

**PLAN DE SAUVEGARDE ET DE  
PERENNISATION  
DE NOS REGIMES DE RETRAITE  
POLYNESEIENS**

**PRECONISATIONS DU CONSEIL  
D'ORIENTATION**



# SOMMAIRE

|   |                |
|---|----------------|
| <b>Sommaire .....</b>   | <b>Page 2</b>  |
| <b>Introduction .....</b>   | <b>Page 3</b>  |
| <b>A. Les grandes orientations.....</b>   | <b>Page 4</b>  |
| 1. Différencier ce qui ressort du système assurantiel et ce qui relève de la solidarité.....  | Page 4         |
| 2. Partager par tous l'effort de sauvegarde et de redressement de notre système de retraite.....  | Page 5         |
| 3. S'assurer que toute personne ayant une activité souscrive à un régime d'assurance vieillesse.....  | Page 5         |
| 4. Limiter le coût du travail.....  | Page 5         |
| 5. Créer les conditions permettant le développement économique et la création d'emplois.....  | Page 6         |
| 6. Restaurer la confiance.....  | Page 6         |
| <b>B. Les propositions d'actions en vue de sauvegarder et pérenniser nos systèmes de retraite.....</b>  | <b>Page 7</b>  |
| 1. Mettre en place une gouvernance et des méthodes de gestion permettant d'assurer la viabilité des régimes.....  | Page 7         |
| 2. Améliorer l'équité du système.....   | Page 8         |
| 3. Faire prendre en charge les dépenses de solidarité par la fiscalité.....   | Page 11        |
| 4. Assurer les financements nécessaires afin d'assurer la viabilité de la tranche A à l'horizon 2040.....   | Page 11        |
| 5. Faire évoluer l'âge de départ en retraite de façon à limiter la détérioration du ratio cotisants – retraités.....  | Page 12        |
| 6. Face au constat de non-viabilité de la tranche B, mettre fin à ce régime de retraite en sauvegardant autant que possible les droits acquis des actifs et des pensionnés actuels..... | Page 13        |
| 7. Garantir que toute personne ayant une activité salariée ou non salariée cotise à un système d'assurance vieillesse.....  | Page 14        |
| 8. Lutter contre le travail dissimulé et améliorer le contrôle.....   | Page 15        |
| 9. Etudier l'intérêt et les modalités d'un régime vieillesse universel.....   | Page 15        |
| <b>Conclusion.....</b>  | <b>Page 16</b> |
| <b>Annexes.....</b>   | <b>Page 17</b> |

## INTRODUCTION

Le COSR rappelle en préambule son attachement au système de retraite par répartition basé sur la solidarité intergénérationnelle et sur les cotisations des actifs qui financent les pensions de retraite aujourd'hui.

De ce principe découle un second principe : la retraite versée doit être proportionnelle à l'effort contributif consenti durant la carrière et le nécessaire équilibre entre cotisants et retraités qui doit garantir aux générations des cotisants l'assurance du versement d'une pension de retraite décente à hauteur de leur contribution.

Personne ne peut prévoir avec certitude ce que sera la croissance économique, l'évolution du monde salarial, l'inflation, les nouvelles formes d'activité, l'impact sur l'économie des contraintes environnementales et technologiques.

Or notre système de retraite actuel est très dépendant des hypothèses de croissance économique et d'emploi. Il a dû faire face ces dernières années à plusieurs défis majeurs :

- L'augmentation de l'espérance de vie de la population, qui rallonge la durée pendant laquelle sont servies les pensions des retraités : ainsi au cours des vingt dernières années, l'espérance de vie à 60 ans a augmenté d'environ 3 ans pour atteindre en 2020 18 ans pour les hommes et 21 ans pour les femmes.
- La stagnation de l'emploi salarié depuis 20 ans : ainsi le nombre de cotisants en 2020 a été inférieur à celui de... 2004, avec pour effet de dégrader le ratio actifs/retraités, passé de 4,67 à 2,23 pendant la même période.
- Plus récemment la crise économique liée à la crise sanitaire de la Covid-19 a gravement impacté le montant des cotisations perçues, avec des perspectives de redressement encore incertaines
- Enfin, le régime de la tranche B, mis en place en 1995, a été instauré avec des paramètres et des taux de cotisations qui ne lui permettront pas de faire face à ses engagements envers les actuels et futurs retraités.

De plus, le vieillissement accéléré de nos sociétés, les fragilités sociales, une anxiété pour le futur nourrissent des interrogations sur la solidité de notre protection sociale voire des remises en cause du système de retraite par répartition basé sur la solidarité intergénérationnelle. Or un système de retraite par répartition doit reposer sur la confiance des actifs cotisants qui financent la retraite aujourd'hui, afin de leur garantir qu'elles percevront, à leur tour, les fruits de notre système de protection.

La réforme de 2019 a permis de limiter la hausse des déficits et était censée permettre un redressement des comptes pour 2025, en prenant en compte les hypothèses favorables de croissance de l'économie et de l'emploi faites à l'époque. Toutefois la crise de la Covid-19 a ruiné ces espoirs et dans tous les cas cette réforme ne permettait pas d'éviter le retour à des déficits croissants après 2025, du fait des départs massifs de nouveaux salariés à la retraite projetés par les études actuarielles.

Les rapports annuels 2020 et 2021 du COSR ont mis en évidence la situation critique de nos régimes de retraite et le besoin impératif et urgent de trouver des financements et de mener des réformes afin de les sauvegarder.

Nous constatons que la tranche A affiche un déficit d'environ 5 mds en 2020 et que ce déficit ne se résorbera dans les années qui viennent sans une action importante sur les ressources du régime, et que la tranche B n'est pas viable à long terme depuis sa création en 1995 et donc vouée à sa disparition, sauf à augmenter de façon considérable les cotisations au-delà de l'acceptable pour les générations qui financent la retraite, sans leur garantir une pension de niveau identique au retraités actuels pour leur propre future retraite.

Dans le système actuel, les principales options disponibles sont, soit l'augmentation des cotisations pour augmenter les produits, soit le report de l'âge légal de la retraite pour diminuer la durée de versement de la pension, soit l'allongement de la durée de cotisation, soit la baisse du rendement (droits acquis à retraite en regard de la cotisation versée) et donc des pensions.

Aucune de ces solutions prise isolément n'est envisageable. C'est un ensemble de mesures prises sur l'ensemble des paramètres des régimes de retraite, ainsi que des réformes plus structurelles, qui peuvent permettre de sauvegarder notre système de retraite.

En cas d'absence de réforme, les produits des cotisations continueront de ne plus couvrir le montant des pensions servies. Le régime de retraite ayant très prochainement utilisé toutes ses réserves pour compenser l'insuffisance des cotisations, il ne pourra plus redistribuer que ce qu'il perçoit. Lorsque le produit de cotisations de l'année sera épuisé, il ne pourra plus verser la totalité des pensions.

Dans le cadre des missions qui lui sont confiées par la loi, le COSR a donc décidé de faire des préconisations avec pour objectif de poser les bases d'un système de retraite refondé et pérenne.

Cette réforme d'ampleur intègre notamment le remplacement des régimes de retraite TA et TB par un régime unique de retraite par répartition, cela étant précédé par des ajustements paramétriques TA et TB dans la période transitoire précédant la mise en place du nouveau régime de retraite assurantiel en 2025.

## **A. Les grandes orientations**

### **1. Différencier ce qui ressort du système assurantiel et ce qui relève de la solidarité**

Aujourd'hui, environ un quart des dépenses de la branche retraite tranche A relèvent d'une logique de solidarité, c'est-à-dire que les pensionnés bénéficient de droits liés non pas à leur effort de cotisations, mais à leur situation personnelle ou familiale : droits à départ anticipé, droits familiaux et conjugaux, accès à des minima de pension.

Il s'agit notamment de :

- L'Allocation Complémentaire de retraite (2.7 milliards FCP par an dont 0.7 financés par les cotisations et 2.0 par une subvention du Pays)
- Les compléments enfants et conjoints à charge (1.6 milliards FCP)
- Le bénéfice de la Retraite Anticipée pour Travaux Pénibles (surcoût annuel estimé à 0.9 milliard par la CPS)
- Le départ anticipé pour inaptitude médicale (29.3% des départs en retraite en 2020, surcoût annuel estimé à 0.5 milliard)
- Les pensions de réversion (4.6 milliards)
- La validation gratuite pour la retraite des périodes d'arrêt maladie, d'accident du travail et de maternité (1.7 milliards de perte de cotisations au titre simplement de la tranche A)

- Fonds Social de Retraite (0.3 milliard FCP).

Nous préconisons une différenciation entre :

- Le système assurantiel de retraite basé sur la solidarité intergénérationnelle (CPS), financé par des cotisations, jusqu'à un plafond de salaires à définir, avec pour principe d'équité que chacun doit percevoir en fonction de son effort de cotisations
- Et les mécanismes de solidarité, financés par la fiscalité, destinés à soutenir les ressortissants entrant dans le cadre de dispositifs d'aide et de soutien particuliers.

## **2. Partager par tous l'effort de sauvegarde et de redressement de notre système de retraite**

La solidarité nécessite la responsabilité de tous les acteurs. La force d'un pays est sa cohésion sociale. Il n'y a pas d'un côté, les retraités et de l'autre des actifs. Dans le cadre de la solidarité intergénérationnelle qui est la base de nos systèmes de retraite, il ne peut pas être demandé aux jeunes générations de supporter seules la sauvegarde d'un système mis en place par les représentants de leurs aînés sans que ces derniers s'assurent de sa capacité à faire face aux engagements ainsi créés.

Nous savons que des financements exceptionnels seront nécessaires pour équilibrer le régime, et ainsi garantir la continuité du versement des pensions, tant que les réformes envisagées ne produiront pas leur plein effet. Nous préconisons que ces financements intègrent la contribution des salariés actifs, des entreprises mais aussi des retraités, ainsi qu'un soutien financier du Pays.

## **3. S'assurer que toute personne ayant une activité souscrive à un régime d'assurance vieillesse**

Lors du dernier recensement de la population réalisé en 2017, 93 591 personnes ont déclaré avoir une activité professionnelle. Or la même année la CPS comptait seulement 77 807 cotisants à la branche retraite du RGS.

Ces actifs non cotisants sont constitués pour une large part de patentés, professions libérales ou autoentrepreneurs affiliés au RNS, mais sans doute aussi par un certain nombre de personnes ne déclarant pas leur activité.

Cette situation crée un sentiment d'iniquité parmi les cotisants, notamment lorsque beaucoup de ces actifs non cotisants demanderont à bénéficier du minimum vieillesse lorsqu'ils atteindront l'âge de la retraite.

Bien que cette mesure n'ait pas d'impact significatif sur la pérennité financière de nos systèmes de retraite, et par souci d'équité et de cohésion sociale, nous préconisons donc que tout actif soit dans l'obligation de cotiser à un système de retraite afin de ne pas être entièrement à la charge de la collectivité pour sa future retraite.

## **4. Limiter le coût du travail**

La réforme de la branche retraite, ainsi que celles à venir des autres branches de la Protection Sociale Généralisée, doivent rechercher des modes de financement et mettre en place des outils de maîtrise des dépenses permettant de ne pas augmenter le coût global du travail, voire de baisser le montant des cotisations sociales qui pèsent sur le pouvoir d'achat des salariés, les créations d'emplois et la compétitivité des entreprises.

Le taux de cotisations sur la tranche A seule est ainsi passée de 15% à 22% depuis 2011.

Pour mémoire, le taux des cotisations patronales uniquement sur la branche retraite tranche A (cotisations de base + FSR + FSRE) représente aujourd'hui 16,03% du salaire en Polynésie Française, à laquelle s'ajoute la part salariale égale à 7,51%.

## **5. Créer les conditions permettant le développement économique et la création d'emplois**

Nos systèmes sont très dépendants des évolutions économiques et démographiques, qui conditionnent directement le nombre de cotisants et le niveau des masses salariales, et donc les recettes du régime.

Il est donc primordial d'identifier les freins au développement économique et aux créations d'emploi, ce qui signifie :

- Avoir une politique économique favorisant l'investissement productif et la création d'activité
- Lever les freins à l'embauche : alléger les contraintes administratives et juridiques qui découragent les chefs d'entreprise, notamment ceux des petites entreprises, tout en garantissant un socle de droits aux salariés dans la relation de travail.
- Rendre plus attractif l'appel à un emploi salarié plutôt qu'à un patenté : flexibilité, coûts.

## **6. Restaurer la confiance**

Pour rappeler les objectifs à la création de l'assurance vieillesse en 1945 en France « la sécurité sociale est la garantie donnée à chacun qu'en toutes circonstances, il disposera des moyens nécessaires pour assurer sa subsistance et celle de sa famille dans des conditions décentes. Trouvant sa justification dans un souci élémentaire de justice sociale, elle répond à la volonté de débarrasser nos concitoyens de l'incertitude du lendemain. »

Aujourd'hui, le système de retraites n'inspire pas confiance sur le long terme, notamment aux plus jeunes générations, et suscite des interrogations quant à sa soutenabilité et sa capacité à faire face aux aléas économiques et démographiques futurs.

Dans un système en répartition, les évolutions économiques et démographiques sont déterminantes. Le système doit offrir des garanties pour que, sur le long terme, les retraites soient équilibrées dans des scénarios économiques ou démographiques divers et que les adaptations aux évolutions de contexte qui n'auraient pas été prévues interviennent rapidement.

Un équilibre financier pérenne est donc la condition du retour de la confiance basé sur un équilibre entre les actifs cotisants qui finance et les retraités dont les droits sont fixés par une réglementation leur garantissant le versement d'une pension de retraite décente.

Pour y parvenir, des règles claires d'évolution des paramètres du système (taux de cotisation, âge de départ, montant des retraites) doivent être fixées pour faire face aux aléas, et être opposables aux futurs gestionnaires du régime.

D'autre part, un fonds de réserve, constitué à partir des réserves actuelles et des éventuels excédents futurs, offrira une assurance supplémentaire aux générations futures qu'elles aussi pourront bénéficier de retraites satisfaisantes.

Enfin, il est important d'apporter simplicité et lisibilité au système, afin que chaque ressortissant, à tout moment de sa carrière professionnelle, puisse connaître ses droits acquis et projeter ses revenus de retraité.

## **B. Les propositions d'actions en vue de sauvegarder et pérenniser nos systèmes de retraite**

### **1 Mettre en place une gouvernance et des méthodes de gestion permettant d'assurer la viabilité des régimes**

Les partenaires sociaux ont appelé à la création de branches financièrement autonome au sein de la Protection Sociale Généralisée, avec des régimes universels répondant à des objectifs d'équité et de solidarité pour l'ensemble de la population polynésienne.

Cela conduirait à la création d'une branche vieillesse intégrant nos régimes de retraite, mais aussi éventuellement la gestion et le financement du minimum vieillesse (ASPA).

Cette hypothèse retenue par le COSR soulève de multiples interrogations :

- En matière de gouvernance, quels seront les rôles et pouvoirs de l'autorité politique, des partenaires sociaux et des autres acteurs du champ de la retraite ? Ainsi plusieurs syndicats de salariés ont demandé la maîtrise du régime assurantiel dans un cadre contraignant adopté par la puissance publique et sous son contrôle.
- En matière de financements, sachant que les prestations servies relèveront pour certaines d'un système assurantiel et pour d'autres de la solidarité, comment s'assurer que les acteurs concernés (Pays et partenaires sociaux) remplissent leurs engagements financiers ? Et qu'advient-il en cas d'insuffisances de financement ?

Il faut donc que des règles de gestion strictes encadrent les futures décisions de l'instance en charge de la branche vieillesse. Dans cette optique, le pilotage du système doit répondre à un double objectif :

- Assurer la pérennité de nos régimes de retraite en ajustant ses paramètres (taux de cotisations, âge de départ, durées de cotisations pour bénéficier du taux plein, valeur d'achat et de service du point, ...) lorsque c'est nécessaire à leur sauvegarde, selon des critères aussi objectifs que possible liés aux évolutions économiques et démographiques
- Donner de la visibilité aux ressortissants sur l'évolution des paramètres directement liés à leurs revenus, en prévoyant les modalités de revalorisation des pensions, de la valeur d'acquisition du point ainsi que du montant des plafonds.

Nous préconisons que ces règles de gestion et d'indexation soient fixées dès la mise en œuvre de notre système de retraite refondé.

Nous rappelons aussi qu'une bonne gestion nécessite de bons outils de prévision afin d'anticiper les évolutions économiques, sociales et démographiques qui conditionnent les besoins de financement futurs. Le COSR, dans son dernier rapport annuel, a insisté sur la nécessité de mettre en place un outil de prévisions actuarielles dont les hypothèses prévisionnelles soient arrêtées et partagées par tous les acteurs concernés.

Par ailleurs, il sera nécessaire de redéfinir le niveau des réserves nécessaires au fonctionnement courant de la future branche, mais aussi permettant de faire face aux possibles aléas de la conjoncture économique.

A ce jour, la réglementation prévoit une obligation de réserves correspondant à une année de versement de pensions de retraites. Cette obligation n'est actuellement pas remplie et nous semble à la fois excessive et difficile à remplir au regard des enjeux de financement à venir.

Nous préconisons un total de 6 mois de réserves, avec deux niveaux :

- 3 mois de prestations au titre des besoins en fonds de roulement (financement courant des pensions et du fonctionnement de la CPS) : ces réserves sont incompressibles car elles correspondent au minimum nécessaire pour assurer la continuité de versement des pensions.
- 3 mois de réserves de sécurité en vue d'amortir les aléas de la conjoncture : elles pourraient être mobilisées en cas de conjoncture ou événement exceptionnel défavorable, puis être reconstituées dès que la situation économique et sociale le permet.

Ces réserves doivent faire l'objet d'un fonds spécial et bénéficier d'un mode de financement spécifique différent de celui des pensions.

A ce titre, afin de limiter les besoins en fonds de roulement, nous recommandons que :

- le délai de versement des cotisations déclarées se fasse dans les 2 mois qui suivent la déclaration, et ce pour tous les employeurs
- les pensions de retraite nouvelles soient versées en fin de mois pour alléger les besoins de trésorerie. Ce report n'aura pas d'effet pour les futurs retraités qui touchent leur dernier salaire à la fin du mois précédant leur retraite effective.

## **2 Améliorer l'équité du système**

Le système actuel pénalise certains profils de carrière par rapport à d'autres, et génère certaines iniquités entre ressortissants par rapport à leur effort de cotisations.

### *2.1 Retour de la retraite tranche A à une gestion par points*

La comptabilisation en points permettra de valoriser l'ensemble des périodes d'activité des ressortissants de manière équitable, là où la validation par mois ou trimestres favorise par exemple les salariés travaillant à temps partiel de manière régulière par rapport à ceux travaillant à temps plein mais avec des carrières hachées : ainsi un salarié travaillant toute l'année 30 heures par mois se voit aujourd'hui valider son année complète, alors que celui qui a travaillé à plein temps pendant 6 mois n'aura que ces 6 mois validés, pour un effort de cotisations beaucoup plus important.

De la même manière, le système actuel de calcul des pensions, basé sur le Salaire Moyen de Référence (SMR) favorise les carrières ascendantes par rapport aux carrières plus linéaires ou à ceux qui ont connu des aléas de fin de carrière.

Le système par points comptabilisera donc les droits constitués par les ressortissants par l'acquisition de points tout au long de la carrière, et rendra les droits acquis chaque année plus visibles pour eux, alors qu'aujourd'hui le montant de leur retraite n'est souvent connu qu'au moment du départ.

Il s'agira donc de définir une valeur d'acquisition et une valeur de service du point, qui permettra la transformation des pensions en cours et des droits acquis en points de retraite.

En ce qui concerne les ressortissants n'ayant pas encore liquidé leur retraite.

- En ce qui concerne les ressortissants n'ayant pas encore liquidé leur retraite, il conviendra d'arbitrer entre trois options :
- Reconstitution complète de carrière en calculant rétroactivement les points acquis comme si le système existait depuis l'origine ; toutefois dans ce cas il conviendrait de mettre en place une garantie minimale de points (GMP) afin de ne pas trop pénaliser les petits salaires de début de carrière, notamment avant les revalorisations du SMIC survenues durant les années 2000 : le SMIG a ainsi augmenté de 44% entre 2003 et 2020 pendant que le plafond de la tranche A n'augmentait que de 13% pendant la même période.
- Photographie des droits relatifs à la carrière effectuée réalisée à la date de mise en place du nouveau système, avec calcul du SMR du ressortissant selon la méthode actuelle (15 meilleures années parmi les 20 dernières années de cotisations), et transformation de ce SMR en points en prenant en compte la durée de cotisations à cette date.
- Même méthode que précédemment, mais en prenant en compte une période de référence plus longue pour le calcul du SMR.

Les deux valeurs d'acquisition et de rendement des points permettront d'apprécier le rendement du système de retraite, c'est-à-dire la retraite obtenue par un assuré à partir des points acquis sur les cotisations versées. L'objectif est de trouver un rendement d'équilibre du système, c'est-à-dire le rapport entre la valeur de service et la valeur d'acquisition des points, qui permette de garantir la viabilité du régime à long terme.

Des travaux complémentaires sur les implications juridiques et opérationnelles de cette transition devront être menés préalablement à toute réforme.

## 2.2 *Agir contre les iniquités du minimum vieillesse par rapport aux cotisants au régime de retraite (= récompenser l'effort de cotisations)*

La reconnaissance du travail et de l'effort de cotisations doit être au cœur de la réforme.

Cela passe notamment par :

- La garantie d'une pension minimale pour ceux qui ont travaillé plus élevée que le minimum vieillesse, par exemple en étudiant une majoration du minimum vieillesse par année d'assurance retraite cotisée
- L'harmonisation des majorations pour conjoint et enfants à charge

## 2.3 *Fin de la gratuité de l'acquisition de droits à retraite en cas de suspension du contrat de travail (indemnités journalières maladie, accident du travail et maternité) ;*

Aujourd'hui, en cas de suspension du contrat de travail pour les motifs ci-dessus évoqués, les périodes sont validées gratuitement sans contrepartie de versement de cotisations salariales ni patronales.

Le montant des cotisations échappant ainsi à notre régime de retraite peut être estimé à 1,7 milliards FCP par an au titre de la tranche A seule.

Dans le futur régime par points, nous préconisons que les périodes restent validées mais qu'elles ne donnent pas lieu à l'acquisition de points, sauf si un autre régime ou une autre source de financements venaient à verser les cotisations correspondantes au titre de la solidarité.

## 2.4 *Mise sous condition de ressources des pensions de réversion ou plafonnement du cumul pension – réversion.*

En matière de réversion, le conjoint survivant bénéficie d'une pension de réversion correspondant à 66% de la pension du conjoint décédé, qu'il peut cumuler avec un revenu salarial ou sa propre pension de retraite.

La population actuelle de retraités étant actuellement relativement jeune d'un point de vue démographique, le coût total des pensions de réversion, qui s'élève déjà à près de 4,6 milliards FCP en TA et TB pour 2020, va augmenter de manière significative dans les 20 ans à venir (prévision CPS de 10 milliards FCP à l'horizon 2040).

S'agissant d'un dispositif de solidarité, nous préconisons que soit étudié le plafonnement de ces pensions en prenant en compte soit les revenus globaux du conjoint survivant, soit au moins l'ensemble des pensions qui lui sont versées par la CPS.

## 2.5 *Débat autour du cumul activité – retraite*

Dans un souci de solidarité intergénérationnelle, et bien que cela n'ait pas d'impact significatif sur la pérennité de nos régimes de retraite, il nous paraît important de clarifier les droits et devoirs dans ce domaine.

La règle actuelle est que :

- Un retraité ayant bénéficié du régime de départ anticipé au titre de la RATP (travaux pénibles) voit sa pension suspendue s'il reprend un travail salarié jusqu'à l'âge autorisé du droit au départ en retraite (57 ans).
- Si ce retraité travaille comme salarié après avoir liquidé sa pension, il continue de cotiser mais n'acquiert plus de droits
- Un retraité ayant bénéficié du régime de départ anticipé au titre de la RATP (travaux pénibles) voit sa pension suspendue s'il reprend un travail salarié

Si l'on peut comprendre le besoin de compléter leurs revenus pour les retraités bénéficiant de faibles pensions, il est également important de permettre aux jeunes générations d'occuper les emplois disponibles.

Nous préconisons d'élargir et de simplifier ces dispositions de la manière suivante :

- Pas de cumul retraite-emploi salarié en cas de départ anticipé quelle que soit la raison : dans ce cas, le versement de la pension est suspendu mais le salarié continue à acquérir des droits à pension qui seront ainsi réévalués lorsqu'il demandera à liquider de nouveau sa retraite.
- En cas de cumul retraite-emploi salarié après l'âge légal : plafonnement du cumul de ces deux revenus à un niveau à déterminer

En ce qui concerne le cumul retraite-activité indépendante (patentés), il est difficile de légiférer compte tenu de la diversité des situations. Toutefois des sanctions exemplaires doivent être instaurées contre le retraité (prestataire) et le bénéficiaire de la prestation, en cas de requalification de cette prestation en contrat de travail (saliariat déguisé).

### **3 Faire prendre en charge les dépenses de solidarité par la fiscalité**

L'une des orientations majeures préconisées est de différencier ce qui ressort du système assurantiel et ce qui relève de la solidarité, et de financer ces dépenses de solidarité par la fiscalité.

A ce jour, seule l'Allocation Complémentaire de Retraite (ACR) pour les retraités ayant moins de quinze années de cotisations est prise en charge par la fiscalité (subvention du Pays). De plus cette prise en charge n'a pas de base légale, son montant peut donc être revu à tout moment par le pouvoir politique.

Nous préconisons que toutes les charges de retraite ayant un caractère de solidarité soient financées par la fiscalité via la création d'un Fonds de Solidarité Vieillesse (FSV), financé par des taxes affectées ou des subventions du Pays, prenant ainsi en charge :

- les minima de retraite (ASPA et ACR), quelles que soient les durées de cotisations des ressortissants ;
- les dispositifs de départs anticipés (RATP, inaptitude, etc.) ;
- les aides sociales à l'attention des retraités (Fonds Social de Retraite) ;
- les droits familiaux (compléments pour conjoint et enfants à charge) ;
- éventuellement, l'attribution de points au titre des périodes d'interruptions d'activité subies (maladie, accident du travail, maternité, etc.).

### **4 Assurer les financements nécessaires afin d'assurer la viabilité de la tranche A à l'horizon 2040**

Afin de restaurer la confiance des ressortissants dans leur système de retraite, et de donner de la visibilité aux acteurs économiques, il est nécessaire de fixer le cadre et les modalités des financements.

Nos régimes de retraite doivent faire face :

- A court terme, à des besoins de financement immédiats, compte tenu des déficits courants actuels, de l'épuisement des réserves et des conséquences de la crise de la Covid-19 ;
- A moyen terme, c'est-à-dire lorsque les réformes commenceront à produire leurs effets, à des financements courants permettant de parvenir au rendement d'équilibre global du régime du régime, ainsi qu'à la nécessité de reconstituer les réserves ;
- A long terme, à des modalités de financement permettant d'absorber les aléas de la conjoncture.

Pour répondre à ces besoins, nous préconisons :

- Pour les besoins de financement immédiats et la reconstitution des réserves, la mise en place d'une contribution exceptionnelle affectant les revenus dé plafonnés des salariés, les entreprises et les retraités, éventuellement appuyée par une participation du Pays ; cette contribution est destinée à sauvegarder et à redresser nos systèmes de retraite dont les difficultés trouvent en grande partie leur origine dans l'absence d'anticipation de tous les acteurs du champ de la retraite pour assurer leur viabilité à long terme, et il est donc naturel que leur sauvegarde soit l'affaire de tous ;
- Compte tenu de l'absence de réserves liquides du régime tranche A, étudier l'intérêt d'une hausse significative et progressive de son plafond pendant la période précédant la fusion des deux régimes, qui permettrait de lui assurer des recettes supplémentaires ;
- Cette opération entraînerait nécessairement une baisse corrélative des recettes et donc une hausse des déficits de la tranche B, toutefois le solde global serait positif du fait de la différence de taux de cotisations entre les deux régimes, et le régime tranche B pourrait faire face à l'augmentation de son déficit grâce à ses réserves disponibles positif du fait de la différence de

taux de cotisations entre les deux régimes, et le régime tranche B pourrait faire face à l'augmentation de son déficit à court terme grâce à ses réserves disponibles ;

- Pour les futurs besoins de financement courants, la fixation de règles de gestion concernant les évolutions de taux de cotisations et la mise en place éventuelle de taux d'appel non générateurs de droits ;
- Pour les aléas conjoncturels, l'utilisation du fonds de réserve selon des modalités et avec des limites à définir, pour garantir la valeur du point et le niveau des retraites face aux évolutions du cycle économique.

## **5 Faire évoluer l'âge de départ en retraite de façon à limiter la détérioration du ratio cotisants – retraités**

La réforme de 2019 a modifié les règles des départs en retraite, en retardant l'âge légal de départ et en augmentant la durée de cotisations nécessaire pour bénéficier du taux plein. Comme mentionné dans notre rapport annuel 2021, nous pouvons en constater les premiers effets sous forme d'une augmentation de l'âge moyen de départ en retraite des ressortissants.

Toutefois, sur la base de ces règles en vigueur, les actuaires prévoient une augmentation de 79% du nombre des retraités d'ici 2040. Même en cas de perspectives favorables de créations d'emplois, cela conduira à une détérioration significative du ratio cotisants-retraités, qui est déjà passé de 4.67 en 2003 à 2.23 en 2020 avec une prévision à moins de 1.50 en 2040, Un tel ratio ferait peser une charge insupportable sur les actifs pour financer les retraites.

Un tel ratio ferait peser une charge insupportable sur les actifs pour financer les retraites, il est donc nécessaire de limiter sa dégradation autant que possible.

Nous pouvons envisager :

- Le durcissement des modalités de départ anticipé (hausse des abattements, augmentation de l'âge minimal d'ouverture des droits...), voire la suppression des départs anticipés hors « motif impérieux » (RATP, inaptitude) ; dans ce cadre :
  - Les modalités de départ au titre des travaux pénibles doivent être révisés pour prendre plus en compte des critères de pénibilité objectifs et mesurables (port de charges lourdes, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste à une fréquence élevée, activités en milieu hyperbare, travail dans des températures extrêmes, travail dans le bruit) ; elles pourraient être inspirées par le modèle métropolitain du compte professionnel de prévention (C2P) qui permet de mesurer leur exposition à un risque professionnel pouvant laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé,
  - Les critères et le processus permettant les départs anticipés pour Inaptitude ou invalidité doivent être réformés en urgence, à la suite du constat alarmant de l'augmentation de ce type de départs en 2020 (29% de l'ensemble des départs en retraite en 2020 !),
  - La situation des salariés licenciés économique au-delà d'un certain âge et privés d'emploi depuis une durée à définir doivent faire également l'objet d'une attention particulière, du fait de la difficulté à retrouver un emploi, avec des possibilités de départ anticipé à des conditions à définir.

- L'augmentation de la durée de cotisations nécessaire pour bénéficier du taux plein, qui pourrait être porté graduellement à 40 ans, afin d'inciter les ressortissants à poursuivre leur carrière jusqu'à l'âge suffisant.
- L'évolution de l'âge légal de départ : il s'agit d'assurer l'équilibre du système, d'éviter que trop de personnes partent avec des retraites trop faibles et de réguler les évolutions démographiques. Cet âge légal de départ a été modifié par la réforme de 2019, étant porté graduellement à 62 ans en 2023.

Nous préconisons que les gains d'espérance de vie futurs soient partagés à 2/3 en durée de vie active et à 1/3 en durée de vie en retraite. Un point de situation pourrait être fait tous les 5 ans et l'âge départ serait ainsi ajusté en fonction de l'évolution réelle de l'espérance de vie avec une première évaluation avec les résultats du recensement de la population en Polynésie française qui pourrait intervenir en 2023.

Dans un souci d'équité et de visibilité pour les ressortissants, les modifications touchant l'âge de départ et la durée de cotisations ne devront pas se faire à une date donnée pour toute la population, mais en référence à leur année de naissance, assurant ainsi les mêmes conditions de départ pour une génération donnée.

Ces évolutions vont aussi entraîner la nécessité de revoir la gestion de la fin de carrière professionnelle des salariés, mais aussi la libération plus tardive des emplois pour les jeunes. Il faudra donc faciliter la transition entre l'emploi et la retraite, notamment en envisageant des systèmes de retraite progressive, permettant par exemple de réduire son activité et de compenser la perte de revenu par la liquidation d'une partie de sa retraite tout en continuant de travailler et de se constituer des droits à retraite. Un tel dispositif permettrait une fin de carrière progressive tout en ouvrant une opportunité d'entrée sur le marché du travail et d'acquisition d'expérience pour le jeune salarié.

## **6 Face au constat de non-viabilité de la tranche B, mettre fin à ce régime de retraite en sauvegardant autant que possible les droits acquis des actifs et des pensionnés actuels**

Le régime de la tranche B a été créé en 1995 avec des paramètres qui s'avèrent rendre impossible sa survie à moyen terme : validation des gratuite des services passés, taux de rendement élevé, insuffisance des taux de cotisations.

Les deux options qui se présentent sont, soit de revoir de manière drastique ces paramètres afin d'ajuster son taux de rendement sur les réalités économiques et démographiques, soit de mettre fin au régime en rachetant ou transférant à un autre régime de retraite les droits acquis par les ressortissants et le service des pensions en cours.

Nous préconisons la deuxième option, car la tranche B compte peu de ressortissants à l'échelle d'un régime de retraite (moins de 40.000 cotisants dont une bonne partie ne cotise que de manière épisodique lorsqu'ils perçoivent des primes leur permettant de dépasser le plafond de la tranche A). La base de cotisations n'est donc pas suffisamment large et stable pour permettre une gestion du système.

- Hypothèse 1 : remboursement des cotisations versées ou indemnisation des droits acquis

Cette hypothèse nécessite un financement de départ extrêmement lourd, sauf à faire accepter un étalement du remboursement ou de l'indemnisation. Elle a l'avantage de solder les droits acquis mais, au-delà du problème du financement, ne répond pas aux besoins des pensionnés actuels et de ceux qui le seraient prochainement, qui devraient trouver une solution alternative pour leur vieillesse.

- Hypothèse 2 : fusion avec la tranche A

Nous pouvons envisager, soit une reprise des engagements de la tranche B par la tranche A, soit la création d'un nouveau régime unifié fusionnant les deux tranches.

Sachant que la majorité des ressortissants des ressortissants ne cotisent pas ou peu à la tranche B, la reprise des engagements par la tranche A ferait peser sur tous, et notamment sur les petits salaires, le financement des droits acquis par ceux dont les revenus excèdent le plafond de la tranche A. Cette solution n'est donc pas acceptable en l'état.

Nous préconisons donc la création d'un nouveau régime unifié, par points, avec un plafond qui serait au maximum égal au plafond actuel de la tranche B (520.000 FCP par mois) à sa création.

Toutefois, il est nécessaire de réformer et de rétablir l'équilibre des deux régimes actuels avant de les intégrer dans le futur régime unique, afin de garantir l'équité entre les ressortissants des deux régimes.

Concernant particulièrement la tranche B, cela pourrait signifier :

- Aligner dès que possible le taux de cotisations sur celui de la tranche A, c'est-à-dire le porter de 17.43% à 22.00% ; cet alignement pourrait s'envisager sur 2/3 ans à partir de 2022 sans modification du Salaire Horaire de Référence afin de ne pas générer d'acquisition supplémentaire de points
- Mettre en place une contribution sur les points tranche B non cotisés (périodes avant 1995), ou une valeur de service particulière sur ces points
- Décorréliser les valeurs d'acquisition et de service du point
- Baisser la valeur de service du point afin d'aligner le taux de rendement du régime a minima sur celui de la tranche A

- Hypothèse 3 : reprise des engagements par une autre caisse de retraite

Il pourrait être enfin envisagé de négocier la reprise des engagements par une caisse de retraite extérieure au Pays, comme l'AGIRC-ARRCO.

Cette hypothèse doit être rapidement évaluée en prenant contact avec cet organisme pour connaître leur intérêt éventuel et les conditions d'une telle opération. Il est par exemple certain que, comme pour la deuxième hypothèse, cet organisme exigera une réforme drastique et préalable pour limiter le niveau des engagements futurs.

Enfin, en fonction du périmètre de notre nouveau régime de retraite (plafond, taux de rendement, niveaux de pension), l'adhésion collective ou individuelle des assurés à des retraites complémentaires ou à des contrats d'assurance vie-retraite pourrait être encouragée sous la forme d'abattements fiscaux ou sociaux.

## **7 Garantir que toute personne ayant une activité salariée ou non salariée cotise à un système d'assurance vieillesse**

Comme mentionné précédemment, un nombre significatif d'actifs ne cotisent pas à nos régimes de retraite : patentés, professions libérales ou autoentrepreneurs affiliés au RNS, mais sans doute aussi un certain nombre de personnes ne déclarant pas leur activité. Il en est de même des stagiaires, notamment ceux bénéficiant de contrats SEFI.

Nous préconisons donc l'adhésion obligatoire de toute personne ayant une activité rémunérée à un système d'assurance vieillesse.

Les modalités devront être négociées avec des représentants des intéressés, avec les options suivantes :

- Adhésion au nouveau régime de retraite fusionné des salariés ; une des questions sera la prise en compte ou non des particularités des travailleurs indépendants qui n'ont pas d'employeur pour participer au financement de leur protection sociale, et dont la base déclarative n'est pas la même que celle des salariés (ainsi en Métropole il a été envisagé un abattement forfaitaire appliqué au revenu déclaré comptablement avant prélèvements sociaux).
- Création d'un régime spécial pour ces populations ; elle ne nous paraît pas viable compte tenu du faible nombre et de la diversité des personnes concernées
- Adhésion à un ou plusieurs régimes de retraite extérieurs existants ; dans ce cas les modalités devront être clairement définies (choix ou pas entre répartition et capitalisation, conditions d'âge pour bénéficier de la retraite, plafonds...), et devront assurer a minima une pension égale au minimum vieillesse pour une carrière complète.

## **8 Lutter contre le travail dissimulé et améliorer le contrôle**

En effet la CPS, du fait notamment de son statut, ne bénéficie pas de tous les moyens nécessaires à ce travail de contrôle, par exemple en matière de coordination et d'échange d'informations avec la DICP et d'autres organismes du Pays.

Nous proposons donc d'étudier la création d'un organisme type URSSAF, qui aurait pour mission la collecte et le contrôle des cotisations et des contributions sociales, et serait doté des moyens humains, techniques et juridiques pour accomplir cette tâche.

## **9 Etudier l'intérêt et les modalités d'un régime vieillesse universel**

Plusieurs pays étudient ou ont mis en place une pension forfaitaire, universelle, ouverte à tous les citoyens et proportionnelle à la durée de résidence dans le pays, financée par la fiscalité.

A cette pension forfaitaire s'ajoutent des systèmes d'assurance retraite collectifs, par répartition ou par capitalisation. A titre individuel, les assurés peuvent se constituer un « troisième étage » de retraite en adhérant à des contrats type « assurance vie » à des conditions fiscales très avantageuses.

Ces modèles posent évidemment la question de leur périmètre, de leurs modalités et de leur financement, ainsi que de la manière de changer de système en restant équitable entre les différentes populations concernées.

Le COSR suggère la création d'un groupe de travail spécifique afin de réfléchir à l'intérêt, aux objectifs et aux modalités possibles d'un tel système.

## CONCLUSION

Les présentes préconisations ne représentent à ce stade que des orientations dont devront être vérifiées la faisabilité technique et juridique, ainsi que l'acceptabilité par la population et par les différents acteurs du champ de la retraite.

Les différents paramètres du système (taux, âges, durées, plafonds...) ne pourront être arrêtés qu'après réalisation d'une étude actuarielle permettant de s'assurer qu'ils mènent à une viabilité de nos régimes de retraite au moins jusqu'en 2040. Il n'est en effet pas acceptable que les ressortissants, notamment les plus jeunes, ne puissent pas avoir de visibilité sur leur future retraite, l'insuffisance des réformes passées ayant pour conséquence actuelle la remise en cause périodique des modalités de départ ou de calcul des pensions.

Nous faisons face aujourd'hui à :

- Des besoins urgents de trésorerie pour assurer la continuité de service des pensions ;
- Une nécessité de réformer notre système de retraite tranche A afin de garantir sa viabilité à long terme ;
- L'obligation de traiter les engagements de notre système de retraite tranche B envers ses ressortissants, dans la mesure où il ne pourra pas les assumer entièrement.

La plupart de nos préconisations nécessitent des études techniques, juridiques et financières complémentaires, ainsi que le vote de Lois de Pays dont le processus doit être entamé dès que possible.

Nous préconisons en effet que ces Lois de Pays puissent être votées dans le courant du premier semestre 2021 pour permettre leur mise en application progressive à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, et avec pour objectif la mise en place du système de retraite refondé et unifié au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Nous sommes parfaitement conscients que ces réformes sont difficiles, mais elles sont absolument nécessaires sous peine de voir la faillite de notre système de retraite, qui conduirait à ne pas pouvoir servir l'intégralité des pensions de nos anciens. Notre protection sociale s'est développée depuis plus de 50 ans dans un contexte de croissance économique et sociale quasi continue qui permettait de compter sur cette croissance et sur les générations à venir pour remplir les engagements présents et futurs. L'augmentation de l'espérance de vie et le ralentissement de la croissance ne permettront plus de perpétuer ce modèle, sauf à faire hériter un fardeau insupportable pour les générations à venir.

Le principal défi sera de trouver les moyens de sauvegarder au mieux les actuelles et futures pensions de retraite, qui sont non seulement indispensables au bien-être de nos anciens, mais contribuent aussi souvent, par leur caractère garanti et stable, au soutien de leur famille élargie lors des crises économiques ou à l'occasion d'accidents de la vie.

# ANNEXES

**REFORME DES RETRAITES****Tableau récapitulatif des actions envisagées**

Hypothèse : pour toutes les réformes exigeant des lois de Pays, vote dans le courant du 1<sup>er</sup> semestre 2022 pour application au 1<sup>er</sup> janvier 2023 (compte tenu des possibles recours).

|    | <b>Action</b>  | <b>Observations</b>  | <b>Date effet</b> | <b>Acte</b> |
|----|--|--|-------------------|-------------|
| 1  | Création d'une branche vieillesse autonome   | Définir modalités gouvernance et gestion<br>Gouvernance. Régime d'assurance<br>Régime de solidarité<br>Rôle des partenaires sociaux ?  | 2023              | LP          |
| 2  | Prise en charge de la solidarité par la fiscalité (Fonds de Solidarité Vieillesse)   | Définir le périmètre de la solidarité<br>Financement de l'assurance : cotisation<br>Financement de la solidarité : impôt   | 2022              | LP          |
| 3  | Contribution sociale exceptionnelle d'équilibre sur tous les revenus salariés (déplafonnés) + retraités  | Contribution temporaire destinée à combler les déficits dans l'attente de l'effet des réformes : durée à définir en fonction des simulations à venir.  | 2022              | LP          |
| 4  | Augmentation du plafond de la tranche A  | Etude d'impact sur tranche A et tranche B  | 2022              | CM          |
| 5  | Durcissement ou suppression des départs anticipés  | Hors « motifs impérieux » (RATP, inaptitude médicale...).<br>Suppression ou report de l'âge : 60 ans et durcissement des abattements.<br>Etude d'une retraite anticipée pour les salariés âgés licenciés économiques | 2023              | LP          |
| 6  | Réforme RATP   | Période de référence, critères de pénibilité...  | 2023              | LP          |
| 7  | Réforme retraite pour inaptitude médicale / invalidité   | Âge ; conditions. Taux d'invalidité mini.  | 2023              | LP          |
| 8  | Allongement de la durée de cotisations permettant de bénéficier du taux plein  | Réforme progressive en fonction de l'année de naissance du cotisant.   | A partir 2024     | LP          |
| 9  | Constituer un fonds de réserves pour faire face aux besoins de fonds de roulement et aux aléas conjoncturels.  | Définir le niveau (6 mois ?) et le délai pour les reconstituer<br>Assiette, taux, modalités de financement à préciser.   | A partir 2025     | LP          |
| 10 | Validation du système par points en tranche A  | Définir modalités de transformation des droits SMR en points<br>Garantie minimale de points pour les petits salaires ?<br>Modification préalable valeur du SMR avant application régime unique ?                     | 2025              | LP          |
| 11 | Elargissement de la retraite CPS à tous les assimilés salariés (stagiaires, contrats aidés, élus...)   | Après mise en place de la retraite par points ou à la date d'application du régime unique de retraite  | 2025              | LP          |
| 12 | Fin de la gratuité d'acquisition de droits à retraite en cas de suspension du contrat de travail (Indemnités Journalières maladie, accident du travail et maternité) |  | 2023              | LP          |
| 13 | Mise sous condition de ressources des pensions de réversion ou plafonnement cumul pension + réversion  | Conditions d'âge et de niveau de revenu.<br>Plafond à définir.   | 2023              | LP          |
| 14 | Alignement des cotisations tranche B sur la tranche A ou mise en place d'un taux d'appel   |  | 2022 / 2024       | CM ou LP    |
| 15 | Décorrélacion des valeurs d'acquisition et de service du point tranche B   |  | 2022 / 2023       | CM ou LP    |
| 16 | Baisse de la valeur de service du point tranche B  | Objectif : a minima alignement du taux de rendement sur tranche A<br>Différenciation points cotisés et non cotisés   | 2023              | CM          |
| 17 | Régime unique de retraite par répartition et par points.   | Emporte la disparition de la tranche B actuelle<br>Plafond à définir   | 2025              | LP          |

|    |  |   |      |                    |
|----|--|---|------|--------------------|
|    | Intégration des pensions, droits acquis et cotisations TB selon nouveau plafond  |   |      |                    |
| 18 | Mise en place principes et outils de pilotage du système   | Règles d'évolution : plafond, cotisations, valeur d'achat et de service du point<br>Mise en place taux d'appel : principes, modalités | 2022 | CPS<br>COSR<br>MEF |
| 19 | Recherche d'un organisme de retraite susceptible de reprendre les cotisations, les pensions et les engagements des salaires au-delà du nouveau plafond tranche A | Ouverture de négociations avec l'AGIRC  | 2021 |                    |
| 20 | Mise en place d'un système de retraite progressive   | Etude   |      |                    |
| 21 | Mise en place d'un système de retraite pour les non-salariés   | Etude   |      |                    |
| 22 | Création d'un organisme collecteur type URSSAF   | Etude   |      |                    |
| 23 | Cumul activité - retraite  | Débat   |      |                    |
| 24 | Majoration du minimum vieillesse par année d'assurance retraite cotisée.   | Étude   |      |                    |

**SÉANCE DU COSR DU MARDI 12 OCTOBRE 2021****PRÉCONISATIONS DU COSR POUR  
LE PLAN DE SAUVEGARDE ET DE PÉRENNISATION  
DE NOS RÉGIMES DE RETRAITE POLYNÉSIENS****DÉCARATION DU REPRÉSENTANT DU SDIRAF AU COSR****ÉMILE VERNIER**

Depuis de très nombreuses années, la gestion de la CPS a fait l'objet d'audits financiers commandés à des sociétés spécialisées extérieures ou à des experts mis à disposition pour rédiger ces comptes rendus, rémunérés à coups de millions : Blanchard, Vermeil, Durin, Winter, plus récemment Fraeris.

Le rapport Winter du début des années 2000 avait une nouvelle fois mis l'accent sur la cessation de paiement des charges de la CPS, si DES REFORMES N'ÉTAIENT PAS ENVISAGÉES, estimant cette cessation de paiement à une vingtaine d'années.

La branche vieillesse de la CPS étant un régime jeune, qui a atteint sa majorité de 35 années d'existence en 2003, elle a pu engranger des réserves qu'on pouvait imaginer suffisantes, jusqu'à atteindre 63 milliards en 2008.

Certaines décisions politiques de 2006 et la crise économique mondiale de 2008 sont arrivées et ont entraîné des fuites de réserves structurelles par milliards. Entre 2009 et 2020, ce sont près de 40 milliards de réserves qui ont été utilisées pour compenser les pertes de cotisations.

Pendant ces années, les budgets de la CPS ont été votés et approuvés par le CA du RGS et par les pouvoirs politiques, en déséquilibre, sans que cela ne fasse sourciller les responsables. La commission retraite de la CPS, qui auraient dû faire des préconisations à partir de 2009, n'a pas rempli son rôle de lanceur d'alerte. Pire en pleine crise, elle ne s'est plus réunie plusieurs années de suite.

Quelques petites mesures paramétriques ont été prises au début des années 2010, mais les déficits étaient tellement importants qu'elles n'ont pas servi à grand chose.

Une grande réforme a été menée, difficilement, en 2018 et 2019. Cette réforme a rempli plus ou moins son rôle, mais la crise sanitaire de 2020 a anéanti tous les bienfaits constatés. Parmi les réformes nouvelles créées en 2019, figuraient la création du COSR. En peu de temps, de mai 2019 à octobre 2021, le COSR, sous les impulsions de ses 2 présidents, Dimitri Pitoeff et Thierry Mosser, sans aucun autre moyen que la bonne volonté de ses membres et de ses rapporteurs, a pu rédiger, en pleine pandémie, 2 rapports de mise au point de nos systèmes de retraite polynésiens, mettant en exergue les très grandes difficultés de trésorerie de notre branche vieillesse du RGS de la CPS. En 2 ans, le COSR a pu faire plus et sans moyens, ce que les autorités et la CPS n'avaient pas su faire en 20 ans.

Au COSR, les discussions et débats, menés par les présidents en exercice, ont été d'un excellent niveau et extrêmement riches et documentées. J'avoue, sans fausse modestie, avoir parfois été un peu largué par le niveau de connaissances des uns et des autres, sachant que les retraités n'avaient pas le même niveau d'informations qu'avaient les membres du COSR, par ailleurs membres du CA du RGS de la CPS.

Par la présente, je souhaite remercier chaleureusement, au nom de mes mandants, les membres du COSR qui ont fait en sorte de donner à notre conseil ses lettres de noblesse. Oui, le conseil est utile, il est performant et il a toute la légitimité pour donner ses avis. Merci aux membres du COSR.

Les retraités sont inquiets. Il ne fait plus de doute désormais que la cessation de paiement menace notre CPS qui n'a plus les moyens de faire face à ses nombreuses charges essentielles pourtant.

Le représentant du SDIRAF en appelle solennellement aux autorités pour :

- accorder au COSR les moyens de fonctionner normalement : budget, secrétariat, local, moyens techniques et humains.
- tenir compte des préconisations faites par le COSR dans le présent rapport,
  - o tenir compte du calendrier proposé,
  - o mettre en place rapidement les structures nécessaires à la surveillance et au contrôle de ces préconisations, faute de quoi, la situation de notre retraite CPS deviendrait encore plus incontrôlable et la responsabilité de cette situation en reviendra aux décideurs politiques qui n'auront pas su prendre leurs responsabilités après tant d'années de mutisme ou d'insouciance.

Un grand maururu aux membres du COSR et Longue Vie à notre conseil.

Papeete, le 11 octobre 2021

**Emile Vernier**



## Préconisations du COSR relatives à la réforme des régimes de retraite polynésiens Réunion du mardi 12 octobre 2021.

### Explication de vote du représentant de la Confédération Syndicale A TI'A I MUA

Le représentant de la Confédération Syndicale A TI'A I MUA soutient les préconisations de réforme des régimes de retraite polynésiens mises au vote du COSR le mardi 12 octobre 2021 malgré certaines précisions et certaines appréciations divergentes qu'il nous paraît nécessaire de rappeler. Ces points devront être rapidement abordés dès la transmission des préconisations du COSR sur la réforme du système de retraite polynésien au Ministère en charge de la réforme de la Protection Sociale Généralisée (PSG) et au Président du Pays.

#### 1/ Le calendrier de la réforme.

Cette précision permet d'encadrer les réformes dans le temps notamment de la période transitoire 2022-2025 pour éviter notamment l'approfondissement du déficit des comptes de la TA dans des proportions difficiles à combler.

- 2022-2023. Ajustement paramétriques des régimes de retraite TA et TB.
- 2024. Vérification finalisation des hypothèses de transformation des retraites TA, TB en régime unique - 2025. Régime unique de retraite par répartition et par points remplaçant la retraite TA et TB.

#### 2/ Les majorations de pension.

La pension de réversion nous semble pouvoir être maintenue dans le champ de l'assurance retraite et réajustées. Ce complément au régime de retraite est inclus dans tous les régimes de retraite y compris par capitalisation.

En revanche

La majoration pour conjoint à charge peut relever de la solidarité, le pays fixant la majoration pour conjoint à charge dans le dispositif du minimum vieillesse afin d'unifier ce complément de ressources dans le cadre de la réforme de la branche famille. De même, la majoration pour enfant à charge peut rester dans le champ de la retraite jusqu'à la mise en place de la réforme de la famille et des prestations familiales.

#### 3/ Sur le contrôle de l'activité des patentés notamment des retraités patentés.

Il est nécessaire de contrôler de manière effective les dérives constatées de l'emploi patenté qui souvent se réduit à travailler pour une seule entreprise et pour les retraités l'entreprise où ils étaient salariés lorsqu'ils étaient en activité. Toute activité du retraité doit donner lieu à déclaration et à contribution auprès de la CPS.

#### 4/ Sur l'équité et le rendement du système de retraite. -

Le rendement.

Nous préconisons que soit explicité la notion de rendement : le rendement est défini par le rapport entre le montant du droit acquis en retraite et le montant de la cotisation versée.

Nous estimons que l'effort d'équité devrait porter sur:

- Pour les retraités.
- Tranche A, la participation à la contribution exceptionnelle sans toucher les pensions.
- Tranche B, la participation à la contribution exceptionnelle et une baisse à définir de la valeur du point servi TB en distinguant les points cotisés et les points acquis sans contrepartie. La baisse de la pension TB serait ajustée à l'effort demandé aux retraités TB pour la contribution exceptionnelle afin d'équilibrer la contribution de chaque acteur du champ de la retraite à la sauvegarde du régime de retraite.

Ne pas toucher aux pensions servies reviendrait à conserver les engagements à leur niveau actuel élevé et dont le poids sera transféré sur les cotisants TA dans le régime unique faisant que les petits cotisants supporteront la charge du maintien des anciennes pensions TB. ce que nous rejetons au nom de l'équité.

- Pour les ressortissants n'ayant pas encore liquidé leur retraite.
- Tranche A. L'augmentation du plafond pendant la période transitoire en conservant le mode de calcul du SMR (15 meilleures années dans les 20 dernières années d'activité).
- Tranche B. Nous ne sommes pas favorables à l'option SMR et préconisons la reconstitution de la carrière avec une garantie minimale de points pour ne pas pénaliser les petits salaires. Il n'est pas possible de caler le nombre de points sur le SMR, la pension de retraite étant établie sur 70% du SMR et sur la durée de cotisation alors que dans le système par point la pension est déterminée par le nombre de points acquis durant la carrière multiplié par la valeur du point, il faut à minima s'appuyer sur la pension effective calculée à partir du SMR.

13/10/2021 08:11

RetPrécoEpicvoteAtia.docx

Page 2 sur 2

### **5/ Le cumul Retraite-Emploi.**

Nous estimons que l'interdiction du cumul retraite-emploi doit s'appliquer jusqu'à l'âge légal de la retraite pour tous les départs anticipés y compris la retraite anticipée pour travaux pénibles ou pour inaptitude. Toute reprise d'activité durant cette période doit entraîner la suppression du versement de la pension et des éventuelles compléments de solidarité de retraite tant que persiste l'activité. Des aménagements seraient possibles dans l'hypothèse d'une modification des conditions du départ en retraite notamment la mise en place d'une retraite progressive.

### **6/ Le déplafonnement de la tranche A**

La confédération syndicale maintient sa proposition de déplafonnement de la retraite TA à un niveau suffisant pour réduire significativement ou résorber le déficit de la retraite Tranche A en deux ans sur 2022-2023 durant la période transitoire précédant l'instauration du régime unique de retraite. Cette opération permet au régime unique de retraite de débiter son existence avec un régime financièrement équilibré permettant les ajustements nécessaires dans un contexte sain.

Le déplafonnement suffisant de la TA aurait 4 effets :

- 1/ intégrer de nouveaux ressortissants.
- 2/ augmenter l'assiette de cotisation et des produits,
- 3/ réduire sinon résorber le déficit à l'horizon 2024.
- 4/ limiter le recours à la contribution exceptionnelle.

Le schéma du déplafonnement de la tranche A durant la période transitoire privilégie :

- La sauvegarde de la retraite TA.
- La fin encadrée de la retraite TB en utilisant ses réserves sur laquelle le COSR s'accorde sur sa non viabilité. - Il préfigure le régime unique de retraite appelé à remplacer les régimes TA et TB de retraite, accompagne les ajustements paramétriques TA et TB de la période transitoire précédant la réforme.

La hausse significative du plafond TA pendant la période précédant la fusion des deux régimes permettrait de lui assurer des recettes supplémentaires et de réduire significativement sinon de résorber le déficit qui atteint 5,5 mds en 2020 sans perspective de réduction notable (ce qui porte le déficit global à  $\pm$  25 mds en 2024 sans augmentation significative des produits. Le retour à l'équilibre du futur régime unique serait compromis.

Le déplafonnement permet de réduire le recours à la contribution exceptionnelle préconisée pour équilibrer le déficit des comptes courants de la retraite A sachant que pour couvrir un déficit annuel de 5,5 mds, le produit de la contribution exceptionnelle devrait atteindre 5,5 mds/an et s'appliquer à un taux 2,1% de l'assiette proposée pour son prélèvement (masse salariale CPS déplafonnée et montant des pensions de retraite versées).

Cette opération entraînerait nécessairement une baisse corrélative des recettes et donc une hausse des déficits de la TB. Toutefois le solde global resterait acceptable par l'augmentation du taux de cotisation TB au niveau de celui de la TA et grâce à ses réserves disponibles dans la période transitoire précédant la mise en place du régime unique de 2025. Des études et simulations complémentaires sont nécessaires pour vérifier sa faisabilité et son efficacité par rapport à l'objectif attendu. Quelle que soit la position arrêtée par le COSR, nous souhaitons que la CPS et les autorités du pays explorent cette piste.

**7/ Faire évoluer l'âge de départ en retraite de façon à limiter la détérioration du ratio cotisants – retraités.**

Le sujet de l'âge de la retraite n'est pas tabou mais nous sommes partisan d'une pause et d'une approche prudente. Le COSR n'a pas eu communication des bases du calcul des actuaires qui estiment à 79% l'augmentation du nombre de retraités (+ 27 000 en sus des 34 600 pensionnés de 2020 soit plus de 60 000 retraités en 2040).

Le rapport 2021 du COSR a estimé à 30 000 le nombre de départ en retraite à l'horizon 2040, à  $\pm$  35 000 le nombre de décès de retraités qui se traduirait par une augmentation du nombre de retraités inférieure aux estimations des actuaires à l'horizon 2040. Nous ne rejoignons pas la rédaction adoptée et estimons nécessaire des investigations complémentaires. En tout état de cause, il faudra veiller à l'évolution du ratio cotisants/retraités dont la dégradation significative ferait peser une charge insupportable sur les actifs pour financer les retraites.

Fait à Papeete le 12 octobre 2021

Le représentant de la confédération syndicale A TI'A I MUA



Dimitri PITOËFF



## Préconisations du COSR relatives à la réforme des régimes de retraite polynésiens Adoptées le mardi 12 octobre 2021.

### Déclaration du représentant de la Confédération Syndicale A TI'A I MUA

Le représentant de la Confédération Syndicale A TI'A I MUA soutient les préconisations de réforme des régimes de retraite polynésien présentées au COSR le mardi 12 octobre 2021 malgré certaines appréciations divergentes rappelées dans son explication de vote.

Ce soutien s'inscrit dans l'objectif de sauvegarder notre système de retraite dans le respect de ses principes essentiels. Il n'est animé d'aucune ambition partisane ou volonté de trahir les salariés dans leur lutte pour préserver des droits et des avantages considérés comme définitivement acquis. La réalité est malheureusement là, le système de retraite ne peut plus assurer le versement des pensions servies et futures sans approfondir la réforme de 2019 et revoir son fonctionnement.

Notre engagement à poursuivre la réforme n'est pas pris de gaîté de cœur. Si rien n'est fait, ce sont les pensions de retraite qui sont en danger de diminution régulière au fur et à mesure de l'augmentation des charges sans augmentation des recettes. Le risque est imminent, nous n'avons plus de réserves compensant l'insuffisance des cotisations pour assurer le service des pensions. Le régime de retraite a utilisé les 70 mds de réserves constituées au début des années 2000. Le régime ne peut distribuer que ce qu'il reçoit.

Nous devons admettre que notre régime de retraite vit au-dessus de ses moyens. Il distribue plus qu'il ne reçoit et fait peser sur les jeunes générations le poids du financement des pensions sans leur garantir qu'elles pourront, à leur tour, bénéficier d'une pension équivalente à l'âge de la retraite. Le contrat de confiance intergénérationnelle est en grand danger. Il faut le reconstruire sur des bases socialement et financièrement acceptables.

La réforme va exiger de tous les acteurs du champ de la retraite des efforts, voire des sacrifices pour sauvegarder le régime. Si cet objectif n'est pas partagé, si chacun veut défendre ses acquis particuliers même au prix de la faillite du système, il est préférable de ne rien faire et de le laisser s'écrouler. Il n'est pas possible non plus de renvoyer la responsabilité sur l'autre. Nous sommes tous concernés, nous sommes tous impliqués.

La confédération syndicale A TI'A I MUA s'engage dans ce combat dans l'intérêt des salariés pour que tous les anciens actifs accèdent à une pension de retraite les libérant de l'obligation de travailler pour survivre. La retraite doit être un âge libéré des contraintes du travail permettant de jouir des joies de la vie après une vie de labeur.

La confédération syndicale A TI'A I MUA rappelle son attachement à un système de retraite collectif par répartition basée sur la solidarité intergénérationnelle (les actifs cotisants aujourd'hui financent le versement des pensions des retraités aujourd'hui). Ce système est le seul à ne laisser personne au bord du chemin au moment de la retraite en ne réservant pas aux seuls hauts revenus la capacité financière de se constituer une retraite durant leur vie active.

La réforme de nos régimes de retraite doit reposer sur quelques principes au-dessus de tout calcul politique.

#### 1/ Principes sociétaux.

- La participation de tous les acteurs du champ de la retraite à la sauvegarde du système : employeurs, salariés, retraités, gouvernement, élus, communes.
- L'équité du système de retraite. Chacun perçoit une pension fonction du montant et de la durée de l'effort de contribution à la retraite.

## 2/ Principe de gestion.

- Différenciation et séparation entre système assurantiel financé par les cotisations et solidarité financée par l'impôt. - L'équilibre des comptes annuels. Le système de retraite ne peut distribuer plus que ce qu'il reçoit.

Fondamentalement, un système de retraite par répartition s'inscrit dans l'environnement économique qui l'accueille. Son équilibre, sa santé (bonne ou mauvaise) dépend du niveau de l'emploi qui détermine le nombre de cotisants et le montant des produits et du niveau des charges de la retraite déterminés par le nombre de retraités et le niveau des pensions. Ce ratio actif/retraité constitue l'indicateur de santé du régime. Plus les actifs sont nombreux meilleure est la situation de la retraite et des retraités et inversement moins les actifs sont nombreux moins la situation de la retraite est favorable. La création d'emploi dépend de l'activité économique, de sa dynamique, notamment dans secteur privé et non d'une incantation ou de la seule action des pouvoirs publics qui l'encadrent, l'accompagnent, la soutiennent.

13/10/2021 08:12

RetPréconDeclAtia.docx

Page 2 sur 2

Un système de retraite par répartition fonctionne selon un certain nombre de paramètres dont les plus importants sont l'âge du départ en retraite, le taux de cotisation (contribution), la durée d'assurance suffisante pour toucher une pension, le niveau de la pension versée, la durée de versement de la pension.

La sauvegarde du système de retraite ne peut reposer sur la modification d'un seul paramètre qui serait insoutenable socialement : Personne et surtout pas A TIA I MUA ne veut reculer l'âge de la retraite à 70 ans, augmenter le taux de cotisation à 30% et plus, baisser le niveau des pensions de 20% ou allonger la durée de cotisation à 42 ans.

Le transfert d'une partie des cotisations maladie pour financer la retraite et rééquilibrer les comptes agités comme la solution par certains fait partie de cette illusion qui réduit le problème du déficit de la retraite à celui du taux de cotisation. Le mal est bien plus profond et se trouve dans tous les paramètres et conditions de départ en retraite fixées antérieurement. Il faudra toucher à un peu de tous ces paramètres de la retraite pour sauvegarder le système.

Notre régime de retraite est, en outre, complexe et inéquitable du fait de l'existence d'une tranche A et d'une tranche B fonctionnant sur des taux de cotisation et des rendements différents.

La confédération syndicale A TI'A I MUA est favorable à un régime unique de retraite collectif par répartition et par points remplaçant les actuelles tranches A et B de nos régimes de retraite. Il s'agit de simplifier le système, de le rendre plus équitable et compréhensible pour les assurés. Elle soutient la mise en place rapide de ce régime dès 2025. La période transitoire de 3 ans (2022-2024) sera mise à profit pour finaliser le projet et rééquilibrer les comptes afin de démarrer le nouveau régime sur des bases saines et pérennes.

Le présent rapport préconise un schéma de réforme du système de retraite et un ensemble de pistes et propositions d'actions. Il ne constitue pas une liste dans laquelle il est possible de piocher sans tenir compte de leurs interactions. C'est à la fois une démarche qui est préconisée et une philosophie de la répartition qui constitue un ensemble cohérent dans lequel les propositions s'articulent les unes avec les autres. Il convient de les évaluer, les ajuster, les valider techniquement avec les partenaires en mesure de le faire notamment la CPS puis de soumettre la réforme à la validation des acteurs du champ de la retraite, du gouvernement et enfin de transmettre le projet aux élus de la Polynésie française pour débat et adoption.

Le nouveau système de retraite devra adopter une gouvernance propre à unifier les acteurs du champ de la retraite autour de l'objectif commun, l'équité et la pérennité du système, et avoir une capacité d'adaptation rapide aux modifications de l'environnement économique, démographique ou social.

Si le chemin est escarpé, difficile, la confédération syndicale A TI'A I MUA estime que le redressement est possible avec la participation de toutes et de tous. La retraite collective comme la protection sociale est un enjeu de société. Elle définit le socle commun de protection sociale du « vivre ensemble » des Polynésiens conforme à la devise de la République : liberté, égalité, fraternité.

La confédération syndicale A TI'A I MUA s'est engagée dans cette réforme avec le souci de la défense des salariés et dans l'intérêt général considérant que toute personne atteignant un certain âge doit pouvoir bénéficier d'un revenu minimum pour l'aider à faire face à ses besoins durant sa vieillesse.

Le représentant  
de la confédération syndicale A TI'A I MUA

A handwritten signature in black ink, consisting of a horizontal line with a stylized, angular shape above it that resembles the letters 'DP'.

Dimitri PITOËFF

## Déclaration du représentant de la Jeune Chambre Economique de Tahiti (JCET)/ Vairaatoa POMARE

Le représentant de la JCET salue le travail de rédaction du rapport et de recensement des actions qui permettraient potentiellement de repousser l'horizon de viabilité des régimes de retraites.

La plupart des préconisations, ont déjà été évoquées par le COSR l'an passé en tant que pistes mais n'ont malheureusement fait l'objet d'aucune étude actuarielle.

De manière générale le rapport présente les faiblesses suivantes :

- Absence d'études actuarielles et juridiques qui permettraient de mesurer pour chaque action : leur utilité, leur efficacité, leur poids dans l'équilibre recherché, leur faisabilité juridique, leur mise en œuvre opérationnelle et législative ; Dates d'effets difficilement applicables (2022, 2023)
- La mise en œuvre de certaines actions relève davantage du Politique : nouvelle fiscalité pour la contribution exceptionnelle d'équilibre et le taux d'appel ; Si cette contribution venait à être mise en place, quelle garantie les jeunes ont-ils qu'elle ne soit pérennisée ? (ex : FSRE) Une recherche d'équilibre par les cotisations ou contributions ne viendrait elle pas repousser à nouveau les actions de maîtrises des dépenses (Pensions)?
- Jusqu'à présent le taux de cotisation est utilisé comme levier principal d'équilibre ce qui n'est plus acceptable pour les jeunes.
- Le rapport propose en annexe un échéancier de mise en place d'actions sans pour autant recenser les études nécessaires ni préciser leurs délais de mise à disposition.

Le représentant de la JCET constate également que les avancés du COSR se font essentiellement au travers des travaux réalisés par certains de ses membres. Il s'interroge sur l'organisation de la suite des travaux et estime que les membres du COSR doivent pouvoir appuyer leurs réflexions sur des études externes au COSR. Il demande à ce titre :

- De formaliser un échéancier pour la réalisation d'études actuarielles afin de s'assurer de la pertinence des actions préconisées. (30/11/2021)
- la mise en œuvre d'indicateurs de pilotage mensuels/ annuels récurrents (KPI) dès janvier 2022 ; Comment définir des orientations sans outils de pilotage ?
- l'intervention effective d'experts, au fil de l'eau, pour alimenter les réflexions.
- La mise à la disposition du COSR des moyens techniques et financiers nécessaires à sa mission.

Le représentant de la JCET adhère au principe selon lequel aucune des solutions présentées ne doit être prise isolément. Il estime cependant ne pas pouvoir voter en faveur du présent rapport en l'absence d'études Actuarielles nécessaires à toute réforme et à l'établissement du calendrier législatif. Le représentant de la JCET fait donc le choix de s'abstenir.

Fait le 12/10/2021

Vairaatoa POMARE



## Rapport du COSR du 12 /10/2021

### Déclaration du représentant du SGARP / Roland CLAVREUL

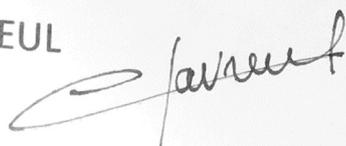
Le représentant du SGARP a choisi d'émettre un **vote favorable** à ce rapport qui peut être considéré comme un rapport d'étape :

1. Dans la mesure où un certain nombre de **principes** et **perspectives** visant à assurer et **rénover** la solidarité intergénérationnelle sont **affirmés** et vont dans le sens d'une plus grande **cohérence** et **justice**.
2. Dans la mesure où ce rapport ne définit que des **orientations** et que **la discussion reste ouverte** en ce qui concerne les mesures concrètes à privilégier et à mettre en œuvre

Le représentant du SGARP reste **cependant très réservé** sur la mise en place **d'un régime par points** tant que ses contours et ses modalités restent **imprécis**. Un régime par points mal réfléchi peut s'avérer être une vraie **catastrophe** pour les plus faibles et salariés en situation précaire.

Fait le 10 octobre 2021

Roland CLAVREUL



**Le Conseil d'Orientation et de Suivi des Retraites  
a adopté le plan de sauvegarde et de pérennisation des régimes de retraite polynésiens**

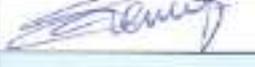
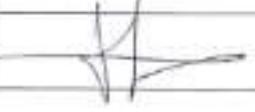
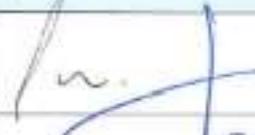
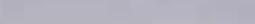
**RECUEIL DES VOTES**

| Rapport annuel 2021 du COSR |                   |                             |                               |                                  |              |
|-----------------------------|-------------------|-----------------------------|-------------------------------|----------------------------------|--------------|
| Préconisation du COSR       | Nombre de votants | Favorable au rapport annuel | Défavorable au rapport annuel | Abstention sur le rapport annuel | VOTE DU COSR |
| Votes                       | 10                | 8                           | 0                             | 2                                | FAN => CASLE |

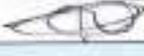
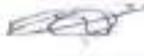
**SCRUTIN NOMINAL DES MEMBRES**

| Représentants  | Pour | Contre | Abstention |
|--|------|--------|------------|
| <i>Membres des organisations syndicales de salariés</i>  |      |        |            |
| M. Caliste HELME (CSTP/FO)   |      |        |            |
| M. Dimitri PITOEFF (A T'a i Mun)   | X    |        |            |
| M. Marcel TUIHANI Je (CSIP)  |      |        |            |
| Mme Lucie TETARONIA-TIFFENAT (OLAH)  |      |        |            |
| M. Mahinui TEMARII (O-Oe To Oe Rima)   |      |        | X          |
| <i>Membres des organisations syndicales d'employeurs</i>                                       |      |        |            |
| M. Patrick BRUNEL (FOC)  | X    |        |            |
| Mme Vaea TRACQUI (UPPF)  | X    |        |            |
| M. Régis CHANG (MEDEF)   | X    |        |            |
| M. Thierry MOSSER  | X    |        |            |
| M. Roland BLAISE (CPME)  | X    |        |            |
| <i>Membres des organisations de retraités, pensionnés des régimes de retraites polynésiens</i> |      |        |            |
| M. Emile VERNIER (SDBAF)   | X    |        |            |
| M. Roland CLAVREUL (SGARF) Procureur à M. Valraatai POMARE                                     | X    |        |            |
| <i>Jeune chambre économique de Tahiti</i>  |      |        |            |
| M. Valraatai POMARE (JCET)   |      |        | X          |
|  | POUR | CONTRE | ABSTENTION |
| TOTAL DES VOTES  | 8    | -      | 2          |

|   |
|---|
| <b>FEUILLE D'EMARGEMENT</b>                                   |
| <b>Conseil d'Orientation et de Suivi des Retraites (COSR)</b> |
| <b>Réunion de travail du mardi 12 octobre 2021 à 13 h 30</b>  |

|  | <i>Emargement</i>  |
|--|--|
| <b>Monsieur Thierry MOSSER,</b><br>Président du Conseil d'Orientation et de Suivi des Retraites (COSR)                                 |    |
| <b>Monsieur Emile VERNIER, Vice-président</b><br>Vice-président du Conseil d'Orientation et de Suivi des Retraites (COSR)              |    |
| <b>Membres des organisations syndicales de salariés</b>  |  |
| <b>Monsieur Calixte HELME</b><br>Représentant de la confédération des syndicats des travailleurs de Polynésie/Force ouvrière (CSTP/FO) |  |
| <b>Monsieur Dimitri PITOEFF</b><br>Représentant la Confédération des syndicats A Ti'a i Mua  |    |
| <b>Monsieur Marcel TUIHANI</b><br>Représentant la Confédération des syndicats indépendants de Polynésie (CSIP)                         |  |
| <b>Monsieur Mahinui TEMARII</b><br>Représentant la Confédération des syndicats O Oe To Oe Rima   |    |
| <b>Mme Lucie TETARONIA TIFFENAT</b><br>Représentant la Confédération des syndicats Otahi   |  |
| <b>Membres des organisations syndicales d'employeurs</b>   |  |
| <b>Monsieur Ronald BLAISE</b><br>Représentant la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CPME)                     |   |
| <b>Monsieur Patrick BRUNEL</b><br>Représentant la Fédération générale du commerce (FGC)  |  |
| <b>Madame Vaea TRACQUI</b><br>Représentant l'union patronale de Polynésie française (UPPF)   |  |
| <b>MONSIEUR Régis CHANG</b><br>Représentant le mouvement des entreprises de France en Polynésie française (MEDEF)                      |  |
| <b>Monsieur Thierry MOSSER</b><br>Représentant le syndicat des industriels de Polynésie française (SIPOF)                              |  |

B.P. 2551, 98713 Paopae, Tahiti - 63, rue du commandant Desrosiers, Faaa (Né. I.O.), face au temple protestant de Paea  
Tel. : (689) 40 48 82 25 - Fax. : (689) 40 48 82 43 - E-mail : [secretariat@arass.pf](mailto:secretariat@arass.pf)

|  |  |
|--|--|
| <b>Membres des organisations de retraités, pensionnés des régimes de retraites polynésiens</b>   |  |
| <b>Monsieur Emile VERNIER</b><br>Représentant le syndicat pour la défense des intérêts des retraités actuels et futurs de la CPS (SDRAF) |  |
| <b>Monsieur Roland CLAVREUL</b><br>Représentant le syndicat général autonome des retraités de Polynésie française (SGARF)                | <i>Procurator en faveur de la JCETM</i><br><i>Vairatua POMARE</i><br> |
| <b>Jeune chambre économique de Tahiti</b>  |  |
| <b>Monsieur Vairatua POMARE</b><br>Représentant la jeune chambre économique de Tahiti  |   |
| <b>ARASS</b>   |  |
|  |  |