



République Française

★ ★ ★

ASSEMBLEE

★ ★ ★

SECRETARIAT GENERAL

★ ★ ★

N°1167-2010/APS

Du 06/07/2010

R A P P O R T A L'ASSEMBLEE DE PROVINCE

Objet : Reconduction des mesures de départ anticipé à la retraite adoptées le 20 août 2008.

Réf. : Délibération modifiée n° 48-2008/APS du 20 août 2008 *fixant les conditions dans lesquelles les contractuels de la province Sud peuvent bénéficier de mesures de départ anticipé à la retraite.*

Par délibération du 20 août 2008, la province Sud adoptait un dispositif de départ anticipé à la retraite au profit de ses agents non-titulaires. Ce mécanisme, limité à une année, est entré en vigueur le 29 août 2008.

Par délibération du 4 septembre 2009, ce mécanisme était reconduit pour une année à compter du 30 août 2009.

La présente note a donc pour objet de dresser un bilan de ce dispositif afin d'en apprécier l'impact financier et social pour la collectivité provinciale.

A titre liminaire, il sera fait un rappel des grandes lignes de ce dispositif.

I – Rappel du dispositif provincial de départ anticipé à la retraite

Peuvent être admis au bénéfice de ce dispositif de départ anticipé à la retraite, et donc de l'indemnité correspondante : les agents relevant de la convention collective des services publics, les allocataires ainsi que les contractuels à durée indéterminée âgés de 55 ans et plus quittant volontairement les services de la province sud.

Le montant de cette indemnité spéciale de départ à la retraite, variable selon l'âge auquel l'agent demande à quitter le service, est fixé comme suit :

- **55 ans** : 24 mois de salaire (de même que les agents âgés de 50 ans à moins de 55 ans et reconnus médicalement inaptes aux fonctions occupées),
- **56 ans** : 21.6 mois de salaire
- **57 ans** : 19.2 mois de salaire
- **58 ans** : 16.8 mois de salaire
- **59 ans** : 14.4 mois de salaire

- **60 ans** : 12 mois de salaire
- **61 ans** : 10.8 mois de salaire
- **62 ans** : 9.6 mois de salaire
- **63 ans** : 8.4 mois de salaire
- **64 ans** : 7.2 mois de salaire
- **65 ans et plus** : 6 mois de salaire.

Par ailleurs, s'agissant des agents ne justifiant pas de 30 ans d'activité dans les services publics en Nouvelle-Calédonie, le dispositif prévoit l'application d'un abattement sur l'indemnité dont le taux est fixé comme suit :

Ancienneté	Taux abattement
30 ans et plus	Néant
25 à 29 ans	20 %
20 à 24 ans	30 %
15 à 19 ans	40 %
10 à 14 ans	50 %
5 à 9 ans	60 %
Inférieure à 5 ans	70%

En outre, 6 mois avant la date effective de leur départ à la retraite, les agents concernés pourront être reclassés dans la catégorie supérieure ou bénéficier d'un reclassement à l'échelon immédiatement supérieur à celui détenu.

Le salaire pris en compte est le salaire brut effectivement perçu durant les douze derniers mois auquel sont ajoutées les primes et les heures supplémentaires.

Ne peuvent cependant prétendre au bénéfice de ce reclassement que les agents dont le salaire brut mensuel est inférieur à 500.000 FCFP. Cette limitation, à titre informatif, a été insérée lors de la reconduction du dispositif en 2009.

II – Bilan des départs anticipés à la retraite à l'issue de la reconduction (30 août 2009- 29 août 2010) du dispositif de 2008

A l'issue de la reconduction du dispositif de départ à la retraite, soit sur la période du 30 août 2009 au 31 mai 2010 :

- 5 agents ont été admis à la retraite sur le fondement de la délibération du 20 août 2008 précitée ;
- 5 départs anticipés à la retraite ont été programmés avant l'échéance de ce dispositif.

*** S'agissant des agents ayant d'ores et déjà été admis à la retraite** (5 agents), il convient de souligner que 85,71 % d'entre eux relève de la convention collective des services publics ; les autres disposant de contrats de travail « classiques ».

Concernant les dates de départ, celles-ci se sont effectuées de manière relativement régulière comme le démontre le tableau ci-après :

Année de départ à la retraite	Nombre total de départs effectifs	Mois du départ à la retraite	Nombre de départs par mois	
			En valeur absolue	En %
2009	2	Octobre	1	50 %
		Décembre	1	50 %
2010	3	Janvier	2	67 %
		Mars	1	33 %

La moyenne d'âge des agents qui sollicitent l'application de ce dispositif est de 57,6 ans (*le plus âgé des agents concernés ayant 63 ans et le plus « jeune » 55 ans*).

L'abattement le plus fréquemment appliqué aux agents ayant sollicité leur départ à la retraite se situe entre 20 et 40 % correspondant donc à une ancienneté comprise entre 15 et 29 ans.

L'ancienneté moyenne de ces agents est de 21,6 ans (*l'ancienneté la plus élevée était de 38 ans de services et la moins élevée 5 ans*).

Le coût total de ce dispositif, pour la collectivité provinciale, se décompose comme suit :

Année	Nombre de départs effectifs	Coûts bruts		Coût part patronal	TOTAL pour la PVS
		de l'indemnité	du reclassement		
2009	2	15.246.455 (85,7 %)	209.071 (1,2 %)	2.318.329 (13,1 %)	17.773.855
2010	3	10.108.116 (83,7 %)	390.407 (3,2 %)	1.574.779 (13,1 %)	12.073.302
TOTAL 5 agents		25.354.571 (85 %)	599.478 (2 %)	3.893.108 (13 %)	29.847.157

En moyenne, l'indemnité versée à chaque agent est de 5.070.900 FCFP (*hors coût du reclassement*). Le coût de ce dispositif par agent, reclassement et charges patronales incluses, s'élève à 5.970.000 FCFP.

Enfin, dans le cadre du budget primitif 2010, 3 postes ont été libérés par le biais de l'application de ce dispositif : 2 d'entre eux ont été redéployés soit en interne à la direction d'origine soit dans d'autres directions afin d'effectuer de nouvelles missions.

*** S'agissant des agents dont l'admission à la retraite doit intervenir avant l'échéance du dispositif** (5 agents), la majorité d'entre eux relèvent également de la convention collective des services publics.

Le coût total estimatif de ces départs anticipés à la retraite, non effectifs à ce jour mais devant intervenir avant la fin du dispositif précité, est estimé à environ **37.000.000 FCFP** (*inclus le coût d'un reclassement ainsi que de la part patronale*) pour la province Sud.

Enfin, il importe de souligner que 2 agents ont sollicité leur admission à la retraite après le 30 août 2010, c'est-à-dire au-delà du terme de ce dispositif.

En tout état de cause, et dans l'hypothèse où les 5 agents précités sollicitaient effectivement leur admission à la retraite avant l'échéance du présent dispositif, le coût total de ces départs anticipés à la retraite pour la collectivité provinciale s'élèverait, pour 10 agents, à environ **67.000. 000 FCFP** (*inclus le coût d'un reclassement ainsi que de la part patronale due par l'employeur*).

Vous trouverez en ANNEXE 1 de la présente le coût global de ce dispositif par année.

III – De la reconduction, pour une nouvelle année, du dispositif de départ anticipé à la retraite

Dans l'hypothèse d'une reconduction de ce dispositif pour une nouvelle année, soit pour la période du 30 août 2010 au 29 août 2011, 63 agents seraient susceptibles d'être concernés, soit :

- 47 agents précédemment recensés en 2008 et 2009,
- 16 nouveaux bénéficiaires potentiels.

Le coût estimatif global de ces mesures est évalué à environ 322.000.000 FCFP si l'ensemble des 63 agents précités devait solliciter leur admission à la retraite.

S'agissant du dispositif global, on constate un ralentissement des demandes de départ anticipé à la retraite. Les agents, passé l'effet d'annonce, sont donc moins nombreux à en solliciter le bénéfice.

Il semble raisonnable d'envisager pour les années à venir une moyenne d'environ une dizaine de départs à la retraite par an au maximum, soit un impact financier annuel pour la collectivité d'environ 60 millions de FCFP/an.

Compte tenu de ce qui précède, il vous est proposé de reconduire, à nouveau pour une année, le dispositif de départ anticipé à la retraite.

Le comité technique paritaire de l'administration de la province Sud, réuni le 9 juillet 2010, a émis un avis favorable sur le projet de délibération proposé.

Tel est l'objet de la présente délibération que j'ai l'honneur de soumettre à votre approbation.

ANNEXE

Année	Nb agents admis retraite	Age moyen	Ancienneté moyenne	COUT DU DISPOSITIF DE DEPART ANTICIPE A LA RETRAITE (IDA)				
				cout IDA brute	cout reclassement	cout IDA + reclassement	cout part patronale	COUT TOTAL POUR LA PVS
2008 <i>départs effectifs</i>	10	58,7	28	56 836 932	1 448 226	58 285 158	7 263 727	65 548 885
2009 <i>départs effectifs</i>	13	59,3	24	59 611 566	1 848 544	61 460 110	7 487 559	68 947 669
2010 <i>départs effectifs</i>	3	56,7	22	10 108 116	390 407	10 498 523	1 574 778	12 073 301
2010 <i>départs programmés dans le délai imparti du dispositif</i>	5	56,4	25	31 249 116	653 976	31 903 092	4 785 464	36 688 556
TOTAUX (2008-2010)	31 agents	58 ans	25 ans	157 805 730 86,11%	4 341 153 2,37%	162 146 883 88,48%	21 111 528 11,52%	183 258 411 100%

NB : le cout moyen par agent est estimé à 5 911 562 FCFP, soit environ 6,000,000 FCFP