



- EI MAA TAPU FENUA ITI  
- EI FAITO ITE MAITAI NO TE TAATO A  
- EI MAA OHIPA PAPU

- UNE TERRE  
- UNE EDUCATION  
- UN EMPLOI

# LES RESOLUTIONS DU CONGRES 2014 ADOPTEES

## I - LE CODE DU TRAVAIL

### 1.1 LES CONVENTIONS ET LES ACCORDS COLLECTIFS.

#### Constat :

Les conventions et accords collectifs entrent en vigueur dès qu'une organisation syndicale, même tout à fait minoritaire, est signataire. Il s'agit d'imposer un seuil de représentativité et d'interdire à tout syndicat n'ayant pas obtenu au moins 30% des voix aux élections professionnelles des délégués du personnels, d'engager tous les salariés.

#### **Résolution.**

« La convention ou l'accord collectif de travail, pour s'appliquer, doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentant au moins 30% des voix aux élections professionnelles et ne doit pas être contesté par une ou des organisations syndicales représentant plus de 50 % des salariés de son champ d'application.

### 1.2 LE CONGE FORMATION.

#### Constat :

Les salariés ont droit à la formation économique, sociale et syndicale reconnu par le code du travail. Mais ce congé n'est pas rémunéré, ce qui limite fortement l'utilisation de ce droit pourtant nécessaire à la qualité du dialogue social dans les entreprises.

« Article Lp. 3232-7 : Les salariés ont droit, sur leur demande, à un congé non rémunéré, pour **participer** à des stages ou sessions exclusivement consacrés à la **formation économique, sociale et syndicale** organisés :

1. soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés, reconnues représentatives au niveau de la Polynésie française ;
2. soit par des instituts agréés, après avis des organisations professionnelles et syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau de la Polynésie française. »

#### **Résolution.**

La Confédération syndicale A TIA I MUA demande une modification du code du travail prévoyant la rémunération du salarié pendant le congé formation économique, social et syndicale. L'employeur pourra se faire rembourser le montant de la rémunération par le fonds de la formation professionnelle continue.

Proposer une modification des textes dans le Code du Travail :

Lp 3232-7 : « Les salariés ont droit, sur leur demande, à un congé de formation rémunéré de cinq (5) jours ouvrés par an pour participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à la formation économique, sociale et syndicale organisés :

1. soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés, reconnues représentatives au niveau de la Polynésie française ;
2. soit par des instituts agréés, après avis des organisations professionnelles et syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau de la Polynésie française.

Le congé de formation rémunéré est porté à huit (8) jours ouvrés par an pour les animateurs de stage de formation des centres de formation agréés. »



- EI MAA TAPU FENUA ITI  
- EI FAITO ITE MAITAI NO TE TAATO  
- EI MAA OHIPA PAPU

- UNE TERRE  
- UNE EDUCATION  
- UN EMPLOI

### **1.3 LA REPRESENTATIVITE DES SYNDICATS**

#### **Constat :**

Il devient nécessaire de revoir la représentativité syndicale. En effet, les fonctionnaires territoriaux et les agents communaux cotisent à la CPS et ne sont toujours pas reconnus dans la représentativité. Malgré une décision du tribunal administratif qui nous était favorable en la matière, il semblerait que la composition du conseil d'administration de la CPS n'en tienne toujours pas compte. A chaque fois que nos intérêts seront lésés, nous irons devant la juridiction administrative.

#### **Résolution.**

Il convient de modifier le code du travail pour que le calcul de la représentativité des organisations syndicales de salariés prenne en compte l'ensemble des salariés dans le champ des différentes instances où leurs représentants siègent.

### **1.4 LA REPRESENTATION DU COMITE D'ENTREPRISE AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DES ENTREPRISES PRIVEES.**

#### **Constat :**

Pas de représentant du personnel dans les Conseil d'Administration sauf si accord d'établissement.

#### **Résolution.**

Systématiser la représentation du personnel au sein des CA, le prévoir dans le Code du Travail.

### **1.5 LE DIALOGUE SOCIAL.**

#### **Constat :**

Le dialogue social essentiel à la bonne marche du pays reste pratiquement inexistant. Les partenaires sociaux sont consultés au bon gré de la volonté du pouvoir politique. Il est nécessaire d'instaurer un dialogue social permanent notamment pour sortir de la situation de marasme que connaît notre pays avec le soutien des partenaires sociaux.

#### **Résolution.**

Nous demandons donc la création d'une instance de concertation tripartite rassemblant les partenaires sociaux représentant les employeurs et les salariés et le gouvernement, inscrite au code du travail. Cette instance se réunira régulièrement. Elle permettra de faire un bilan régulier de la situation économique et sociale notamment de l'emploi et pourra proposer des pistes pour le développement de notre pays.



- EI MAA TAPU FENUA ITI  
- EI FAITO ITE MAITAI NO TE TAATO  
- EI MAA OHIPA PAPU

- UNE TERRE  
- UNE EDUCATION  
- UN EMPLOI

## II - LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

### 2.1 LA REMUNERATION

#### Constat.

Comme le prévoit le statut de la fonction publique territoriale (cf. référence article ....) une négociation doit être régulièrement organisée entre les syndicats et le gouvernement pour discuter de la valeur du point d'indice. Or, depuis 6 ans la négociation est inexistante. Les fonctionnaires assistent impuissants à la perte de leur pouvoir d'achat (voir indice ISPF et additionnés sur les 6 ans pour voir à quoi en pourcentage ça correspond) De surcroît, depuis 3 ans, les fonctionnaires ont subi une diminution de 10% des primes. Pourtant les agents occupant des fonctions sous contrat cabinet n'ont connu aucune baisse de leur rémunération. Les gouvernements successifs continuent de nommer à des postes fonctionnels, à la discrétion du gouvernement, avec des rémunérations « amORALES ». (Cf. rapport de la cour des comptes)

A ceci s'ajoute la hausse des cotisations CPS et de la CST.

Les fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales en métropole sont soumis au même gel du point d'indice. Néanmoins, il a été mis en place une garantie maintien de pouvoir d'achat. Cette garantie est versée sous forme de prime compensatrice pour les fonctionnaires qui n'auraient vu leur traitement augmenter moins vite que l'inflation par le jeu des avancements.

#### Résolution.

- Revalorisation immédiate du point d'indice de la fonction publique territoriale.
- Mise en place d'une indemnité garantie individuelle du pouvoir d'achat.

### 2.2. LES REGLES D'HYGIENE ET DE SECURITE

#### Constat :

Les règles d'hygiène et de sécurité sont inexistantes dans la fonction publique territoriale alors que pour le statut des ANFA elles sont effectives.

#### Résolution.

Mettre en place les textes régissant les règles d'hygiène et de sécurité dans les services et établissements publics pour le personnel relevant du statut général de la fonction publique de la Polynésie française.

### 2.3 LA MEDECINE PREVENTIVE.

#### Constat :

Les visites médicales pour les fonctionnaires des îles sont inexistantes. Pour les autres, la visite médicale est inadaptée. Elle ne tient pas compte de la nature de l'emploi (exemple : travail de bureau, travail de chantier).

#### Résolution.

- a) Mettre en place les visites médicales dans les îles ;
- b) Adapter les visites médicales à la nature de l'emploi
- c) Visites médicales sur les lieux de travail pour les postes de travail présentant des risques.



- EI MAA TAPU FENUA ITI  
- EI FAITO ITE MAITAI NO TE TAATO  
- EI MAA OHIPA PAPU

- UNE TERRE  
- UNE EDUCATION  
- UN EMPLOI

## **2.4 LA MUTATION**

### **Constat :**

Compte tenu des restrictions budgétaires et des dispositifs de départ volontaire les postes vacants sont supprimés ou gelés. Le nombre de poste vacant dans l'administration diminue.

Cependant, les fonctionnaires ont droit à la mutation sur des postes vacants et compte tenu de ce qui précède les mutations sont inexistantes et transformées en permutation (un agent part avec son poste et un autre le remplace en venant avec son poste).

### **Résolution.**

Rassembler les postes gelés à la DGRH, les ouvrir et les mettre à disposition des services prioritaires.

## **2.5 LES AUXILIAIRES DE VIE SCOLAIRE**

### **Constat :**

Les auxiliaires de vie scolaire exercent leur métier au contact des enfants handicapés qu'elles accompagnent et soutiennent dans leur scolarisation pendant les heures de classe et pendant la pause du midi comme les enseignants, les adjoints d'éducation, les surveillants. Ce sont les seuls agents de l'éducation au contact direct et permanent avec les élèves qui ne bénéficient pas des vacances scolaires.

### **Résolution.**

Nous demandons que les auxiliaires de vie scolaire (AVS) soient intégrées dans la filière éducative de la fonction publique territoriale et que leurs obligations de service soient ramenés à 36/38 semaines par an comme les autres agents de l'éducation travaillant en contact direct avec les élèves.

## **LES STATUTS PARTICULIERS**

### **2.6 LES CEAPF : Perte de postes liés aux changements d'affectation.**

#### **Constat :**

Des agents de l'administration de l'Etat sont affectés dans l'administration de la Polynésie française avec leurs salaires pris en charge par l'Etat. Cependant la mutation de certains de ces agents souhaitant bénéficier de la mobilité interne est systématiquement refusée. Pour exercer leur droit à la mobilité ces agents sont amenés à réintégrer leur administration d'origine (Etat) entraînant la perte de l'agent et du poste non supporté par le budget du Pays.

#### **Résolution.**

Faciliter la mobilité interne permettant à la Polynésie française de bénéficier d'un personnel sans le supporter budgétairement.



- EI MAA TAPU FENUA ITI  
- EI FAITO ITE MAITAI NO TE TAATOAA  
- EI MAA OHIPA PAPU

- UNE TERRE  
- UNE EDUCATION  
- UN EMPLOI

## III - LA FONCTION PUBLIQUE COMMUNALE

### 3.1 LE CENTRE DE GESTION ET DE FORMATION.

#### Constat :

En Polynésie française les organisations syndicales ne sont pas présentes au sein du Conseil d'administration du CGF (centre de formation et de gestion) contrairement à son équivalent métropolitain qui est le CNFPT (conseil national de la fonction publique territoriale) où les organisations syndicales sont présentes à parité avec les représentants élus des communes et établissements.

#### **Résolution.**

Nous demandons que les organisations syndicales siègent, paritairement, au sein du CA du CGF pour défendre au mieux les intérêts des fonctionnaires de la fonction publique communale.

### 3.2. LE DROIT SYNDICAL

#### Constat :

Dans sa partie « Droits et garanties » et plus particulièrement le chapitre portant sur l'exercice du droit syndical, la rédaction actuelle des articles 163 à 165 du Décret n°2011-1040 du 29 août 2011 qui fixe les règles des fonctionnaires des communes, fige l'appréciation des heures de décharges d'activité proportionnellement aux suffrages obtenues aux comités techniques paritaires décomptées par commune. Or ce décompte ne permet aux organisations syndicales d'utiliser pleinement ces crédits d'heures.

Afin d'exploiter au mieux ces crédits d'heures, il convient de globaliser le contingent d'heures acquis lors des suffrages aux élections des comités techniques paritaires pour chacune des organisations syndicales et de les répartir au prorata de ce crédit global.

#### **Résolution.**

Il convient donc de modifier et compléter le petit (b) de l'article 163 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011.

#### Au lieu de :

« b) : 75% de ce crédit d'heures est partagé entre les organisations syndicales qui ont obtenu des suffrages pris en compte pour la répartition des sièges au Conseil supérieur de la fonction publique des communes de la Polynésie française, proportionnellement au nombre de voix obtenues par elles aux comités techniques paritaires décomptées par commune, groupement de communes ou établissement public administratif relevant des communes de la Polynésie française. »

#### Lire :

b) : 75% de ce crédit d'heures est partagé entre les organisations syndicales proportionnellement au nombre de voix obtenues par elles aux comités techniques paritaires.

La répartition des 75% du crédit global s'opère comme suit :

- 1°) Recensement des organisations syndicales qui ont obtenu à la fois des suffrages pour la répartition des sièges au Conseil supérieur de la fonction publique des communes de la Polynésie française et des suffrages aux comités techniques paritaires des communes ;
- 2°) Addition, pour chacune de ces organisations syndicales, des suffrages qu'elle a obtenus aux différents comités techniques paritaires précités ;
- 3°) Calcul sur cette base de la représentativité de chaque organisation syndicale et répartition en conséquence des 75% du crédit global.



- EI MAA TAPU FENUA ITI  
- EI FAITO ITE MAITAI NO TE TAATO  
- EI MAA OHIPA PAPU

- UNE TERRE  
- UNE EDUCATION  
- UN EMPLOI

Le crédit d'heures est calculé par application du barème ci-dessous en équivalent temps plein du nombre d'agents par commune :

- moins de 110 agents : nombre d'heures par mois égale au nombre d'agents.
- 100 à 200 agents : 100 heures par mois.
- 201 à 400 agents : 130 heures par mois.
- 401 à 600 agents : 170 heures par mois.
- plus de 600 agents : 200 heures par mois.

La répartition des charges financières est établie au prorata du nombre d'agents de chaque commune.



- EI MAA TAPU FENUA ITI  
- EI FAITO ITE MAITAI NO TE TAATO A  
- EI MAA OHIPA PAPU

- UNE TERRE  
- UNE EDUCATION  
- UN EMPLOI

## **IV - LA FONCTION PUBLIQUE D'ETAT**

### **4.1 LES ENSEIGNANTS TITULAIRES POLYNESEIENS DU 2° DEGRE SOUS STATUT ETAT.**

#### **Constat :**

Les enseignants polynésiens du 2° degré titulaires ayant obtenu la reconnaissance par l'Etat de leur Centre d'Intérêt Matériel et Moral (CIMM) en Polynésie française ne sont plus soumis à la limitation à deux années renouvelable une fois de la durée de leur activité d'enseignant en Polynésie française. Ils peuvent rester sur leur poste. Cependant, comme ils sont en position de Mise à Disposition (MAD) de la Polynésie française, leur maintien en poste est soumis tous les trois ans à l'accord du ministre de l'éducation de la Polynésie française qui peut ne pas les renouveler sans motif. Ces enseignants sont placés dans une situation de précarité au regard de leur vie de famille au même titre que les enseignants expatriés destinés à repartir en métropole bien que toutes leurs attaches soient locales.

#### **Résolution.**

Nous demandons que les enseignants polynésiens ayant obtenu la reconnaissance de leur centre d'intérêt matériel et moral (CIMM) en Polynésie française soient pérennisés et reconduits automatiquement sur leur poste sauf demande de leur part ou procédure disciplinaire engagée contre eux pouvant entraîner une mutation à la demande de la Polynésie française ou de l'Etat.

### **4.2 L'INDEMNITE TEMPORAIRE DE RETRAITE.**

#### **Constat :**

Depuis la mise en extinction de l'Indemnité Temporaire de Retraite fin 2008, les fonctionnaires d'Etat subissent une baisse très importante de leur pension de retraite. Malgré les promesses et les engagements écrits du ministre de l'Outre-mer de l'époque, l'Etat n'a pas donné suite à la création d'un régime alternatif au bénéfice des intéressés. Si cette situation touche peu les fonctionnaires expatriés dont la retraite se déroule en métropole, elle touche de plein fouet les fonctionnaires d'Etat notamment CEAPF dont le centre d'intérêt matériel et moral se situe en Polynésie française.

#### **Résolution.**

La confédération A TIA I MUA appelle au respect des engagements pris. Elle demande que reprennent au plus vite les discussions entre l'Etat et les représentants des fonctionnaires pour aboutir à un accord sur un régime contributif de retraite assis sur la sur rémunération des fonctionnaires d'Etat en Polynésie française qui pourrait s'appuyer sur le Régime Additionnel de la Fonction Publique (RAPF). Des dispositions transitoires seront à trouver à court terme pour les agents qui prendront leur retraite avant que ce régime n'atteigne sa pleine maturité.



- EI MAA TAPU FENUA ITI  
- EI FAITO ITE MAITAI NO TE TAATO  
- EI MAA OHIPA PAPU

- UNE TERRE  
- UNE EDUCATION  
- UN EMPLOI

## V - LE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE

### 4.1 LES GRANDS TRAVAUX.

#### Rappel:

Le gouvernement a lancé depuis mai 2013 un plan de relance avec des projets se montant à plusieurs centaines de milliards dont les travaux réels n'ont pas encore commencé malgré la confirmation de certaines intentions des investisseurs notamment chinois. Les déclarations d'intention vont dans le bon sens mais on a du mal à en voir la traduction concrète.

Le niveau élevé des prix et des salaires comparés à ce qui se pratique dans les petits états indépendants du pacifique sud nuit gravement à la compétitivité de l'économie polynésienne notamment dans le tourisme. Le prix du transport aérien ajoute encore aux difficultés de la destination. Fatalement les salariés réclament un niveau de salaire décent pour vivre. Le gouvernement veut relancer la concurrence mais dans le même temps, il augmente la liste des produits interdits à l'importation pour protéger la production locale et crée de véritables rentes de situation.

La confédération A TIA I MUA est toujours prête à négocier des accords qui assurent la garantie des droits des salariés tout en favorisant le développement économique en offrant un certain nombre d'avantages aux investisseurs leur permettant rentabiliser leurs investissements dans les meilleures conditions possibles.

#### Constat

La confédération A TIA I MUA revendique donc :

- ✓ Une vraie politique visant à faire baisser les prix des produits dans tous les secteurs d'activité en Polynésie française ;
- ✓ Une vraie politique du tourisme mettant notamment en valeur notre culture et notre patrimoine naturel ;
- ✓ La création de lieux d'animation dans les principales destinations touristiques et notamment à Papeete afin d'offrir à nos visiteurs des distractions et activités diverses ;
- ✓ Le retour des entreprises à des niveaux de prix et de marge plus conformes aux standards internationaux et à l'intérêt général et la prise de conscience de la fin de la rente du CEP ;
- ✓ La mise en concurrence des monopoles, notamment dans le secteur du commerce et de l'agriculture ;
- ✓ Une fiscalité adaptée aux objectifs à atteindre et mieux répartie entre l'ensemble des acteurs de la société sans prélèvement supplémentaire sur la population ;
- ✓ La baisse du train de vie des élus, institutions, administrations, établissements publics et officines diverses.
- ✓ Une déconcentration économique au profit des archipels avec notamment une amélioration forte des services publics de transport terrestres, maritimes et aériens.

#### Résolution.

La confédération est favorable pour les projets de développement, notamment le projet MAHANA BEACH dans le domaine du tourisme, le projet de ferme aquacole de HAO, à l'octroi d'un dispositif fiscal privilégié sur une longue période. Ce dispositif peut s'appliquer tout aussi bien aux impôts qu'aux taxes perçues par la Polynésie française.

La confédération est disposée à négocier certaines dérogations au code du travail concernant la durée hebdomadaire du travail, le travail le dimanche etc...

La confédération refuse l'instauration du SMIG mensuel à 120 000 XPF (80% du SMIG actuel) voulue par le gouvernement mais elle peut accepter des contrats de travail de





- EI MAA TAPU FENUA ITI  
- EI FAITO ITE MAITAI NO TE TAATOA  
- EI MAA OHIPA PAPU

- UNE TERRE  
- UNE EDUCATION  
- UN EMPLOI

retour à l'emploi mettant en formation à la charge des employeurs les salariés 20% du temps de travail selon les propositions qu'elle a déjà formulées en négociation Tripartite devant le gouvernement au mois de juin 2014.

Cette baisse est d'autant moins justifiée qu'elle a peu d'effet sur le montant total des projets concernés par l'investissement. Nous craignons surtout que cette baisse du SMIG augure une politique de réduction de tous les salaires en Polynésie française peut-être négociable si tous les prix baissent au moins dans la même proportion conservant le pouvoir d'achat des salariés et de toute la population.



- EI MAA TAPU FENUA ITI  
- EI FAITO ITE MAITAI NO TE TAATO A  
- EI MAA OHIPA PAPU

- UNE TERRE  
- UNE EDUCATION  
- UN EMPLOI

## VI - LA PROTECTION SOCIALE

### 6.1. L'ASSURANCE MALADIE

Résolution du IX<sup>o</sup> congrès des 9 et 10 novembre 2010 sur la maladie.

- ✓ La garantie du financement de l'assurance maladie en maîtrisant les coûts, sans augmentation des charges pour les salariés ;
- ✓ La fin du paiement à l'acte des professionnels de santé notamment pour la longue maladie ;
- ✓ La création d'un pôle de santé à but non lucratif contrôlé par la CPS ou un organisme géré par les partenaires sociaux notamment pour les cliniques, la longue maladie, la pharmacie, l'optique et la dentisterie ;
- ✓ Le transfert des cotisations maladie, hors financement des indemnités journalières des salariés, vers un prélèvement universel à définir, sans pour autant, augmenter les prélèvements obligatoires en Polynésie française.
- ✓ La gestion de la branche maladie indépendamment du régime social de l'assuré.

#### Constat depuis 2010 :

Depuis le congrès de novembre 2010, la confédération A TIA I MUA a travaillé à la réforme de la Protection Sociale Généralisée. Un accord global s'est dégagé en 2012 entre les partenaires sociaux et des représentants des ministères de la santé et de la solidarité. Les partenaires sociaux l'ont défendu devant le gouvernement en juin 2012. Depuis aucune nouvelle de nos élus y compris depuis les élections de mai 2013. Chaque jour qui passe fait perdre des millions à la CPS et aux cotisants qui la font vivre.

#### Résolutions.

La confédération A TIA I MUA réaffirme l'urgence à reprendre les négociations et à finaliser cette réforme indispensable à la survie du système collectif d'assurance maladie sur les principes adoptés par le congrès de 2010.

- Organiser un régime unique d'assurance maladie assurant l'accès aux soins à tous les Polynésiens et un niveau de prise en charge des prestations en nature identique pour tous.
- Créer un pôle de santé contrôlé par la CPS ou un organisme géré par les partenaires sociaux pour assurer l'égalité d'accès aux soins de toute la population. Ce pôle pourrait s'appuyer sur les structures de la Direction de la Santé (dispensaires, pharma pro.
- Maintenir les acquis de l'assurance maladie.
- Développer les mutuelles en complémentaire santé et en prévoyance dans le cadre d'accord collectif de branche ou d'entreprise.
- Créer une contribution sociale au premier franc pour financer les prestations en nature. Cette contribution se substituera aux cotisations sociales (hors indemnités journalières) et à la CST actuelle qui disparaissent.
- Adopter en urgence par l'Assemblée de la Polynésie française la proposition de loi du pays adopté par les partenaires sociaux sur les avantages en nature exonérant de cotisations supplémentaires à la CPS les avantages de retraite, les mutuelles santé qui font l'objet d'un accord collectif d'entreprise ou de branche ainsi que les prestations offertes par les CE aux salariés en application du code du travail de Polynésie française.



- EI MAA TAPU FENUA ITI  
- EI FAITO ITE MAITAI NO TE TAATO A  
- EI MAA OHIPA PAPU

- UNE TERRE  
- UNE EDUCATION  
- UN EMPLOI

## 6.2 LA RETRAITE.

### Résolution du IX<sup>o</sup> congrès des 9 et 10 novembre 2010 sur la retraite.

- Sauver la retraite par répartition en Polynésie française, en réformant immédiatement la PSG de 1995, et son refus de tout régime obligatoire généralisé par capitalisation ;
- Séparer immédiatement et totalement le régime de retraite de l'assurance maladie avec interdiction de financer le déficit de l'assurance maladie par les ressources ou les réserves du régime des retraites ;
- Maintenir, à la retraite, un taux minimum de remplacement du revenu égal à 70 % du Smig pour tous les salariés ayant atteint la durée de cotisations validant le taux plein ;
- Reculer l'âge d'autorisation du départ à la retraite à 55 ans,
- Exiger une durée de cotisation minimale de 25 ans pour bénéficier d'une pension de retraite avant 60 ans,
- Augmenter progressivement la durée de cotisation permettant d'obtenir le taux plein, tout en conservant les droits acquis des salariés ayant effectué des travaux pénibles.
- Faire aboutir l'extension généralisée des retraites complémentaires ARRCO et AGIRC en Polynésie française ;
- Maintenir l'âge de départ à la retraite sans abattement à 60 ans ;
- Maintenir un dispositif prenant en compte la pénibilité, revu et financé par une surcotisation patronale ;
- Parvenir à ce résultat avec un taux final de cotisations de 18% maximum en incluant éventuellement, un allongement progressif de la durée de cotisation et un taux d'abattement plus fort en cas de retraite anticipée.

### Mesures de réforme adoptées depuis 2010

Dispositif de retraite	Réglementation nouvelle	Réglementation ancienne
Âge légal de la retraite	60 ans	60 ans
Taux de cotisation	18,15%. (12.10% employeur, 6.05% salarié)	15,6%. (10,4% employeur. 5,2% salarié)
Durée de cotisation	Augmentation progressive à 38 ans	35 ans
Droit à pension	Durée de cotisation 20 ans	Durée de cotisation 15 ans
Pension	70% du salaire de référence au prorata de la durée de cotisation	70% du salaire de référence au prorata de la durée de cotisation
Salaire de référence	Salaire de référence = salaire moyen des 10 meilleures dans les 15 dernières années.	Salaire de référence = salaire Moyen des 5 meilleures dans les 10 dernières années.
Départ anticipé	53,5 ans	50 ans
Pénalités d'anticipation	8% par année sur la pension lorsque la durée de cotisation est inférieure à 38 ans.	1% par année sur la pension lorsque la durée de cotisation est inférieure à 35 ans.
Pension de réversion	60% des droits acquis du conjoint décédé y compris au retraité pensionné	60% des droits acquis du conjoint décédé y compris au retraité pensionné



- EI MAA TAPU FENUA ITI  
- EI FAITO ITE MAITAI NO TE TAATO  
- EI MAA OHIPA PAPU

- UNE TERRE  
- UNE EDUCATION  
- UN EMPLOI

### **Constat :**

Les mesures prises sous l'impulsion de la confédération A TIA I MUA ont permis de reculer l'horizon de faillite du système de retraite mais ne garantissent pas son avenir à long terme. Réformer la retraite devient plus en plus urgent.

La retraite tranche A est en déficit annuel croissant.

La retraite tranche B ne pourra plus verser les retraites en 2018.

Les réserves seront épuisées dans les années qui viennent.

### **Résolutions.**

La confédération A TIA I MUA réaffirme son engagement de mettre en œuvre les mesures nécessaires au sauvetage de la retraite et l'urgence de reprendre les négociations entre le gouvernement et les partenaires sociaux.

- Réformer la retraite tranche A en prenant en compte la totalité de la carrière pour le calcul de la pension.
- Introduire la retraite complémentaire AGIRC-ARRCO au premier franc pour compenser la faillite de la tranche B.
- Offrir une pension équivalente au système actuel CPS par l'addition de la pension de retraite CPS et la retraite complémentaire AGIRC-ARRCO en harmonisation les deux régimes.
- Maintenir une pension minimale égale à 70% du SMIG pour la durée maximale de cotisation.
- Refondre le dispositif du départ anticipé pour travaux pénibles pour les femmes et les hommes.
- Maintenir le remboursement du FSR à hauteur de 900 millions par an pendant 10 ans.

### **6.3. LA GOUVERNANCE DE LA CAISSE DE PREVOYANCE SOCIALE**

#### **Constat.**

La gouvernance de la CPS n'a pas évolué. Le régime des salariés (RGS) continuent de financer le déficit des autres régimes et surtout le Régime de Solidarité Territoriale (RST). La séparation des régimes actuels et la création de branches indépendantes pour gérer les différents risques et prestations est urgente. Le blocage actuel de la CPS sans administrateurs depuis fin mai 2014 doit cesser.

#### **Résolution.**

La confédération A TIA I MUA demande instamment :

- La désignation des administrateurs de la CPS en tenant compte de la représentativité effective des partenaires sociaux qui y siègent incluant les salariés du secteur public cotisants à la CPS.
- La création de 6 branches indépendantes (maladie, accidents du travail, assurance perte de salaire, retraite, famille, solidarité) financièrement gérées par la CPS et par des comités de gestion spécifiques à définir.

BRANCHES
Branche Maladie
Branche accidents du travail
Branche assurance perte de salaire (IJ)
Branche retraite
Branche famille
Branche solidarité



- EI MAA TAPU FENUA ITI  
- EI FAITO ITE MAITAI NO TE TAATO  
- EI MAA OHIPA PAPU

- UNE TERRE  
- UNE EDUCATION  
- UN EMPLOI

## **6.4 LA SOLIDARITE**

### **▪ LA CONTRIBUTION DE SOLIDARITE TERRITORIALE (CST).**

#### **Constat :**

Le produit de la CST destinée à financer le RST était versé directement à la CPS depuis sa création en 1995.

Le gouvernement issu des élections de mai 2013 a augmenté la CST et décidé d'affecter son produit au « fonds pour l'emploi et la lutte contre la pauvreté » (FELP).

Or, la totalité de la CST n'est plus reversée à la CPS pour financer le RST.

#### **Résolution**

La confédération demande la réaffectation directe de la CST à la CPS pour financer le RST.

### **▪ LES PRESTATIONS FAMILIALES.**

#### **Constat.**

Les allocations familiales sont de niveaux différents selon le régime de l'assuré, entraînant une inégalité de traitement entre les familles. Le RST allouant des allocations familiales supérieures à celles du RGS est une véritable incitation à ne pas déclarer l'activité et à la fraude de la part des bénéficiaires qui pourraient ou devraient être affilié au RGS.

#### **Résolution.**

La confédération A TIA I MUA demande que :

- les allocations familiales soient de même niveau quel que soit le régime des ayants droits ;
- le dispositif d'aide aux parents d'enfants en bas âge soit réformé ;
- un droit à congé maternité supplémentaire de 2 semaines soit institué portant la durée de 16 à 18 semaines.

### **▪ LE LOGEMENT ECONOMIQUEMENT ACCESSIBLE.**

#### **Constat.**

Le logement social et intermédiaire constitue un enjeu économique et social central pour la population aux revenus modestes.

Ce secteur stagne malgré toutes les annonces faites. La prime à la construction du logement neuf aux ménages dont les revenus ne dépassent pas 3 ou 4 SMIG soit 450 000 XPF à 600 000 XPF par mois favorise les ménages dont les revenus se situent en haut de cette échelle.

Le logement social doit s'adresser prioritairement aux ménages dont les revenus sont les plus faibles, le logement économiquement accessible, aux ménages plus aisés, en veillant à ce que les bénéficiaires se répartissent sur l'ensemble de l'échelle des revenus éligibles.

#### **Résolution.**

La confédération A TIA I MUA demande :

- la création d'un nouvel opérateur du logement intermédiaire, économiquement accessible, géré par les partenaires sociaux, à destination des salariés,
- L'application d'une cotisation de 1% au premier franc pour le logement social,
- La réaffectation du 1% logement rénové vers la CPS, aujourd'hui détourné vers le budget du pays.