime, telles que présentées dans l'étude faite en 2020 dans un contexte économique favorable, ne permettaient déjà pas d'équilibrer les recettes et les dépenses et donc d'assurer la viabilité du régime à très court terme. La crise économique liée à la Covid-19 a encore dégradé significativement ces prévisions.

Compte tenu de l'épuisement des réserves passées, et dans l'hypothèse probable et souhaitée d'une gestion par branches, les pensions ne pourront donc être servies que si des actions immédiates sont engagées, à très court terme sur les recettes et à moyen et long terme sur les dépenses du régime. Actuellement, ce ne sont aujourd'hui que les excédents des autres branches qui permettent de verser ces pensions.

Les remarques et recommandations faites par le présent rapport, concernant les paramètres et hypothèses de l'étude, ne remettent pas en cause la tendance de fond et la nécessité de réformes urgentes pour assurer la viabilité du régime.

Toutefois, elles font apparaître le besoin que l'étude actuarielle, qui jusqu'à présent a été une étude réalisée en interne par la Caisse de Prévoyance Sociale, devienne un outil partagé entre tous les acteurs du champ de la retraite, avec des paramètres et des hypothèses également partagés, dans le but de permettre le pilotage du régime et l'ajustement des réformes à venir.

Il convient d'arrêter rapidement des mesures d'urgence de sauvegarde pour la retraite Tranche A dans le cadre des budgets 2022 de la CPS et du Pays et de préconiser des voies de réforme plus profondes applicables dès 2023.

## II.- L'EVOLUTION DU RÉGIME DE RETRAITE TRANCHE B A PARAMETRE ET PERIMETRE CONSTANT

### A.- Hypothèses de projection et de modélisation de l'étude CPS-Fraeris

Elles sont identiques à celles de la tranche A.

## B.- Hypothèses économiques et paramétriques

Les hypothèses retenues sont identiques à celles de la tranche A.

### • Niveau des réserves constituées

Comme pour la tranche A, nous évaluerons le niveau de réserves de la tranche B dans un contexte futur de séparation des branches et de remboursement préalable des transferts financiers entre branches.

Le montant des réserves communiquées par les services comptables des régimes de retraite s'élèverait ainsi, au 31 décembre 2020 :

- Réserves comptables du régime tranche B :	14,8 milliards Fcfp
- Besoins de financement d'exploitation estimés par l'agent comptable :	2,3 milliards Fcfp
<b>= réserves liquides disponibles :</b>	<b>12,5 milliards Fcfp</b>

Ce niveau de réserves peut apparaître suffisant au vu des déficits actuels du régime, mais nous verrons que le régime de retraite tranche B devra rapidement faire face à des déficits grandissants qui feront fondre à court terme ces réserves.

## C. - Hypothèses démographiques et de comportements

Les hypothèses retenues sont les mêmes que pour la tranche A, bien que les populations concernées soient différentes.

Toutefois, il est probable que, compte tenu des différences socio-économiques entre ces deux populations, des différences existent, notamment en matière d'espérance de vie, d'évolution des effectifs et d'évolution des salaires.

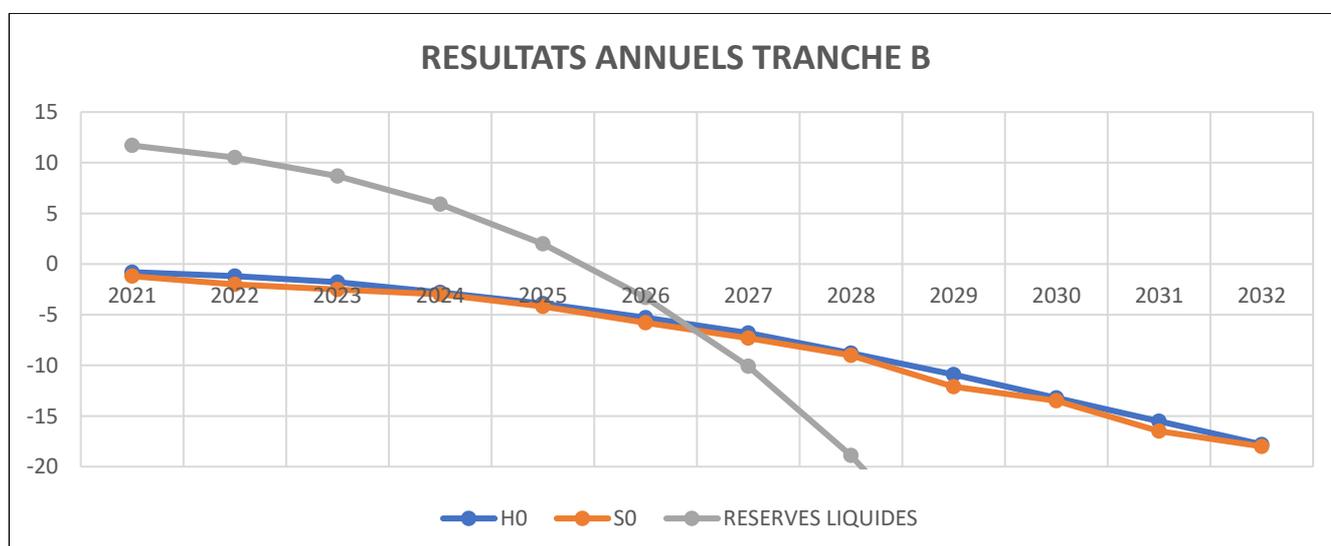
Les données et études disponibles ne permettent pas de mesurer l'ampleur de ces différences.

En ce qui concerne les comportements de départ en retraite, si nous reprenons l'hypothèse retenue pour la tranche A (60% de départs à l'âge légal et 40% en départ anticipé de 2 ans en moyenne), l'âge moyen de départ en retraite devrait être de 59.7 ans en 2020.

Or l'âge réel moyen de liquidation des droits en tranche B est de 61 ans, c'est-à-dire au-delà de l'âge légal, du fait de :

- l'augmentation des abattements pour départs anticipés
- l'instauration d'une durée minimale de cotisations en tranche B pour pouvoir bénéficier des droits à retraite avant l'âge légal.

## D.- Les projections de la tranche B à paramètres et périmètre constants de 2020



Pour rappel :

H0 : Hypothèse centrale 2021 avec maintien des paramètres et taux de cotisations en vigueur

S0 : Hypothèse centrale de l'étude 2020 (prenant en compte la situation financière et les hypothèses économiques favorables existantes avant crise de la Covid-19)

Il est à noter que la crise économique provoquée par la Covid-19 n'a pas modifié de manière significative les perspectives du régime. Le ralentissement des départs en retraite, consécutif à la réforme de 2019, compense en effet la baisse des recettes de cotisations.

En réalité, le creusement des déficits est principalement dû au poids des engagements pris envers les actuels et futurs retraités.

Dans une perspective de gestion par branches, nous estimons que les réserves liquides du régime seront épuisées fin 2025.

Aucun contexte démographique ou économique, aussi favorable soit-il, ne permettra donc d'assurer la viabilité du régime tranche B sans un important effort de financement et/ou des réformes paramétriques et structurelles majeures.

### **III.- LES PRÉCONISATIONS DE L'ÉTUDE FRAERIS 2021 METTANT À JOUR LES PROPOSITIONS DE REFORME DE 2020**

Face à cette situation, les actuaires ont évalué les scénarios de réforme suivants :

#### **H1 : Réformes complémentaires des régimes et modification drastique du rendement du régime Tranche B**

- Poursuite de l'effort d'augmentation de l'ancienneté nécessaire à l'obtention du taux plein : de 6 mois par année à compter de 2024 permettant d'obtenir un taux plein au terme de 40 années de cotisation en 2027.
- Augmentation de l'âge minimal de départ à la retraite de 6 mois par an à compter de 2022 pour atteindre 60 ans en 2027.
- Augmentation des abattements par rapport à la durée de cotisation en cas de départ anticipé, passant de 0,50 % à 1,50 % par trimestre manquant dès 2022.
- Gel de la revalorisation des pensions au titre du régime Tranche A pendant 5 ans entre 2022 et 2026 (c'est-à-dire non-revalorisation même en présence d'inflation : perte de pouvoir d'achat pour les seuls pensionnés de la Tranche A), puis revalorisation au seul niveau de l'inflation.
- Mise en œuvre d'une déconnexion totale entre la valeur d'acquisition du point et sa valeur de service. La fixation d'une valeur d'acquisition du point à 130 Fcfp dès 2022, puis en augmentation de 2 % par an.
- Stagnation de la valeur de service du point de retraite Tranche B en terme réel (c'est-à-dire non-revalorisation même en présence d'inflation : perte de pouvoir d'achat pour les seuls pensionnés de la Tranche B) pendant 10 ans à compter de 2022.
- Mise en place d'un taux d'appel de 120 % pendant 10 ans à compter de 2022, puis de 110 % pendant 10 ans.
- Augmentation du taux de cotisation au régime Tranche B et le fixer à 22 % dès 2022.

#### **H2 : Augmentation des cotisations et réduction des droits Tranche A, réduction des pensions Tranche B**

Ce deuxième scénario de redressement a pour objectif de redresser plus rapidement le résultat annuel de chacun des régimes. Les modifications suivantes sont alors apportées aux mécanismes des régimes :

- Hypothèses H1 ;
- Réduction du taux plein, passant de 70 % à 60 % en 5 ans à compter de 2028 ;
- Augmentation du taux de cotisation de la Tranche A à 24 % dès 2022 ;
- Mise en place d'un abattement de 10 % sur la valeur de service du point obtenu sans contrepartie de cotisation, tant sur les futures liquidations que sur les rentes d'ores et déjà en cours de toutes natures.

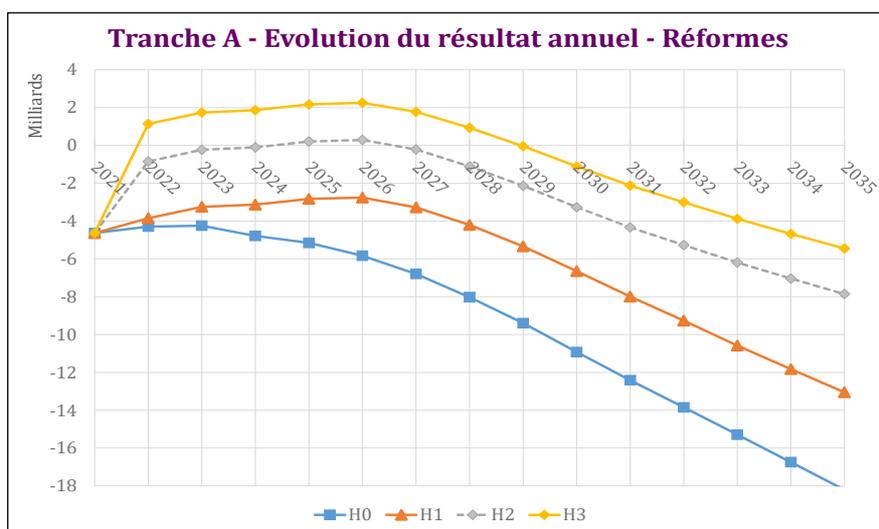
### H3 : Réduction des pensions au titre des 2 régimes

Cet ultime scénario permet, en complément de l'ensemble des mesures précédentes, de stabiliser autant que possible les résultats annuels sur le moyen terme, permettant de prolonger l'horizon de viabilité :

- Hypothèses H2 ;
- Mise en place d'un abattement de 5 % sur les pensions servies au titre du régime Tranche A lorsque qu'elles dépassent 50 % du plafond, sans pouvoir être inférieure à ce seuil après abattement. Cet abattement s'applique tant sur les futures liquidations que sur les rentes d'ores et déjà en cours de toutes natures ;
- Mise en place d'un abattement de 5 % sur la valeur de service du point (standard), tant sur les futures liquidations que sur les rentes d'ores et déjà en cours de toutes natures ;
- Mise en place d'un abattement de 20 % (au lieu de 10 %) sur la valeur de service du point obtenu sans contrepartie de cotisation, tant sur les futures liquidations que sur les rentes d'ores et déjà en cours de toutes natures.

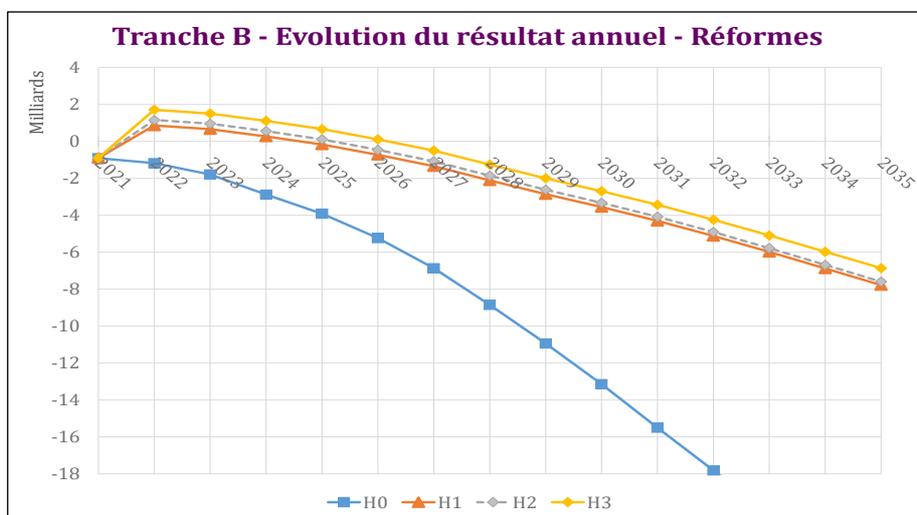
Ces scénarios de réforme mènent aux simulations suivantes :

#### A.- Tranche A



Ces simulations montrent que, si les réformes ne sont que de nature paramétrique, elles devront être significatives afin d'assurer une viabilité au-delà de 2030. D'autres propositions de réformes, plus structurelles, doivent donc être étudiées pour sauvegarder le régime, dans un souci de les rendre acceptables et conformes aux exigences d'équité et de solidarité voulues par le législateur.

#### B.- Tranche B



Les mesures draconiennes préconisées par l'étude ne permettent pas une viabilité du régime au-delà de 2032. Encore plus que pour la tranche A, une réflexion en profondeur doit être menée sur l'avenir du régime de retraite tranche B, sur le poids des engagements pris envers les retraités actuels et futurs, et sur les objectifs sociaux poursuivis.

### **C.- Conclusions sur les régimes de retraite tranche A et tranche B**

Le COSR préconise que l'étude actuarielle Fraeris qui, jusqu'à présent, est restée une étude réalisée en interne par la Caisse de prévoyance Sociale, devienne un outil partagé entre les acteurs du champ de la retraite, avec des paramètres et des hypothèses également partagés, dans le but de permettre le pilotage du régime et l'ajustement des réformes à venir.

Pour ce faire, il est demandé au ministère en charge de la Protection sociale généralisée de mettre en place un groupe de travail constitué notamment du ministère en charge de la protection sociale généralisée, du COSR, de la CPS et de l'ARASS afin de construire les différents scénarii d'évolution du système de retraite polynésien.

---

## Conclusions

---

Le rapport annuel public 2020 du COSR avait 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.

L'objectif était d'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.

Les premiers constats du présent rapport sont :

- une évolution démographique à confirmer qui constate l'augmentation de l'espérance de vie de 1,4 ans en 1 année, qui allonge la durée des retraites et donc la charge des pensions à servir, avec une nouvelle dégradation à venir du ratio cotisants-retraités ;
- un contexte économique défavorable à court terme et incertain à moyen terme en raison des conséquences de la crise sanitaire de la Covid-19, qui rend désormais difficile l'ajustement des équilibres financiers par l'augmentation des recettes (créations d'emplois et hausses de cotisations), alors que ce levier a été le principal outil utilisé depuis 20 ans pour équilibrer le régime. Le succès du plan de relance de l'activité et de l'emploi du gouvernement sera décisif dans les prochains mois.

En ce qui concerne les effets de la réforme de 2019, on note :

- une baisse spectaculaire du nombre de départs en retraite, notamment pour les salariés bénéficiant de la tranche B, en raison du durcissement des conditions d'ouverture des droits à départ, et des abattements appliqués pour départ anticipé ;
- l'existence du minimum vieillesse de de l'Allocation Complémentaire de Retraite compense les effets de la réforme de 2019 et n'incite pas les salariés ayant de bas salaires ou des durées de cotisations faibles à poursuivre leur activité professionnelle pour acquérir des droits ;
- une nette baisse des départs au titre de la Retraite Anticipée pour Travaux Pénibles, due au durcissement des conditions de départ (âge, durée de cotisations et prise en compte des années au titre de la pénibilité) ;
- une hausse significative et continue du nombre de départs anticipés pour inaptitude médicale, dont les causes devront être identifiées. Ces départs représentant 26% du total des départs en retraite 2020 ;
- une dégradation des niveaux de pensions servies aux cotisants de la tranche A seule pour une majorité de retraités (même si certains bénéficient en compensation de l'ACR).

Pour ce qui est des perspectives des régimes de retraite, le COSR confirme son positionnement pour une gestion par branches souhaitée par les partenaires sociaux, et quelles que soient les hypothèses et scénarios retenus par l'étude actuarielle Fraeris :

- le régime de retraite tranche A, s'il était géré comme une branche autonome, serait déjà en cessation de paiement et ne peut continuer à servir les pensions en 2021 que grâce aux réserves excédentaires de certaines autres branches et aux financements obtenus en 2020 par la CPS en provenance du Pays (remboursement anticipé du FADES et emprunt pour un montant de 16 Mds) ;
- pendant de nombreuses années, les réserves financières de la branche retraite ont permis le financement de certaines branches déficitaires, notamment l'assurance maladie ; aujourd'hui les réserves ont été épuisées par les déficits accumulés du régime de retraite qui à son tour doit être soutenu par les autres branches ;

- même si ses déficits vont probablement se stabiliser à court terme grâce à la réforme de 2019, ils se creuseront de nouveau dès 2025-26 si de nouvelles mesures de sauvegarde ou de réformes ne sont pas mises en œuvre ;
- le régime de retraite tranche B, même s'il présente des réserves comptables positives, est en déficit depuis 2019 et ce déficit se creusera rapidement de manière abyssale, les modes de fonctionnement et les paramètres de ce régime n'étant structurellement pas viables. Elle ne pourra donc pas tenir ses engagements passés auprès de ses affiliés.

Enfin, les différents scénarios de réformes simulés par la société Fraeris montrent que, notamment pour la tranche B, une réforme purement paramétrique ne permettra pas de garantir la viabilité de nos régimes de retraite à long terme, et donc qu'il sera probablement nécessaire de faire des réformes structurelles profondes, voire de repenser l'ensemble du système.

Le temps étant compté, il est aujourd'hui urgent de prendre des mesures afin de sauvegarder ou de réformer nos régimes de retraite. D'autant plus que, au-delà des délais nécessaires au vote et à la mise en œuvre de ces réformes, les impacts financiers sur les charges seront probablement longs à se faire sentir.

Le COSR a donc décidé de compléter son rapport public annuel 2021 en faisant dans les meilleurs délais et avant le 30 septembre 2021 une évaluation des pistes de réformes identifiées dans ses rapports annuel 2020 et 2021, ainsi que d'autres pistes éventuelles qui pourraient être envisagées, dans le but de proposer des orientations ou des recommandations qui seront soumises au ministre de tutelle, étant rappelé que le rapport Fraeris 2020 lui a été communiqué courant juin 2021.

Il appartiendra alors aux autorités politiques, après consultation des partenaires sociaux, de valider ou amender ces propositions, et de faire voter par l'Assemblée de Polynésie, puis de promulguer les délibérations et lois de pays nécessaires au premier semestre 2022, pour une application graduelle à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Les perspectives de créations d'emplois et de hausse des masses salariales sont limitées et ne permettront en aucun cas, même dans l'hypothèse d'un rebond favorable de l'économie et de l'emploi, de générer suffisamment de recettes de cotisations pour garantir la pérennité des régimes de retraite.

Les possibilités de hausses des taux de cotisations sont désormais également limitées, en raison de leur impact sur la croissance économique et les créations d'emplois.

Il sera donc nécessaire d'envisager :

- des mesures de financement à court terme afin de garantir la continuité du versement des pensions ; ces mesures devront être discutées et proposées par le Conseil d'Administration de la CPS pour être mises en œuvre par les autorités politiques dès l'année 2022 ;
- de nouvelles réformes paramétriques après celles mises en œuvre par la réforme de 2019, dans les limites d'acceptabilité par les ressortissants (cotisants et retraités) et dans le respect des principes de solidarité et d'équité prévus par le législateur pour sauvegarder les régimes à moyen terme ;
- une réflexion sur des réformes structurelles profondes permettant de garantir la pérennité des régimes de retraite sur le long terme.

Il en va de l'avenir de nos systèmes de retraite et de la sauvegarde de ses principes de solidarité, qui doit respecter au mieux les engagements pris envers les actuels et futurs retraités, tout en évitant de faire peser une charge excessive sur les épaules des futures générations de cotisants.

La solidarité intergénérationnelle repose sur la confiance des affiliés aux régimes de retraite dans le versement d'une pension de retraite décente aux retraités actuels, mais aussi aux retraités futurs qui financent par leur cotisation les pensions des retraités aujourd'hui.

# Annexes

## Annexe 1.- Les mesures de réforme de la retraite

### ❖ Les conditions d'âge du départ en retraite

Conditions d'âge du départ à la retraite <span style="float: right;">source CPS 2020</span>												
	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
<b>Conditions de départ à la retraite de droit commun sans abattement</b>												
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
<b>Conditions de départ à la retraite anticipée pour travaux pénibles (sans abattement)</b>												
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
<b>Conditions du départ à la retraite anticipée pour inaptitude médicale (sans abattement)</b>												
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
<b>Conditions de départ à la retraite anticipée avec abattement</b>												
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

### ❖ Les conditions de durée d'assurance du départ en retraite

Conditions de durée d'assurance du départ à la retraite <span style="float: right;">Source CPS 2020</span>													
	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	
<b>Conditions de départ à la retraite de droit commun sans abattement</b>													
	35 ans 420 mois	35 ans 9 mois 429 mois	36 ans 6 mois 438 mois	37 ans 3 mois 447 mois	38 ans 456 mois								
<b>Conditions de départ à la retraite anticipée pour travaux pénibles (sans abattement)</b>													
	30 ans 360 mois	31 ans 372 mois	32 ans 384 mois	33 ans 396 mois	33 ans 396 mois								
<b>Conditions du départ à la retraite anticipée pour inaptitude médicale (sans abattement)</b>													
	5 ans	5 ans	5 ans	5 ans									
<b>Conditions de départ à la retraite anticipée. Durée minimale d'assurance</b>													
	15 ans 180 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						
	5 ans 60 mois	5 ans 60 mois	5 ans 60 mois	5 ans 60 mois	5 ans 60 mois								

❖ Les conditions du départ anticipé en retraite

Conditions de départ à la retraite anticipée avec abattement												Source CPS 2020
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	51 ans	52 ans	53 ans	54 ans	55 ans	57 ans				
Abattement d'âge/ 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 d'abattement Durée d'assurance suffisante atteinte	-	-	-	-	-	-	-	10%	10%	10%	10%	10%
Abattement de Durée / 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%

❖ Les taux d'abattement de la retraite Tranche A et B

Retraite tranche B Autres Paramètres de calcul	1 <sup>er</sup> janv 2011	1 <sup>er</sup> nov 2012	1 <sup>er</sup> janv 2013	1 <sup>er</sup> janv 2014	1 <sup>er</sup> mai 2014	1 <sup>er</sup> juin 2014	1 <sup>er</sup> janv 2015	1 <sup>er</sup> janv 2016	1 <sup>er</sup> janv 2017	1 <sup>er</sup> janv 2018	1 <sup>er</sup> janv 2019	1 <sup>er</sup> juillet 2019	1 <sup>er</sup> janvier 2020	1 <sup>er</sup> janvier 2021	1 <sup>er</sup> janvier 2022	1 <sup>er</sup> janvier 2023
Retraite tranche A et B. Paramètres de calcul																
Taux d'abattement 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%	1,50%	1,50%	1,50%
Taux d'abattement par trimestre anticipation à la durée d'assurance suffisante TB	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	TA 0,5% Sans Plafond TB plafonné à 30%				

## Annexe 2.- Formule de calcul des pensions de retraite Tranche A et tranche B

### Formule de calcul de la pension de retraite tranche A

Salaire Moyen de Référence réforme en 2023  
SMR calculé sur les 15 meilleures (180 mois) dans les 20 dernières années (240 mois).  
Pension :  $SMR \times 70 \% \times (\text{nombre mois cotisés} / 456 \text{ mois ou } 38 \text{ ans cotisation})$

### Formule de calcul de la pension de retraite tranche B

Valeur du point x nombre de points acquis dans la carrière.

Exemple de pension de retraite d'un salarié au salaire moyen de carrière de 350 000 Fcfp/mois

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

Tranche A : Salaire 264 000 Fcfp.  
SMR plafond : 248 600 Fcfp (moyenne des plafonds)  
Pension 248 600 \* 70% \* (420 mois / 420 mois) = 174 020 Fcfp.  
\*Valeur du SMR 2020.

Tranche B : salaire tranche B = 350 000 Fcfp - 264 000 Fcfp = 86 000 Fcfp.  
Valeur d'acquisition du point : 590,4 Fcfp.

Nombre de points acquis/an :  $86\,000 \times 12 / 590,4 = 1748$  points / an ou 61 180 points sur 35 ans.  
Valeur servie du point : 2 % valeur d'acquisition du point :  $590,4 \times 2 \% = 11,81$  Fcfp  
Retraite pour 35 ans cotisation  $61\,180 \text{ pts} \times 11,81 = 722\,536$  Fcfp / an ou 60 211 Fcfp / mois.

Pension totale brut Tranche A+B. TA : 171 080 Fcfp + TB : 60 211 Fcfp = 234 231 Fcfp.  
*Dont il faut déduire la cotisation maladie retraités salariés (5,65 %) : 13 329 Fcfp*

Pension nette :  $234\,231 \text{ Fcfp} - 13\,329 = 220\,997 \text{ Fcfp}$

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

La pension est estimée hors abattement d'âge et de durée fixée par la réforme.

### Annexe 3.- Les paramètres de la retraite de 2011 à 2021 avant et après la réforme de 2019

#### ❖ Les principaux paramètres de la retraite Tranche A de 2011 à 2021

Évolution des Paramètres Retraite tranche A de 2011 à 2021											Source CPS 2021
RE/REV	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Plafond TA</b>	246 000	246 000	246 000	254 000	255 000	256000	257000	258 000	259000	264000	264000
<b>Taux Cot° TA (%)</b>	15	15	16,77	18,15	19,02	19,83	20,34	20,85	21,36	22	22
<b>Taux FSR ACR (%)</b>	0,18	0,18	0,18	0,33	0,51	0,51	0,51	0,51	0,51	0,54	0,54
<b>Salaire moyen plafonné</b>	238000	239700	241400	242700	244400	246200	247800	249500	251000	248600	248600
<b>Montant plafond retraite TA (35 ans)</b>	170 100	170 940	171 780	172 200 juin 170 386	171 080	172 340	173 460	174 650	175 700	174 020	174 020
<b>Bonif CJT (plafond A &amp; B)</b>	20 500	20 500	20 500	21 166	21 250	21 333	21 417	0	0	4 667	4 667
<b>Coef. Reval. (%)</b>	0	0	0,61	0	0	0	0	0,5	0	0	0
<b>cot° AM retraite (%)</b>	4,02	5,26	5,36	5,53	5,53	5,43	5,43	5,43	5,43	5,65	5,65
<b>PRE cot° AM sur réversion (%)</b>	août 2,68	5,26	5,36	5,53	5,53	5,43	5,43	5,43	5,43	5,65	5,65

#### ❖ Les principaux paramètres de la retraite Tranche B de 2011 à 2021

Évolution des Paramètres Retraite B de 2011 à 2021											Source CPS 2021
RE/REV	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Plafond TB</b>	492 000	492 000	492 000	508 000	510 000	512000	514000	516 000	518000	520000	520000
<b>Taux Cot° TB (%)</b>	14,43	14,43	14,43	15,54	15,99	17,43	17,43	17,43	17,43	17,43	17,43
<b>SHR</b>	590,4	590,4	590,4	590,4	590,4	590,4	590,4	590,4	590,4	590,4	590,4
<b>Nb point plafond/mois</b>	417	417	417	430	432	434	0	0	0	0	0
<b>Nb point plafond/an</b>	5 000	5 000	5 000	5 163	5 183	5 203	0	0	0	0	0
<b>Valeur Point TB</b>	11,81	11,81	11,81	11,81	11,81	11,81	11,81	11,81	11,81	11,81	11,81
<b>Montant plafond retraite TB (35 ans)</b>	174 341	174 272	174 203	174134	174 226	174 337	174 468	174 620	174791	174791	174791
<b>Montant total plafond Retraite TA &amp; TB</b>	174 353	174 284	174 215	346 334 puis 344 520	174 238	174 349	174 480	174 632	174 803	174 803	174 803
<b>Bonif CJT (plafond A &amp; B)</b>	20 500	20 500	20 500	21 166	21 250	21 333	21 417	0	0	0	0
<b>cot° AM retraite (%)</b>	4,02	5,26	5,36	5,53	5,53	5,43	5,43	5,43	5,43	5,65	5,65
<b>cot° AM réversion (%)</b>	août 2,68	5,26	5,36	5,53	5,53	5,43	5,43	5,43	5,43	5,65	5,65

## Annexe 4.- Les principales modifications des paramètres de la réforme de la retraite de 2019

EVOLUTION DES PARAMETRES DE LA RETRAITE AVANT ET APRES LA REFORME DE 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	C M	
Taux de cotisation Tr A	21,36%	22,00 %	Arrêté CM. Avis COSR	C M	
Taux de cotisation FSR	0,51%%	0,54%	Arrêté CM. Avis COSR	C M	
Âge légal retraite	60 ans	60 ans 6 mois	62 ans	LP	report âge légal 2 ans
<b>DROITS A LA RETRAITE</b>					
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 Moyenn Référence (SMR)	120 meilleurs mois dans 180 derniersmois	180 meilleurs mois dans les 240 derniers mois	180 meilleurs mois dans 240 derniers mois	C M	allongement durée 15 dans 20 ans
SMR carrière < durée période SMR	aucune règle	moyenne < 180 derniers plafonds	moyenne < 180 derniers plafonds	C M	limitation
Calcul Pension de retraite Tr A	SMR/420 x nb mois cotisés	SMR/ 429 x nb mois cotisés	SMR/456 x nb mois cotisés	C M	sans changement
Retraite anticipée					
Âge minimum	55 ans	57 ans	57 ans	LP	recul âge 2 ans
Majoration de pension cotisation > durée d'assurance maxi	2%/an > durée maximum dans la limite de 5 ans	1,96%/an > durée maximum dans la limite de 5 ans	1.84%/an > durée maximum dans la limite de 5 ans	C M	baisse majoration 2 à 1,84%
Retraite anticipée					
Durée minimum assurance	20 ans	30 ans	33 ans	LP	allongement durée 13 ans
<b>RETRAITE ANTICIPEE RATP</b>					
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 dans période d'activité	10 ans dans la carrière	10 ans dans les 15 dernières années d'activité	10 ans dans les 15 dernières années activité	C M	réduction période activité à 15 derniers ans activité
<b>RETRAITE INAPTITUDE MEDICALE</b>					
Taux invalidité 70%. Âge	50 ans	50 ans	50 ans	LP	pension inaptitude
Retraite inaptitude. Durée minimum	5 ans	5 ans	5 ans	C M	sans changement
<b>CONDITIONS D'ÂGE RETRAITE</b>					
Retraite âge légal durée assurance suffisante atteinte	aucun abattement Taux plein	aucun abattement	aucun abattement	C M	sans changement
Retraite âge légal durée assurance < durée suffisante	aucun abattement	0,5% / trimestre anticipation à durée assurance suffisante	0,5% / trimestre anticipation à durée assurance suffisante	C M	abattement 0,5%/ trimestre manquant
Retraite avant âge légal Abattement âge	Abattement âge 2% trimestre avant âge légal	Abattement âge 1,5% / trimestre anticipation	Abattement âge 1,5% / trimestre anticipation	C M	abattement âge 1,5%/trim anticipation
Retraite avant âge légal durée assurance < durée suffisante	aucun abattement Pension droits acquis	0,5% / trimestre anticipation à durée assurance suffisante	0,5% / trimestre anticipation à durée assurance suffisante	C M	abattement 0,5%/ trimestre manquant
Retraite Âge suffisant	aucun	Pension sans abattement	Pension sans abattement	LP	pension sans abattement
Âge suffisant	aucun	65 ans	65 ans	LP	

ÉVOLUTION DES PARAMÈTRES DE LA RETRAITE AVANT ET APRÈS LA REFORME DE 2019					
RETRAITE TR A. TR B.	2018	2020	2023		EFFETS
<b>CONDITIONS DURÉE D'ASSURANCE</b>					
durée assurance < durée suffisante		0,5% / trimestre manquant durée	0,5% / trimestre manquant durée	C M	abattement durée 0,5%/trim
Retraite avant âge légal durée assurance suffisante atteinte	Aucun abattement  Taux plein	Abattement âge plafond 10% Réduction 0,25 pt / trim sup cotisé	Abattement âge plafond 10% Réduction 0,25 pt / trim sup cotis	C M	abattement âge plafonné 10%
<b>PENSION DE RÉVERSION</b>					
Pension réversion Mariage 2 ans ou enfant né ou à naître	49 ans	55 ans	55 ans	LP	report âge 55 ans
Taux de la pension de réversion	66%	66%	66%	C M	=
Arrêt versement pension réversion	Remariage	Remariage	remariage	LP	
Allocation veuvage		conjoint âgé < 55 ans	conjoint âgé < 55 ans	LP	nouveau
Durée de versement	aucun dispositif	2 ans	2 ans	C M	nouveau
Taux de l'allocation		66%	66%	C M	nouveau
<b>RETRAITE TRANCHE B</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 sur durée assurance suffisante	aucun abattement	Plafonnement abattement 30% durée assurance suffisante	Plafonnement abattement 30% durée assurance suffisante		abattement plafonné 30% durée assurance
<b>MINIMUM VIEILLESSE</b>					
Âge légal retraite	Âge légal	Âge légal	âge légal		recul 2 ans à 62 ans
Durée résidence PF	15 ans	15 ans	15 ans		=
<b>ALLOCATION TRANSITOIRES</b>					
Allocation vieillesse de solidarité Dispositif transitoire	sans	dispositif jusque 2023 56 000 fcp. maj conjoint 84000 fcp	Dispositif jusque 2023 50 000 fcp. maj conjoint 84 000 fcp	C M	nouveau provisoire
Complément retraite solidarité Dispositif transitoire	sans	dispositif transitoire jusque 2022 5000 fcp retraite < 105 000 fcp	Dispositif transitoire jusque 2023 5 000 fcp retraite < 105 000 xf	C M	nouveau provisoire
<b>AUTRES DISPOSITIONS</b>					
Code du travail. Limite d'âge au travail	60 ans et 35 ans cotisation	62 ans + durée assur suffisante	62 ans + durée assur suffisante	LP	report âge retraite 62 ans
Fonction Publique Territoriale (FPT)	60 ans et 35 ans cotisation	62 ans + durée assur suffisante	62 ans + durée assur suffisante	LP	report âge retraite 62 ans
Assurance Maladie Invalidité	Pension invalidité en retraite	Pension retraite inaptitude 55 ans	Pension retraite inaptitude 55 ans	C M	pension retraite 55 ans
<b>RETRAITES COTISATION MALADIE</b>					
Cotisation maladie retraite RGS	Part salariale cotisant	part salariale cotisant	part salariale cotisant	LP	
Fonds de sauvegarde vieillesse	sans	Annulé par Conseil d'État	Annulé par le Coseil d'Eta	LP	annulé

## Annexe 5.- Les abattements d'âge et de durée instaurés par la réforme de 2019, période 2020-2023

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%

Pour calculer le taux d'abattement			
Sélectionner :			
1/ Âge du départ	Tranche A Abattement durée sans plafond	Tranche B Abattement durée plafond	30%
2/ Année du départ			
3/ Nb mois cotisés			
3/ Année du départ			

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		
<b>Abattement total</b>		<b>4,5%</b>	<b>14,5%</b>

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		
<b>Abattement total</b>		<b>18,0%</b>	<b>48,0%</b>

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		
<b>Abattement total</b>		<b>36,0%</b>	<b>60%</b>

Plafond  
30%

Assuré	ABATTEMENT DE DUREE			
Durée Assurance	Année du départ en retraite			
nombre de mois	2020	2021	2022	2023
	429	438	447	456
	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%
	ABATTEMENT	SUPPRIME	A	65 ANS
456	Maj 4,5%	Maj 3 %	Maj 1,5%	0%
447	Maj 3 %	Maj 1,5%	0	1,5%
438	Maj 1,5%	0	1,5%	3,0%
429	0	1,5%	3,0%	4,5%
420	1,5%	3,0%	4,5%	6,0%
414	2,5%	4,0%	5,5%	7,0%
408	3,5%	5,0%	6,5%	8,0%
402	4,5%	6,0%	7,5%	9,0%
396	5,5%	7,0%	8,5%	10,0%
390	6,5%	8,0%	9,5%	11,0%
384	7,5%	9,0%	10,5%	12,0%
378	8,5%	10,0%	11,5%	13,0%
372	9,5%	11,0%	12,5%	14,0%
366	10,5%	12,0%	13,5%	15,0%
360	11,5%	13,0%	14,5%	16,0%
354	12,5%	14,0%	15,5%	17,0%
348	13,5%	15,0%	16,5%	18,0%
342	14,5%	16,0%	17,5%	19,0%
336	15,5%	17,0%	18,5%	20,0%
330	16,5%	18,0%	19,5%	21,0%
324	17,5%	19,0%	20,5%	22,0%
318	18,5%	20,0%	21,5%	23,0%
312	19,5%	21,0%	22,5%	24,0%
306	20,5%	22,0%	23,5%	25,0%
300	21,5%	23,0%	24,5%	26,0%
294	22,5%	24,0%	25,5%	27,0%
288	23,5%	25,0%	26,5%	28,0%
282	24,5%	26,0%	27,5%	29,0%
276	25,5%	27,0%	28,5%	30,0%
270	26,5%	28,0%	29,5%	31,0%
264	27,5%	29,0%	30,5%	32,0%
258	28,5%	30,0%	31,5%	33,0%
252	29,5%	31,0%	32,5%	34,0%
246	30,5%	32,0%	33,5%	35,0%
240	31,5%	33,0%	34,5%	36,0%
234	32,5%	34,0%	35,5%	37,0%
228	33,5%	35,0%	36,5%	38,0%
222	34,5%	36,0%	37,5%	39,0%
216	35,5%	37,0%	38,5%	40,0%
210	36,5%	38,0%	39,5%	41,0%
204	37,5%	39,0%	40,5%	42,0%
198	38,5%	40,0%	41,5%	43,0%
192	39,5%	41,0%	42,5%	44,0%
186	40,5%	42,0%	43,5%	45,0%
180	41,5%	43,0%	44,5%	46,0%
174	42,5%	44,0%	45,5%	47,0%
168	43,5%	45,0%	46,5%	48,0%
162	44,5%	46,0%	47,5%	49,0%
156	45,5%	47,0%	48,5%	50,0%
150	46,5%	48,0%	49,5%	51,0%

## Composition du COSR

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<sup>er</sup> 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 du 10 mai 2019 modifié portant nomination des membres du conseil d'orientation et de suivi des retraites (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 Économique

### **- Membres désignés pour 4 ans par les organismes membres du COSR :**

- UPPF : Madame Vaea TRACQUI
- SIPOF : Monsieur Thierry MOSSER
- FGC : Monsieur Patrick BRUNEL
- MEDEF : Monsieur Régis CHANG
- CPME : Monsieur Gerald DE KERSAUSON
- A TI'A I MUA : Monsieur Dimitri PITOËFF
- CSIP : Monsieur Marcel TUIHANI Jr
- 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 Économique : Monsieur Vairaatoa POMARE

### **- Bureau du COSR élu le 11 mai 2021 pour 2 ans :**

- Président : Monsieur Thierry MOSSER
- Vice-Président : Monsieur Emile VERNIER

**Le Conseil d'Orientation et de Suivi des Retraites  
a adopté le rapport public annuel 2021 lors de la séance du 6 juillet 2021**

**RECUEIL DES VOTES**

<b>Rapport public annuel 2021 du COSR</b>					
<b>Rapport public annuel 2021 du COSR</b>	<b>Nombre de votants</b>	<b>Favorable au rapport annuel</b>	<b>Défavorable au rapport annuel</b>	<b>Abstention sur le rapport annuel</b>	<b>VOTE DU COSR</b>
<b>Votes</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>Adopté</b>

**SCRUTIN NOMINAL DES MEMBRES**

<b>Représentants</b>	<b>Pour</b>	<b>Contre</b>	<b>Abstention</b>
<i>Membres des organisations syndicales de salariés</i>			
<b>M. Calixte HELME (CSTP/FO)</b>		X	
<b>M. Dimitri PITOEFF (A Ti'a i Mua)</b>	X		
<b>M. Marcel TUIHANI Jr (CSIP)</b>			X
<b>Mme Lucie TETARONIA-TIFFENAT (OTAHI)</b>		X	
<b>M. Mahinui TEMARII (O Oe To Oe Rima)</b>			X
<i>Membres des organisations syndicales d'employeurs</i>			
<b>M. Patrick BRUNEL (FGC)</b>	X		
<b>Mme Vaea TRACQUI (UPPF)</b>	X		
<b>M. Régis CHANG (MEDEF)</b>	X		
<b>M. Thierry MOSSER</b>	X		
<b>M. Gérald DE KERSAUSON (CPME)</b>	Abs.	Abs.	Abs.
<i>Membres des organisations de retraités, pensionnées des régimes de retraites polynésiens</i>			
<b>M. Emile VERNIER (SDIRAF)</b>	X		
<b>M. Roland CLAVREUL (SGARF)</b>	X		
<i>Jeune chambre économique de Tahiti</i>			
<b>M. Vairaatoa POMARE (JCET)</b>		X	
<b>TOTAL DES VOTES</b>	<b>POUR</b>	<b>CONTRE</b>	<b>ABSTENTION</b>
	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>2</b>

## Déclaration des membres du COSR

### 1.- Déclaration de Monsieur Emile VERNIER

#### **Emile Vernier**

Membre du COSR – Vice-président  
Représentant le SDIRAF

#### **DECLARATION**

Le rapport 2021 se veut être une mise à jour des conditions et paramètres de la retraite du RGS suite à la mise en application de la réforme de la vieillesse de 2019 et suite à la pandémie qui sévit en Polynésie française depuis février 2020. Avec la parution de notre nouveau rapport, la situation de la branche retraite du RGS de la CPS est plus qu'inquiétante, malgré la mise en pratique des paramètres édités par la réforme de 2019. Plusieurs remarques peuvent être émises en ce mois de juin 2021 :

- 1- le nombre de départs en retraite a baissé de façon drastique, en particulier pour les cotisants en tranche A seulement
- 2- le montant de la pension de retraite, compte tenu des abattements mis en place, est pénalisant pour les carrières de durée insuffisante
- 3- le solde du FADES versé par le pays va nécessiter pour le budget de la CPS de nouvelles recettes, à hauteur d'au moins 800 millions de F, pour compenser le versement annuel du remboursement du FADES
- 4- le nombre de départs en retraite pour inaptitude médicale paraît très important, à croire qu'il est facile d'obtenir l'inaptitude médicale pour partir en retraite
- 5- la tranche A est en difficultés financières, même si il semble qu'on puisse appliquer de nouveaux paramètres pour la faire perdurer
- 6- la tranche B, elle, est encore excédentaire, mais elle risque rapidement de connaître des déficits exponentiels et ne peut plus être considérée comme une branche viable à court terme
- 7- le fait d'avoir bloqué les départs en retraite à travers la réforme vieillesse de 2019 va entraîner un embouteillage pour les régimes retraite et, dès lors que les personnes vont arriver à l'âge légal, elles pourront demander à bénéficier de leurs pensions de retraite, aggravant ainsi les déficits des 2 branches

Il devient évident que même si la réforme de 2019 a pu freiner un peu les déficits, elle n'a pas réglé, loin de là, les problèmes des retraites. Dans l'état actuel de la réforme, les 2 tranches de retraite sont appelées à connaître d'énormes difficultés financières.

Une réforme structurelle de la branche vieillesse s'impose.

La CPS n'a jamais été saisie sur une modification du système de la retraite avec l'instauration d'un seul régime de retraite (TA et TB fusionnées) par un passage à une retraite par répartition par points capitalisables.

Plusieurs questions se posent alors :

- montant du plafond unique

- taux de cotisations éventuelles proportionnelles
- conversion des années cotisées en points capitalisables
- prise en compte des années non cotisées
- viabilité du régime

Je souhaite que le COSR demande le plus vite possible à la CPS de lancer une étude pour savoir si cette mutation est possible.

Le 30 juin 2021

**Emile Vernier**

## 2.- Déclaration de Monsieur Dimitri PITOËFF

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

#### Rapport public annuel 2021 Relatif au système de retraite polynésien

#### Déclaration de Dimitri PITOËFF Membre du COSR. Représentant de la confédération syndicale A T T A I M U A

Le représentant de la confédération A T T A I M U A votera ce rapport public du COSR bien qu'il ne fasse encore de préconisations concrètes de réforme des régimes de retraite du RGS de la CPS malgré l'urgence de la situation. Ce vote favorable repose sur l'engagement du COSR à établir des préconisations pour tenter d'assurer le devenir du système de retraite dans un complément à son rapport public annuel 2021, au plus tard le 15 octobre 2021.

Le constat est malheureusement qu'il n'est pas encore possible de préciser le contenu des pistes de réforme décrites dans le précédent rapport annuel 2020 du COSR ni évaluer les propositions concrètes de réforme de la retraite de l'étude Fraeris 2021 commanditée par la CPS selon le cahier des charges qu'elle a établi. La CPS doit au préalable et très rapidement procéder à l'évaluation de ces propositions draconiennes de réforme de la retraite.

Il est également regrettable que les préconisations du COSR doivent encore attendre un travail préalable d'élaboration d'un scénario de sortie de crise économique partagé entre ses principaux acteurs : le ministère de l'économie et des finances, l'ISPF, l'IEOM, la CPS. En effet, la CPS établit ses propres simulations économiques et d'emploi, le Ministère de l'économie et des finances, en charge de la Protection Sociale Généralisée les siennes, l'IEOM et l'ISPF leurs analyses. Il est indispensable que tous ces acteurs valident un scénario partagé de sortie de crise économique sans lequel, il ne sera pas possible de faire des préconisations fondées sur une approche commune de la situation économique et de l'emploi qui conditionne la santé de notre système de retraite par répartition.

On constate également que l'étude Fraeris 2021 se limite à des propositions de réforme purement paramétriques. Or, les seules modifications paramétriques ne suffiront pas à pérenniser le système de retraite polynésien dans le respect des principes fixés par le préambule de la loi du pays du 1<sup>er</sup> février 2019. Une réforme structurelle sera également nécessaire pour envisager la pérennisation de notre système de retraite par répartition notamment en élargissant le champ d'application de la retraite à tous les actifs dans des conditions restant à fixer. Dans ce cadre, le régime de solidarité devra aussi connaître des évolutions.

La confédération syndicale A T T A I M U A est favorable à la mise en place d'un régime unique de retraite du RGS en Polynésie par fusion des régimes de retraite tranche A et tranche B dans un système de retraite par points. Cette évolution est jugée incontournable pour harmoniser le système de retraite dans tous ses paramètres, adopter une gestion en branche autonome et construire des outils de gestion prévisionnelle permettant de suivre les évolutions de la retraite à court, moyen et long terme avec la capacité d'adapter rapidement le système à ses variations futures. L'étude prospective de ce régime unique doit être lancée rapidement pour en définir le cadre, les modalités et les conditions.

Le COSR doit aussi mener, comme annoncé dans le rapport public annuel 2020, la réflexion sur les objectifs du système de retraite polynésien en matière d'équité, entre les générations, entre les différentes catégories de population, entre les niveaux de pensions servies, et sur la problématique de la gouvernance notamment la gestion de la retraite en gestion de branche autonome ainsi que le rôle et la place des partenaires sociaux à redéfinir.

La réforme de la retraite devra prendre en compte, outre ces aspects financiers ou paramétriques et les délais dans lesquels les mesures de réforme interviendront, les conditions de son acceptabilité par la population. La condition première essentielle sera le partage de l'effort pour sauvegarder le régime entre tous les acteurs du champ de la retraite : employeurs, salariés, retraités, autres actifs, gouvernement de la Polynésie française, organisme de gestion de la retraite. Dans l'hypothèse où les mesures prises ne respecteraient pas cette condition, le risque est grand de voir la réforme rejetée par la grande majorité avec toutes les conséquences sociales et économiques qui en découleraient.

Dimitri PITOËFF

## 4 juillet 2021 : rapport du COSR



### Déclaration du représentant du SGARP et justification de vote

lors du vote du rapport de Juin 2020, le représentant du SGARPF ,s'est **abstenu** estimant que le COSR n'avait pas rempli les missions qui lui avaient été confiées puisqu'aucune préconisation n'avait été faite à l'issue des travaux de l'année.

Dans le rapport 2021 qui nous est soumis **aucune piste précise** de réforme et **aucune préconisation** ne sont encore présentées pour les décideurs. Le rapport de juin/juillet 2021 n'est au fond qu'une **actualisation** des données de 2020

La logique voudrait que le représentant du SGARP s'abstienne encore cette année avec les mêmes motifs que l'année dernière.

Il y a cependant une **bonne nouvelle** dans la mesure où la majorité des membres du COSR ont pris acte de la nécessité de faire , en urgence , des **préconisations** et des **recommandations concrètes** au regard de la situation critique actuelle et ils se sont engagés dans ce sens pour faire des propositions avant la fin de l' année 2021 afin de sauvegarder le paiement de retraites.

- reconnaissant le **sérieux** des travaux de réactualisation proposés par les rapporteurs désignés par le COSR
- prenant acte de la **volonté** et de l'**engagement** des membres à entrer rapidement dans la réflexion et la proposition de **préconisations** et **recommandations** concrètes

J'ai fait le choix , au nom du SGARP , d'émettre un **vote favorable** à ce rapport.

Le représentant du SGARP regrette cependant la faible efficacité dans l'avancement de nos travaux depuis 2 ans. Le COSR a trop privilégié **l'accumulatif** en se concentrant essentiellement sur la masse des données chiffrées au détriment de la **réflexion** et du **repérage** des grandes problématiques de la réforme. Le rapport 2020 , en complément des données du premier rapport FRAERIS suffisait déjà à **la prise de conscience de l'effondrement de notre système**. Dès la publication de ce premier rapport , donc dès octobre 2020, il eut été plus judicieux de **s'attaquer aux pistes de réforme**, cela n'empêchant pas d'**exploiter** au maximum les **données réactualisées** par nos rapporteurs qui ont fourni , je le reconnais , un **travail remarquable**.

Dans les mesures à mettre en œuvre , le représentant du SGARP préconise qu'une attention particulière soit portée aux bénéficiaires de la tranche A et aux 70 % des pensionnés disposant d'une retraite modeste et qui ont perdu beaucoup de pouvoir d'achat.

Le représentant du SGARP au COSR / Roland CLAVREUL

S.G.A.R.P  
B.P. 63128 FAAA