



STATE OF NEW YORK | EXECUTIVE CHAMBER

ANDREW M. CUOMO | GOVERNOR

Pour publication immédiate : le 15 mars 2012

GOVERNEUR CUOMO ANNONCE LE PASSAGE D'UNE IMPORTANTE RÉFORME RELATIVE AUX PENSIONS

La réforme des pensions permettra aux gouvernements locaux et de l'État,, y compris la Ville de New York, d'économiser plus de 80 milliards de dollars au cours des 30 prochaines années

Le Gouverneur de l'État de New York Andrew M. Cuomo a annoncé aujourd'hui le passage d'un vaste plan de réforme des pensions qui permettra aux gouvernements locaux et de l'État, y compris la Ville de New York, d'économiser plus de 80 milliards de dollars au cours des 30 prochaines années.

« Pendant de nombreuses années les gouvernements locaux luttent pour faire face à la flambée des coûts liés aux pensions, tout en augmentant les impôts des familles et des petites entreprises de l'État de New York », a déclaré le gouverneur Cuomo. « Ce plan de réforme des pensions, vaste et transformationnel, est un succès historique pour les contribuables et municipalités de New York. Elle permettra d'économiser plus de 80 milliards de dollars au cours des 30 prochaines années, tout en préservant la sécurité de retraite des agents publics. Sans cette réforme critique, les habitants de New York feraient face à une sérieuse augmentation des impôts, aux licenciements d'enseignants, pompiers et policiers. »

Les coûts de pension en croissance rapide dans l'État représentent l'un des mandats les plus chers pour les gouvernements locaux. En 2002, le paiement des pensions par les gouvernements locaux s'élevait à 1,4 milliards de dollars et est monté à 12,2 milliards de dollars en 2012, ce qui représente une hausse de 650 %. Le plan de réforme des pensions qui a été passé aujourd'hui par le Sénat et l'Assemblée reconnaît la non durabilité du système actuel et prend des mesures sans précédent pour contrôler cette croissance, tout en permettant aux gouvernements locaux et la Ville de New York d'économiser plus de 80 milliards de dollars au cours des 30 prochaines années

La législation met en place un nouveau niveau VI (Tier VI) dans le plan de pension. Il comprend :

- **Taux de contribution du nouvel employé** : le nouveau niveau augmente le taux de contribution de l'employé de manière progressive pour garantir que les agents à faible

rémunération locaux et de l'état ne soient pas énormément affectés. Le taux de contribution de l'employé varie selon le salaire :

- o 0\$- 45 000\$: 3 %
- o 45 000\$ - 55 000\$: 3,5 %
- o 55 000\$- 75 000\$: 4,5 %
- o 75 000\$- 100 000\$: 5,75 %
- o 100 000\$+ : 6 %

Ces taux demeurent substantiellement plus bas par rapport à la majorité des systèmes d'État similaires à travers le pays. Le nouveau niveau n'affecte que les nouveaux employés. Les employés actuels et les retraités maintiennent tous leurs avantages.

• **Augmentation de l'âge de la retraite** : La réforme des pensions comprend une augmentation de l'âge de la retraite de 62 à 63 ans, ainsi que des dispositions qui permettent une retraite précoce avec pénalité. Pour chaque année de retraite prise avant l'âge de 63 ans, les allocations de retraite au salarié seront réduites de 6,5 % pour toujours.

• **Réajustement du multiplicateur de pension** : Selon le niveau VI, le nouveau multiplicateur de pension sera 1,75 % pour les 20 premières années de service et 2 % à partir de la 21^è année. Pour un employé qui travaille pendant 30 ans, sa pension sera 55 % de la moyenne de son dernier salaire sous le niveau VI, au lieu de 60 % sous le niveau V. Le réajustement aligne New York avec la plupart des autres États et aidera les contribuables et les gouvernements locaux à économiser des milliards de dollars.

• **Date d'acquisition** : Selon le Niveau VI, les salariés pourront acquérir leur pension après au moins 10 ans de service.

• **Protège les gouvernements locaux des stimulants de pension de l'État** : L'accord exige de l'Etat de pré-financer toute stimulation de retraite et garantit ainsi que ces genres de frais ne soient plus laissés à la seule responsabilité des gouvernements locaux.

• **Ajustements relatifs aux calculs de la moyenne du dernier salaire pour aider à réduire le gonflement des pensions** : L'accord modifie la période à laquelle le calcul de la moyenne du dernier salaire aura lieu, elle passe notamment de 3 ans à 5 ans. Pour limiter le volume d'heures supplémentaires qui peut être utilisé pour déterminer la pension d'un salarié, les heures supplémentaires ouvrant droit à pension pour les civils et les salariés qui ne portent pas d'uniforme sera maintenu à 15 000\$ plus inflation. Pour les salariés en uniforme hors de la Ville de New York City, elle sera limitée à 15 % de la rémunération de base. Le Niveau VI met en place de nouvelles mesures contre la hausse en fixant la croissance du salaire à la base de laquelle les allocations de pension sont déterminées à 10 % pour tous les employés de l'État. Ces réformes prendront des mesures importantes pour résoudre les cas d'abus et de pensions gonflées. Le Niveau VI élimine aussi les paiements forfaitaires de jours de congés maladie et de congés familiaux non utilisés lors du calcul du salaire moyen final.

- **Option de contribution définie volontaire et portable** : La législation comprend un plan de contribution optionnel défini pour les nouveaux employés non syndiqués ayant un salaire de 75 000 \$ et plus. Dans l'économie moderne, les employés changent plusieurs fois d'emploi et ont besoin de pouvoir transposer leur plan de pension. De nombreux États, le gouvernement fédéral et la plupart des employeurs privés offrent des plans de contribution définie à leurs employés. L'État fera une contribution de 8 % aux comptes de contribution de l'employé. Actuellement, SUNY et CUNY offre une telle option par le biais de TIAA-CREF. Ce plan a beaucoup de succès et est populaire. Il s'agit là d'une option volontaire pour les employés qui préfèrent la portabilité et les dates d'acquisition qui ne sont pas disponibles avec les options de prestations définies, et qui permettront d'attirer de grands talents vers le gouvernement de l'État.
- **Ajustements du Plan SUNY/CUNY TIAA-CREF** : Sous le Niveau VI, les employés de SUNY et CUNY qui ont choisi le plan TIAA-CREF recevront une contribution de l'employeur de 8 % de leur salaire pendant les 7 premières années de service et 10 % ensuite.
- **Limite du nombre de jours de congés maladie et de congés familiaux pouvant gonfler les pensions** : Niveau VI réduit de moitié, notamment de 200 à 100, le nombre de jours de congés maladie et de congés familiaux pouvant être utilisés comme bonification de retraite.
- **Réforme du salaire** : Les niveaux précédents permettaient qu'un nombre illimité d'employeurs soit pris en compte pour le calcul des avantages de pension. Tier VI ne permet que le calcul de deux salaires.
- **Limiter les avantages de retraite pour les employés à salaire élevé** : Pour les nouveaux employés à salaire élevé, la portion du salaire qui dépasse le niveau du salaire du Gouverneur (actuellement 179 000\$) n'est pas soumis au calcul de la pension sous le Niveau VI.

###

Des informations supplémentaires sont disponibles sur www.governor.ny.gov
Etat de New York | Executive Chamber | press.office@exec.ny.gov | 518.474.8418