

Compte-rendu interne FSU du comité ITR du 19 juillet 2023

Présents : cabinets des ministères chargés des Outre-Mer, de la Fonction publique, du Budget ; parlementaires de Mayotte, de Nouvelle-Calédonie, la Réunion, de Polynésie Française ; FSU, CGT, CFDT, Solidaires,

La réunion a été convoquée sans document préparatoire ou annonces dévoilant les arbitrages que le ministère des Outre-Mer et le celui chargé de la Fonction publique avaient indiqué de manière informelle avoir « obtenu » des arbitrages au titre du PLF 2024.

L'enjeu de la réunion a été présenté comme devant envisager un mécanisme contributif destiné à remplacer l'indemnité temporaire de retraite (ITR), mise en extinction depuis 2008 à horizon 2028 et dont le plafond est dégressif d'années en années (7200 euros annuels en 2019... 4000 en 2023, 3200 en 2024... 800 euros en 2027).

La réunion était animée par les directeurs de cabinet respectifs des ministres chargés de l'Outre-Mer, de la Fonction Publique, et le conseiller budgétaire et finances locales de celui chargé des comptes publics.

Le document remis sur table, comme l'exposé introductif, ont présenté des données dont l'objectif était clairement de mettre évidence les différences de situation d'un territoire à l'autre. L'analyse des représentants FSU a été que cette mise en exergue avait comme seul objet d'argumenter en creux qu'il n'était pas nécessaire du point de vue gouvernemental d'envisager un dispositif global et structurant à l'image de ce que pouvait être l'ITR. Il a d'ailleurs fallu l'insistance de la FSU pour que le ministère des outre-mer énonce clairement qu'il y avait surtout un problème dans le Pacifique (Polynésie Française, Nouvelle Calédonie). Plusieurs organisations syndicales, dont la FSU, mais aussi des parlementaires ultra-marins ont critiqué les biais de l'indice statistique utilisé (indice de Fisher).

Le mécanisme présenté comme retenu par le gouvernement s'appuie exclusivement sur le régime de Retraite additionnelle de la Fonction publique (RAFP) et une logique de cotisation volontaire de l'agent selon trois options. La première reprend les actuels principes de la RAFP en ajoutant la sur-rémunération comme élément de rémunération accessoire pris en compte, dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut ; la deuxième en portant la limite à 40 % ; la troisième par le déplafonnement intégral de l'assiette.

La majorité des organisations syndicales ont fait part d'une vive opposition tant sur la méthode de discussion – elles sont mises devant le fait accompli -, que sur la réponse au problème arbitré par le gouvernement. Cette dernière ne repose en effet exclusivement sur une logique de capitalisation, dont l'abondement serait financé pour moitié par l'agent d'une part et par l'employeur de l'autre. (cf. critiques de la FSU de la RAFP). Il est d'ailleurs particulièrement notable qu'à aucun moment, la présentation ne s'est aventurée à formuler une quelconque projection en termes de taux de remplacement. Et pour cause, une telle approche est contradictoire avec l'idée même de recours à un fonds de pension.

Plus précisément, ont fait part d'une opposition immédiate : la FSU, la CGT, FO, Solidaires, CFE-CGC ; l'UNSA plus hésitante a cependant souligné que le dispositif envisagé par le gouvernement ne répondait pas à l'ensemble de la situation ; la CFDT a indiqué que ce qui est présenté lui convient globalement sous réserve d'une analyse plus approfondie.

À l'appui de son expression de vif refus de la construction que prévoit le gouvernement, la FSU a développé au contraire que la seule approche à même de garantir le maintien des conditions de vie des retraité-es Outre-Mer était bien de construire un dispositif fondé sur la répartition, seul principe de solidarité à même de répondre aux enjeux, c'est-à-dire d'indexer les pensions servies outre-mer de la même manière que les rémunérations afin d'assurer des taux de remplacement, selon des critères de mise en œuvre et de financement qui doivent être discutés, sinon négociés. Ce serait en outre un dispositif extensible aux trois FP. En outre, la FSU a indiqué la nécessité de trouver une réponse immédiate à l'urgence sociale que crée l'extinction de l'ITR, notamment en suspendant la décision de 2008 et en rehaussant le plafond actuel, le temps de construire un mécanisme sérieux. La FSU a en outre souligné qu'il manquait une inconnue de taille dans la discussion : ce que représente le coût dans l'ITR dans l'ensemble des budgets finançant les pensions civiles. Enfin, la FSU a indiqué que la part de cotisation employeur ne pouvait être envisagée comme de même niveau que celle des agent-es d'une part et que la question de ne pas dégrader davantage le pouvoir d'achat des personnels, surtout dans le contexte actuel, était de première importance.

Les arguments des OS ont porté auprès d'un certain nombre de parlementaires.

En clôture de réunion, le directeur de cabinet du ministre délégué aux Outre-Mer a indiqué que la suite de la discussion allait se poursuivre avec ceux-ci d'une part, et d'autre part avec les OS sous l'égide du ministère chargé de la fonction publique. Il a indiqué qu'il avait bien compris la nécessité de trouver une disposition pour traiter de la situation des personnels qui vont prendre leur retraite incessamment et avant l'effectivité du dispositif envisagé.

Le directeur de cabinet du ministre chargé de la fonction publique a annoncé que des bilatérales se tiendraient à la fin août et en septembre, mais que l'arbitrage obtenu sur le PLF 2024 restait le cadre principal de raisonnement, sinon l'objectif. Il a rappelé que le choix politique était bien de poursuivre l'extinction de l'ITR et que le mécanisme présenté était destiné selon lui à la remplacer.

Bref, il y a donc à poursuivre l'action syndicale pour porter et opposer les revendications...

EXTINCTION DE L'INDEMNITÉ TEMPORAIRE DE RETRAITE (ITR)

COMITÉ DU 19 JUILLET 2023

SOMMAIRE

- 1- NIVEAUX DES PENSIONS DANS LES TERRITOIRES ITR (RAPPEL)
- 2- ÉLÉMENTS DE COMPARAISON SUR LE COÛT DE LA VIE (RAPPEL)
- 3- RÉMUNÉRATIONS ET PENSIONS, ET ÉCARTS DE PRIX
- 4- EFFECTIFS COTISANTS ET PYRAMIDE DES ÂGES
- 5- OPTIONS POSSIBLES POUR UN SYSTÈME DE SUR COTISATIONS
- 5- FONCTIONNEMENT DU RAFP ET OPTIONS DE SUR COTISATIONS
- 6- SIMULATIONS SUR DES CAS TYPES FPE REPRÉSENTATIFS

NIVEAUX DES PENSIONS DANS LES TERRITOIRES ITR (RAPPEL)

Focus sur les trois principaux territoires concernés

Evolution des pensions moyennes liquidées depuis 2015 à la Réunion, en Polynésie française et en Nouvelle-Calédonie (en € / mois)

En €	Réunion				Polynésie française				Nouvelle-Calédonie				Civils FPE métropole et étranger	
	Mt de base	Mt ITR*	Mt total	Trimest res L12a*	Mt de base	Mt ITR*	Mt total	Trimest res L12a*	Mt de base	Mt ITR*	Mt total	Trimest res L12a*	Mt de base	Trimestr es L12a*
2015	2 355	623	2979	34,8	2 373	732	3106	38,7	2 297	657	2954	33,3	2 117	0,67
2016	2 352	628	2980	36,1	2 499	674	3173	42,9	2 233	649	2882	35,7	2 126	0,62
2017	2 426	637	3063	36,3	2 612	663	3274	42,4	2 185	652	2837	34,9	2 151	0,57
2018	2 419	667	3086	36,5	2 443	666	3110	43,8	2 551	658	3209	36,4	2 134	0,56
2019	2 409	580	2989	37,7	2 625	601	3226	46,2	2 383	597	2980	37,3	2 159	0,56
2020	2 534	524	3058	37,3	2 486	533	3019	47,4	2 166	548	2714	40,9	2 196	0,54
2021	2 595	461	3056	37,9	2 772	475	3247	45,7	2 386	469	2855	38,9	2 219	0,53
2022	2 713	397	3110	n.d.	3 029	402	3431	n.d.	2 468	408	2876	n.d.	2 331	n.d.
Moyenne 2018-2023	2 534	526	3060	37,4	2 671	535	3207	45,8	2 391	536	2927	38,4	2 208	0,55

*Pour rappel, d'après le décret n° 2009-114 du 30 janvier 2009 relatif à l'indemnité temporaire accordée aux personnels retraités relevant du code des pensions civiles et militaires de retraite, le plafond annuel de l'ITR est fixé à 8 000 € (667 € mensuels) pour les pensions liquidées entre 2015 et 2018, 7 200 € (600 € mensuels) pour celles liquidées en 2019, 6 400 € (533 € mensuels) en 2020 et 5 600 € (467 € mensuels) en 2021.

Par rapport aux pensions liquidées en métropole et à l'étranger, les pensions des bénéficiaires de l'ITR qui sont partis en retraite entre 2015 et 2022 ont été en moyenne, notamment du fait des bonifications outre-mer :

- 15 % plus élevées à La Réunion
- 21 % plus élevées en Polynésie Française
- 8 % plus élevées en Nouvelle Calédonie

ÉCARTS DE PRIX ENTRE LA REUNION ET LA FRANCE MÉTROPOLITAINE

Fonction	La Réunion	
	DOM/métropole (panier métropolitain)	Métropole/DOM (panier local)
Produits alimentaires et boissons non alcoolisées	36,8	- 16,6
Boissons alcoolisées et tabac	32,4	- 17,2
Habillement et chaussures	5,4	0,4
Logement, eau, énergie	- 2,0	7,0
<i>dont loyers</i>	4,5	- 5,1
Meubles, électroménager, entretien courant de la maison	4,6	0,1
Santé	14,6	- 9,9
Transports	- 4,1	4,8
Communications	18,3	- 13,2
Loisirs et culture	5,7	6,4
Restaurants et hôtels	- 1,2	4,8
Autres biens et services, y c. enseignement	14,7	- 9,9
Ensemble	10,6	- 3,6

NOTA BENE : les données 2015 viennent d'être actualisées pour 2022 pour les 5 DROM, mais pas encore pour les COM

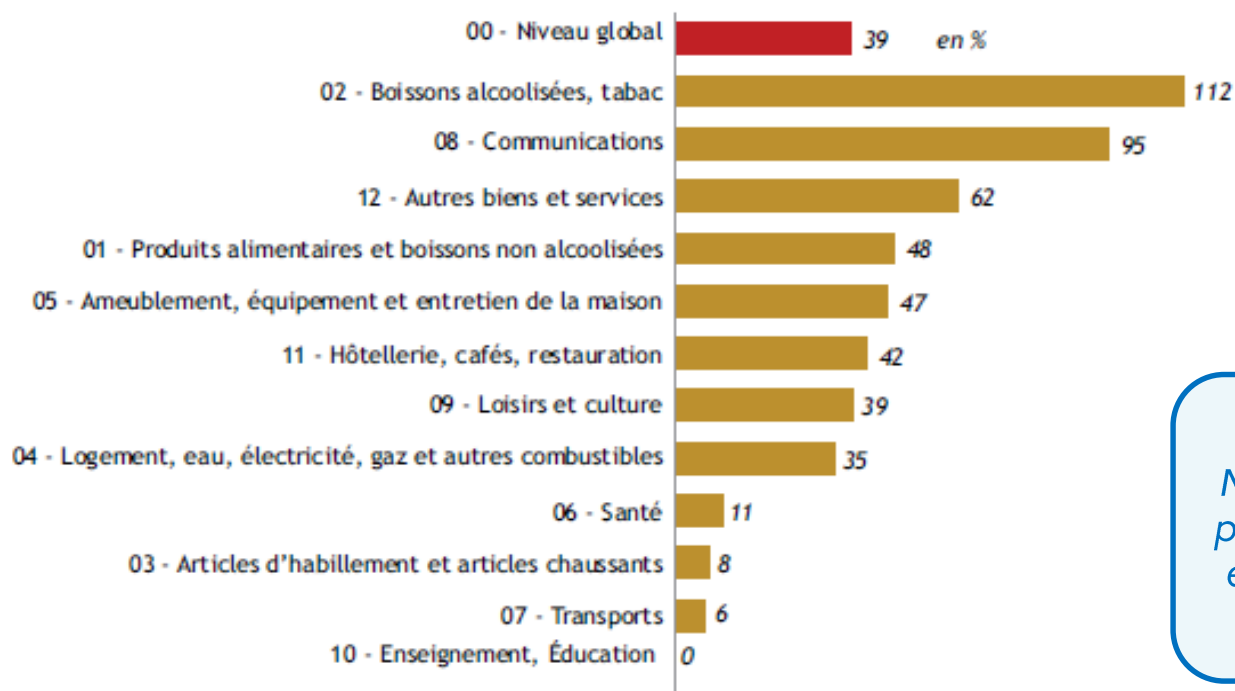
Pour La Réunion, l'indice de Fisher mesuré est en hausse, à 8,9 %

Lecture :

- A La Réunion, en 2015, les prix mesurés ont été supérieurs de 7% à ceux de la France métropolitaine.
- Le panier métropolitain a coûté 10,6% plus cher à La Réunion.
- Le panier réunionnais a coûté 3,6% moins cher en métropole.
- **La moyenne dite de Fisher de ces deux écarts est de 7%.**

Source : Source : Insee, enquête de comparaison spatiale des prix 2015

ÉCARTS DE PRIX ENTRE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE ET LA FRANCE MÉTROPOLITAINE



*NOTA BENE : saisine
passée pour avoir les
écarts de prix 2022*

Lecture :

- En Polynésie française, en 2015, les prix ont été supérieurs de 39 % à ceux de la France métropolitaine.
- Le panier métropolitain a coûté 55 % plus cher en Polynésie française.
- Le panier polynésien a coûté 19 % moins cher en métropole.
- **La moyenne dite de Fisher de ces deux écarts est de 39%.**

Source : ISPF, Insee, enquêtes de comparaison spatiale des prix 2015

ÉCARTS DE PRIX ENTRE LA NOUVELLE-CALÉDONIE ET LA FRANCE MÉTROPOLITAINE

	NC / métropole (panier métropolitain)	Métropole / NC (panier calédonien)	NC / métropole (indice synthétique de Fisher)
Produits alimentaires	108,4	-30,7	73,4
Communications	73,6	-35,1	63,6
Boissons alcoolisées et tabac	59,7	-24,7	45,6
Logement, eau, énergie	53,2	-18,5	37,1
Loisirs et culture	40,1	-24,4	36,2
Restaurants et hôtels	35,8	-25,1	34,7
Meubles, électroménager, entretien	49,2	-13,0	31,0
Santé	28,9	-21,7	28,3
Habillement et chaussures	33,8	-15,5	25,8
Autres biens et services	22,1	-15,7	20,3
Transports	2,2	-1,1	1,6
Ensemble	44,1	-18,5	33,0

Sources : enquêtes de comparaison spatiale des prix - Insee, Isee

NOTA BENE :
saisine passée
pour avoir les
écarts de prix
2022

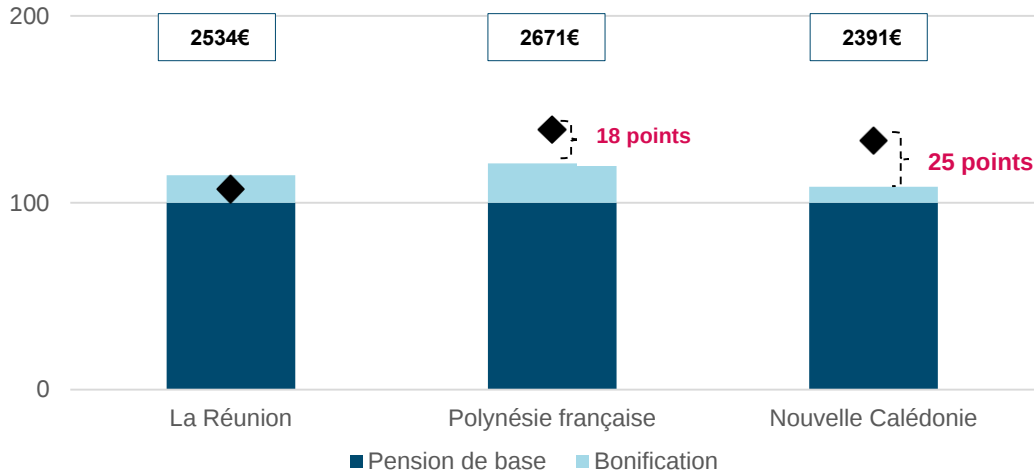
Lecture :

- En Nouvelle-Calédonie, en 2015, les prix ont été supérieurs de 33 % à ceux de la France métropolitaine.
- Le panier métropolitain a coûté 44,1 % plus cher en Nouvelle-Calédonie.
- Le panier calédonien a coûté 18,5 % moins cher en métropole.
- **La moyenne dite de Fisher de ces deux écarts est de 33 %.**

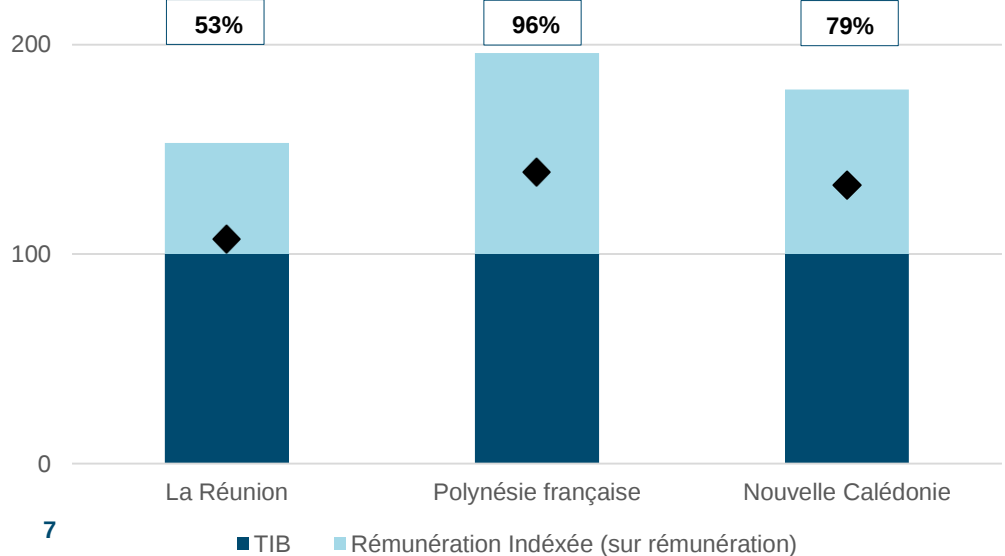
Source : Isee, Insee, enquêtes de comparaison spatiale des prix 2015 (publication Cerom)

RAPPORT ENTRE LES RÉMUNÉRATIONS ET LES PENSIONS ET LES ÉCARTS DE PRIX

Pension (moyenne 2018-2022) vs surcoût de la vie
en base 100



Rémunération indexée vs surcoût de la vie
en base 100



Lecture :

- A **La Réunion**, la pension moyenne de base (hors ITR) à la liquidation sur la période 2018-2022 est de 2 534 €. Ce montant est **15 % plus élevée** que dans l'hexagone à comparer à un **surcoût de la vie* (♦) de 7 %**
- En **Polynésie française**, la pension moyenne de base (hors ITR) à la liquidation sur la période 2018-2022 est de 2 671 €. Ce montant est **21 % plus élevée** que dans l'hexagone à comparer à un **surcoût de la vie* (♦) de 39 %**
- En **Nouvelle-Calédonie**, la pension moyenne de base (hors ITR) à la liquidation sur la période 2018-2022 est de 2 391. Ce montant est **8 % plus élevée** que dans l'hexagone à comparer à un **surcoût de la vie* (♦) de 33 %**

Lecture :

- En **La Réunion**, la rémunération indexée (sur rémunération) représente **53 % du TIB**. A comparer à un **surcoût de la vie* (♦) de 7 %**
- En **Polynésie française**, la rémunération indexée (sur rémunération) représente **96 % du TIB**. A comparer à un **surcoût de la vie* (♦) de 39 %**
- En **Nouvelle-Calédonie**, la rémunération indexée (sur rémunération) représente **79 % du TIB**. A comparer à un **surcoût de la vie* (♦) de 33 %**

*Le surcoût de la vie est mesuré par l'indice de Fisher

RAPPORT ENTRE LES RÉMUNÉRATIONS ET LES PENSIONS ET LES ÉCARTS DE PRIX

Les pensions hors ITR des bénéficiaires ITR sont supérieures à l'écart de niveaux de la vie à la Réunion, mais pas en Nouvelle Calédonie et en Polynésie Française

	La Réunion	Polynésie Française	Nouvelle-Calédonie
Phase active : Pourcentage de rémunération indexée (sur rémunération) (versant FPE)	53%	96%	79%
Phase retraite : Bonification des pensions civiles de base par rapport à la France métropolitaine (versant FPE)	15%	21%	8%
Indice de Fisher	7%	39%	33%
Différentiel phase active	46%	57%	46%
Différentiel phase retraite	8%	-18%	-25%

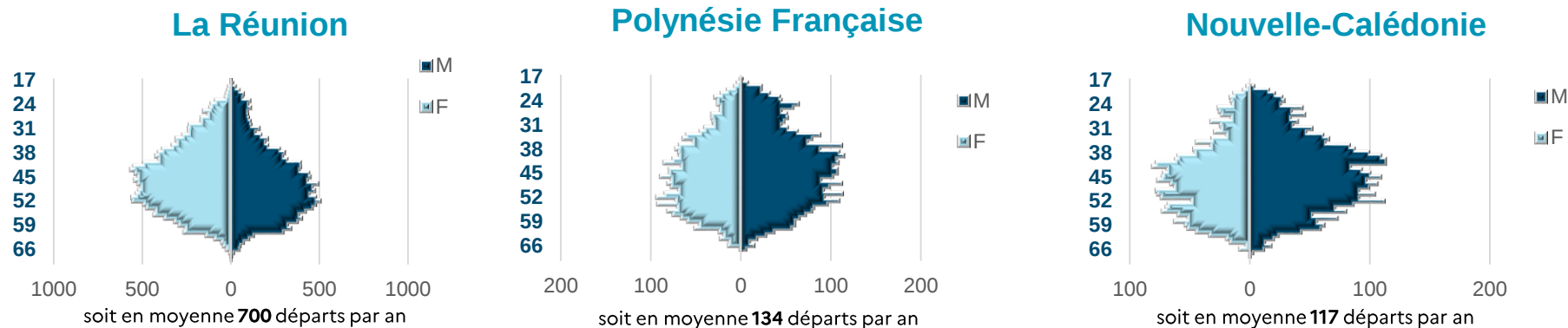
Lecture (pour la phase retraite) :

- A **La Réunion**, la pension moyenne de base (hors ITR) à la liquidation sur la période 2018-2022 est **15 % plus élevée** que dans l'hexagone à comparer à un **surcoût de la vie de 7 %**
- En **Polynésie française**, la pension moyenne de base (hors ITR) à la liquidation sur la période 2018-2022 est **21 % plus élevée** que dans l'hexagone à comparer à un **surcoût de la vie de 39 %** (différentiel de 18 points)
- En **Nouvelle-Calédonie**, la pension moyenne de base (hors ITR) à la liquidation sur la période 2018-2022 est **8 % plus élevée** que dans l'hexagone à comparer à un **surcoût de la vie de 33 %** (différentiel de 25 points)

EFFECTIFS DE COTISANTS FONCTION PUBLIQUE

	La Réunion	Polynésie Française	Nouvelle-Calédonie
Effectif FPE	27 334	5 889	5 109
Effectif FPT	14 161	0	0
Effectif FPH	7 248	0	0

STRUCTURE DE POPULATION PAR ÂGE ET PAR TERRITOIRE (VERSANT FPE)



DEUX OPTIONS POUR ACCUEILLIR DES CONTRIBUTIONS VOLONTAIRES : RAFP OU PER

- **RAFP** : dispositif géré par un organisme public (Erafp) dont le retour sur investissement des cotisations se fait en 27 ans (intrinsèque au rendement du Régime) soit un retour en 13,5 ans pour les seules cotisations salariales
- **PER** : dispositif géré par un organisme d'assurance dont le retour sur investissement se fait en fonction de paramètres (taux technique, tables de mortalité) fixés règlementairement et du taux d'abondement de l'employeur
- **Comparaisons :**

RAFP	PER
▪ Affiliation obligatoire depuis 2005 pour tous les fonctionnaires titulaires ▪ Participation Etat à 50 % ▪ Sortie en rente obligatoire au-delà d'un nombre minimal de points (5125 points, soit 258 € par an) ▪ Versements facultatifs pour le CET	▪ Adhésion volontaire à un PER individuel pour tout citoyen ▪ Adhésion obligatoire en général pour les PER collectifs d'entreprises ou de branches (avec cotisations employeurs) ▪ Un cas d'exemple pour des agents publics : les PUPH ▪ Possibilité de sortie en capital
▪ Allocation d'actifs prudente, encadré par une charte de pilotage adoptée par le Conseil d'Administration paritaire du régime ▪ Tutelle de l'Etat, qui a droit de veto sur les décisions d'allocation d'actifs et sur les décisions de pilotage	▪ Pilotage de l'épargne à la main de l'agent ▪ Des placements adaptables à la situation de l'agent et potentiellement de meilleurs rendements si allocations plus risquées (recommandées pour les plus jeunes affiliés)
▪ Tarification de la rente plus avantageuse ⇒ Taux technique de 0 % pour les assureurs contre 0,8 % pour le RAFP: le retour sur investissement est plus rapide pour le RAFP (27 ans, soit 13,5 ans pour l'agent, contre plus de 30 ans pour le PER) ⇒ Réversion intégrée dans la tarification RAFP	▪ Défiscalisation des versements volontaires possible ▪ Différé d'impôt intéressant lorsque taux marginal d'imposition (TMI) à la retraite est plus faible qu'au moment du versement

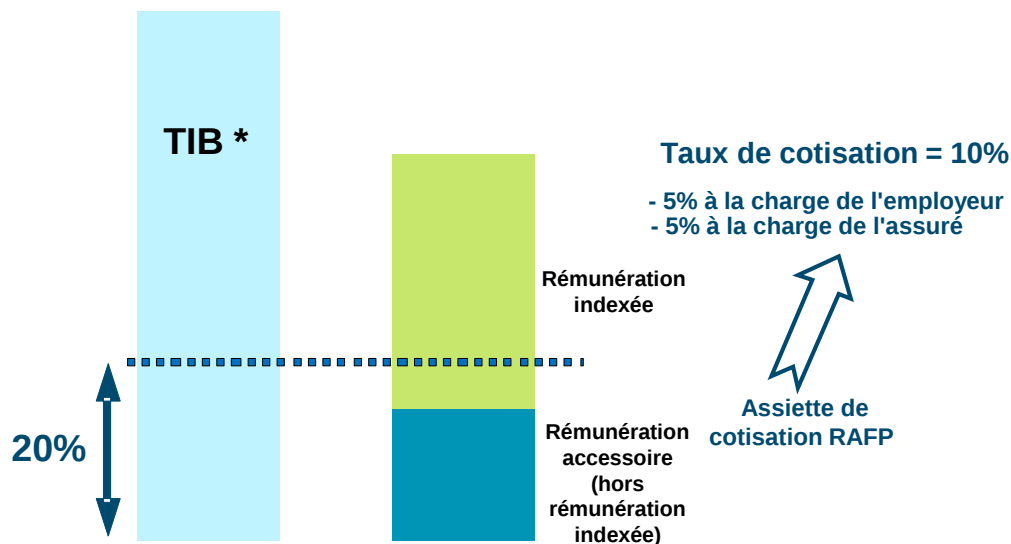


Le **RAFP** est la piste privilégiée pour la mise en place d'un dispositif d'accompagnement de l'extinction de l'ITR

RAFP – PRÉSENTATION DU RÉGIME

- **Nature de l'affiliation :** Obligatoire (versements facultatifs uniquement pour CET)
- **Assiette :** Eléments de rémunération de toute nature qui n'entrent pas dans le calcul de la pension principale plafonnée à 20 % du traitement indiciaire brut (y compris la rémunération indexée (sur rémunération))
- **Cotisations :** 10 % du montant de l'assiette, répartis à parts égales entre l'employeur (5 %) et le fonctionnaire (5 %)

* Traitement indiciaire brut



Cas d'exemple pour un gardien de la paix en fin de carrière :

- TIB mensuel = 2 100 €
- Rémunérations accessoires mensuelles : 630 €
- Assiette de cotisation RAFP = $10\% \times \text{Max}(2\,100 \times 20\%, 630) \text{ €} = 42 \text{ €}$
- Cotisation annuelle = $42 \text{ €} \times 12 = 504 \text{ €}$
- Droits à pension acquis = $504 \text{ €} \times \text{rendement du Régime} = 504 \text{ €} \div 27 = 19 \text{ €/an}$



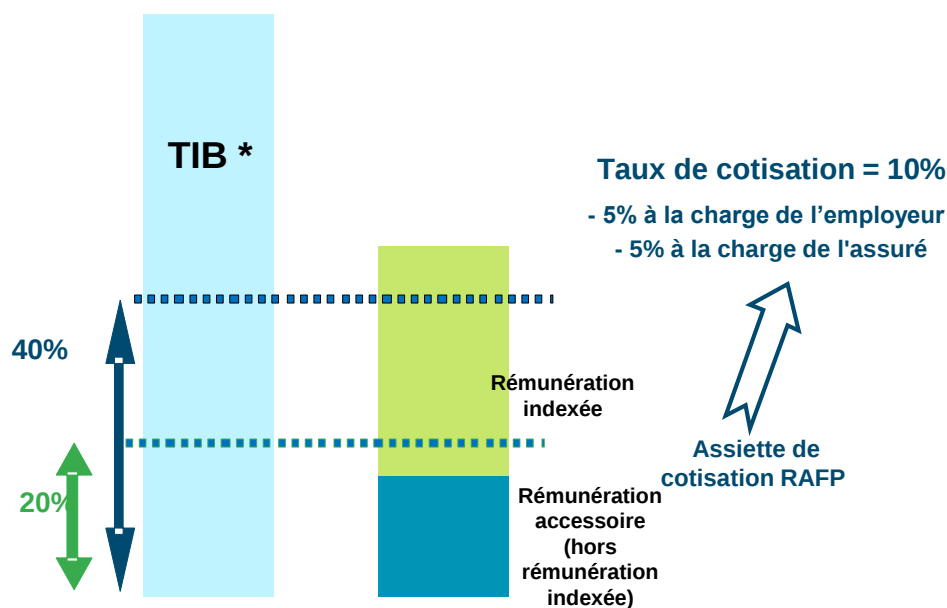
Compte tenu des niveaux moyens des rémunérations accessoires (primes de sujétion, RIFSEEP, SFT, IR, etc.) qui saturent l'assiette RAFP, la rémunération indexée (sur rémunération) est pas ou peu prise en compte dans l'assiette cotisée au RAFP

PROPOSITION : COTISATION VOLONTAIRE, ABONDÉE À PART ÉGALE PAR L'EMPLOYEUR

OPTION 1 : DÉPLAFONNEMENT PARTIEL

- **Assiette proposée** : Rémunération indexée (pour la part n'entrant pas déjà dans l'assiette RAFP actuelle) plafonnée à 20 % du traitement indiciaire brut (donc assiette RAFP totale portée à 40 % du TIB).
- **Taux de cotisations** : Pas de changement

* Traitement indiciaire brut

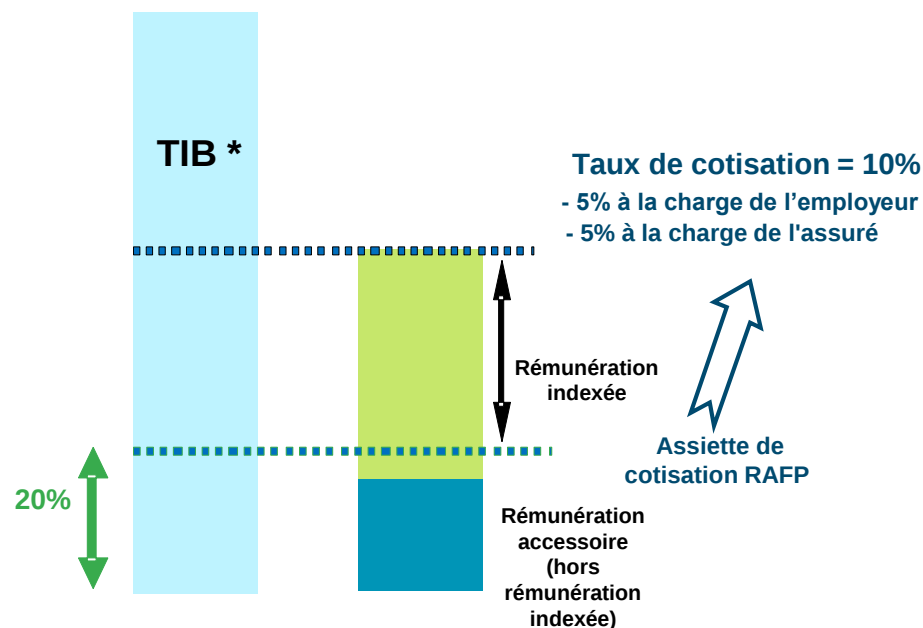


➡ La rémunération indexée (sur rémunération) serait mieux prise en compte dans l'assiette du RAFP

OPTION 2 : DÉPLAFONNEMENT INTÉGRAL

- **Assiette proposée** : 100% de la rémunération indexée (sur rémunération), pour la part n'entrant pas déjà dans l'assiette RAFP actuelle.
- **Cotisations** : Pas de changement

* Traitement indiciaire brut

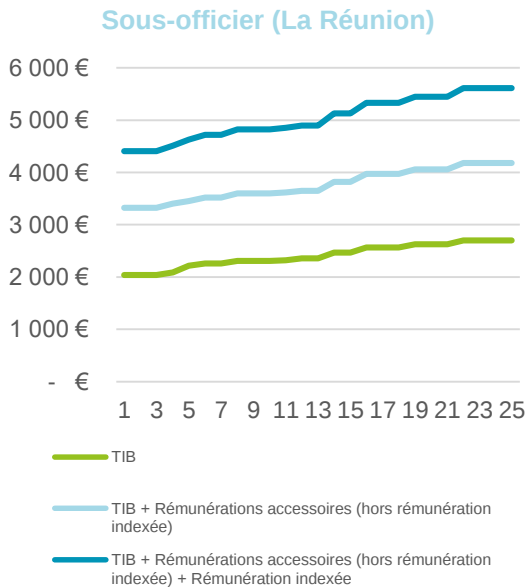
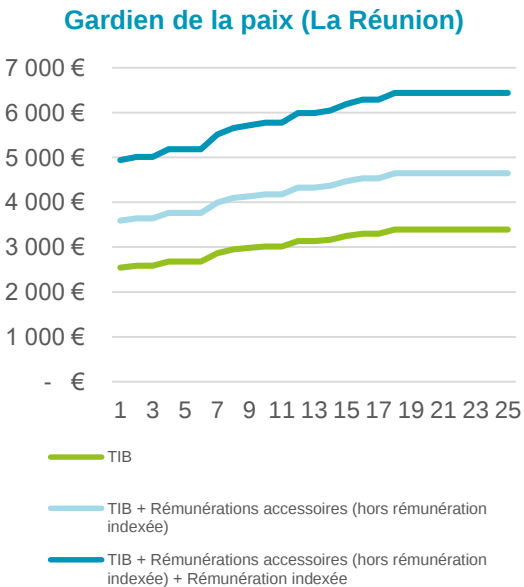
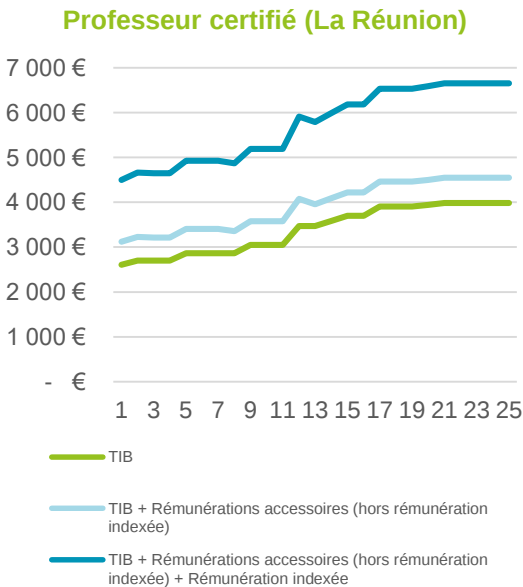


➡ La rémunération indexée (sur rémunération) serait intégralement prise en compte dans l'assiette du RAFP

SIMULATIONS SUR CAS TYPES FPE REPRÉSENTATIFS – PRESENTATION DES CAS TYPES

- Trois cas types testés : Professeur certifié, Gardien de la paix, Sous-officier

Cas-type	IM début de carrière	IM après 25 ans de carrière	Taux de prime (hors rémunération indexée) Début de carrière	Taux de prime (hors rémunération indexée) fin de carrière
Professeur certifié	390	629	8 %	17 %
Gardien de la paix	380	615	27 %	39 %
Sous-officier	332	479	58 %	55 %



SIMULATIONS SUR CAS TYPES FPE REPRÉSENTATIFS – EXTENSION ASSIETTE RAFP

- **Option n°1** : possibilité de contribuer volontairement jusqu'à 40 % du TIB

Cas-type	Années de cotisations	Montant Cotisation mensuel agent	Montant Pension mensuel	Total cotisations versées agent = (= 50% Total pensions payées)	Durée de récupération des Cotisations agent
Professeur certifié	25	34 €	63 €	10 178 €	13,5 ans
Gardien de la paix	25	31 €	57 €	9 184 €	
Sous-officier	25	24 €	45 €	7 225 €	

Lecture :

- Un **professeur certifié** cotisant en moyenne **34 € par mois** pendant **25 ans** touchera un complément de retraite de **63 € par mois** pendant **27 ans**
- Un **gardien de la paix** cotisant en moyenne **31 € par mois** pendant **25 ans** touchera un complément de retraite de **57 € par mois** pendant **27 ans**
- Un **sous-officier** cotisant en moyenne **24 € par mois** pendant **25 ans** touchera un complément de retraite de **45 € par mois** pendant **27 ans**

SIMULATIONS SUR CAS TYPES FPE REPRÉSENTATIFS – DÉPLAFONNEMENT RAFP

La Réunion

- **Option n°2** : possibilité de contribuer volontairement sur 100% de la rémunération indexée (sur rémunération) (illustration **La Réunion**, rémunération indexée = 53 % du TIB)

Cas-type	Années de cotisations	Montant Cotisation mensuel agent	Montant Pension mensuel	Total cotisations versées agent = (= 50% Total pensions payées)	Durée de récupération des Cotisations agent
Professeur certifié	25	90 €	168 €	26 971 €	13,5 ans
Gardien de la paix	25	81 €	152 €	24 338 €	
Sous-officier	25	64 €	119 €	19 146 €	

Durée moyenne passée en La Réunion : 9 ans

Lecture :

- Un **professeur certifié** cotisant en moyenne **90 € par mois** pendant **25 ans** touchera un complément de retraite de **168 € par mois** pendant **27 ans**
- Un **gardien de la paix** cotisant en moyenne **81 € par mois** pendant **25 ans** touchera un complément de retraite de **152 € par mois** pendant **27 ans**
- Un **sous-officier** cotisant en moyenne **64 € par mois** pendant **25 ans** touchera un complément de retraite de **119 € par mois** pendant **27 ans**

SIMULATIONS SUR CAS TYPES FPE REPRÉSENTATIFS – DÉPLAFONNEMENT RAFP

Polynésie française

- **Option n°2** : possibilité de contribuer volontairement sur 100% de la rémunération indexée (sur rémunération) (illustration **Polynésie Française, rémunération indexée = 96 % du TIB**)

Cas-type	Années de cotisations	Montant Cotisation mensuel agent	Montant Pension mensuel	Total cotisations versées agent = (= 50% Total pensions payées)	Durée de récupération des Cotisations agent
Professeur certifié	25	163 €	305 €	48 853 €	13,5 ans
Gardien de la paix	25	147 €	275 €	44 084 €	
Sous-officier	25	116 €	216 €	34 680 €	

Durée moyenne passée en Polynésie Française : 11 ans

Lecture :

- Un **professeur certifié** cotisant en moyenne **163 € par mois** pendant **25 ans** touchera un complément de retraite de **305 € par mois** pendant **27 ans**
- Un **gardien de la paix** cotisant en moyenne **147 € par mois** pendant **25 ans** touchera un complément de retraite de **275 € par mois** pendant **27 ans**
- Un **sous-officier** cotisant en moyenne **116 € par mois** pendant **25 ans** touchera un complément de retraite de **216 € par mois** pendant **27 ans**

SIMULATIONS SUR CAS TYPES FPE REPRÉSENTATIFS – DÉPLAFONNEMENT RAFP

Nouvelle Calédonie

- **Option n°2** : possibilité de contribuer volontairement sur 100% de la rémunération indexée (sur rémunération) (illustration **Nouvelle Calédonie**, rémunération indexée = 79 % du TIB)

Cas-type	Années de cotisations	Montant Cotisation mensuel agent	Montant Pension mensuel	Total cotisations versées agent = (= 50% Total pensions payées)	Durée de récupération des Cotisations agent
Professeur certifié	25	134 €	251 €	40 202 €	13,5 ans
Gardien de la paix	25	121 €	226 €	36 277 €	
Sous-officier	25	95 €	178 €	28 539 €	

Durée moyenne passée Nouvelle Calédonie : 10 ans

Lecture :

- Un **professeur certifié** cotisant en moyenne **134 € par mois** pendant **25 ans** touchera un complément de retraite de **251 € par mois** pendant **27 ans**
- Un **gardien de la paix** cotisant en moyenne **121 € par mois** pendant **25 ans** touchera un complément de retraite de **226 € par mois** pendant **27 ans**
- Un **sous-officier** cotisant en moyenne **95 € par mois** pendant **25 ans** touchera un complément de retraite de **178 € par mois** pendant **27 ans**

CONTRIBUTIONS REÇUES DE LA PART DES MEMBRES DU COMITÉ

- Lors du comité du 17 février 2023, il a été proposé aux membres du comité de transmettre leurs propositions concernant la création d'un mécanisme contributif destiné à augmenter le taux de remplacement des pensions versées aux fonctionnaires de l'Etat outre-mer
- Les contributions suivantes ont été reçues au niveau national :
 - Monsieur le député Philippe Dunoyer : maintien des conditions actuelles de l'ITR pour bénéficier de la future majoration de retraites (15 ans de service en outre-mer et résidence à la retraite) et mécanisme de cotisation volontaire, 50/50 entre part patronale et part salariale, avec comme assiette le traitement indexé
 - La CGT : mise en place d'un complément de pension sous forme d'indice pension, liée à des conditions de résidence et de durée de cotisations
 - L'UNSA : complément de rémunération pour la retraite composée de trois parties : une part liée au lieu d'exercice, une part contributive et une part temporaire
- Les contributions suivantes ont été reçues au niveau local :
 - Intersyndicale de Polynésie française : pension calculée sur l'indice majoré détenu au moins 6 mois avant la radiation augmenté du taux d'indexation applicable au territoire ;
 - L'UNSA Polynésie française : système hybride mettant en place une part à cotisations définies et une part à prestations définies.