

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 17 avril 2019 à 9h30
« Enrichissement des indicateurs relatifs aux retraites »

Document n° 2
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

Proposition de cas types de fonctionnaires territoriaux et hospitaliers

Anthony Marino, note de la Caisse des dépôts pour le COR

ÉTABLISSEMENT PUBLIC

DIRECTION DES RETRAITES ET DE LA SOLIDARITE

Bordeaux, le **22/03/2018**

Etablissement de Bordeaux – Direction de la Gouvernance des Fonds

Service Actuariat & Statistiques

Dossier suivi par Anthony Marino

Note à l'attention du Conseil d'orientation des retraites

Objet : proposition de cas types de fonctionnaires territoriaux et hospitaliers

A l'instar des cas-types de fonctionnaires de la fonction publique de l'État construits par le COR en 2013¹ et utilisés depuis dans les rapports annuels successifs, le COR a souhaité disposer de cas-types pour les deux autres versants de la fonction publique (hospitalière et territoriale). Cette note précise les trois cas types que la CNRACL et le COR proposent de retenir. Elle annonce par ailleurs les travaux qui vont être menés pour la construction de ces cas-types, à savoir l'estimation des paramètres de chaque cas type (profil salarial par âge, âge d'entrée dans la vie active, etc.) l'objectif étant que le Conseil en dispose en 2019 pour publier des résultats en projection.

1- Éléments de cadrage sur la population affiliée à la CNRACL

a. Une population diverse

En 2016, la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) gère (en moyenne annuelle) 2 225 333 cotisants et 1 237 242 pensionnés. La population affiliée, importante en termes d'effectifs, se caractérise également par une grande diversité.

- Entre versants
En 2016, la FPT représente 63 % des cotisants, et la FPH 37 %².
- Entre sexes
66,9 % des cotisants sont des femmes, cette part étant plus importante à la FPH (81,4 %) qu'à la FPT (57,7 %) ³.

¹ Voir les documents n°4, 5 et 6 de la séance du 26 février 2013.

² Source : recueil statistique CNRACL 2016.

³ Source : recueil statistique CNRACL 2016.



- Par catégorie hiérarchique (s'agissant de titulaires de la fonction publique)
Une majorité d'agents sont de catégorie C (51,6 % à la FPH et 75,9 % à la FPT au 31/12/2015). La catégorie A représente néanmoins une part importante des cotisants de la FPH (25,6%)⁴ ;
- Par motif de départ :
Les départs au titre de la catégorie active représentent 47,0 % (*resp.* 6,9 %) des flux de liquidants de droit direct à la FPH (*resp.* la FPT)⁵ en 2016.

b. Une part importante de polypensionnés

Les pensionnés de la CNRACL se distinguent de ceux des autres caisses, et notamment du régime de la fonction publique de l'État, par une proportion plus importante de polypensionnés. En effet, seuls 16,7 % des pensionnés de la FPT et 35,0 % de ceux de la FPH sont monopensionnés, cette part s'élevant à 58,7 % dans la FPE civile et 62,2 % pour les salariés du privé⁶. Une part importante des titulaires des fonctions publiques territoriale et hospitalière exerce en effet une carrière, souvent dans le secteur privé, avant d'intégrer la fonction publique.

2- Les cas-types retenus : méthode et hypothèses

a. Le choix des cas-types

Les cas-type ont vocation à représenter, de façon stylisée, des carrières d'assurés suffisamment représentatives de la diversité des profils caractérisant la population de la CNRACL. Cette approche implique d'effectuer un arbitrage entre :

- La simplification, en retenant un nombre raisonnable de cas-types soumis à des hypothèses conventionnelles ;
- La représentativité, afin de refléter au mieux l'ensemble des profils possibles, notamment en termes de versant, d'âge de départ (en l'occurrence la possibilité de liquider de façon anticipée au titre de la catégorie active) et de rémunération (*via* la catégorie hiérarchique notamment).

L'étude QRS n°8 de la CNRACL⁷ aide à la décision quant au choix des cas-types retenus. L'analyse de données qui y est effectuée permet en effet de mettre en lumière différentes classes d'individus, parmi lesquelles choisir les cas-types et leur profil. Ce choix induira également la contrepartie empirique avec laquelle les différentes estimations seront effectuées.

⁴ Source : rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2017.

⁵ Source : recueil statistique CNRACL 2016.

⁶ EIR 2012, *cf.* Jaune pensions 2018.

⁷ QRS Les études n°8 - Pension et taux de remplacement des retraités de la CNRACL : illustration par cas-types, Isabelle Bridenne et Ségolène Leroy, juillet 2014 (document n° 7 de la séance du 12 avril 2018 du COR).

Sur cette base, trois cas-types ont été retenus par la CNRACL et le SG-COR, un à la FPH et deux à la FPT :

(1) Un cas-type d'aide-soignant (FPH)

Ce cas-type, de catégorie C, est supposé monopensionné et peut prétendre à un départ anticipé au titre de la catégorie active. Il correspond au cas-type n° 5 du QRS n° 8⁸.

(2) Un cas-type d'adjoint technique territorial (FPT)

Ce cas-type, de catégorie C sédentaire, est supposé polypensionné. Il correspond au cas-type n° 6 du QRS n° 8⁹.

(3) Un cas-type d'attaché territorial (FPT)

Ce cas-type, de catégorie A, est supposé monopensionné. Il correspond au cas-type n° 1 du QRS n° 8¹⁰.

Ces trois corps de la fonction publique (aides-soignants, adjoints techniques territoriaux et attachés territoriaux) représentent en 2016 environ un tiers des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers¹¹. Ils représentent la diversité des situations à la CNRACL : deux cas-types de catégorie C et un cas-type de catégorie A (n°3) ; un cas-type de polypensionné (n°2) et deux cas-types de monopensionnés ; un cas-type probablement au minimum garanti (n°2) et deux cas-types probablement au-dessus.

b. Les paramètres des cas-types

Des travaux vont être menés afin d'estimer les paramètres de chacun de ces cas-types. Les travaux menés consisteront à déterminer un profil salarial par âge ainsi que l'âge d'entrée dans la vie active, et une évolution de ce profil entre générations.

Les estimations vont être réalisées à partir d'une base carrière, développée par la Caisse des dépôts – gestionnaire du régime – dans le cadre de la construction du modèle de microsimulation de la CNRACL. Cette base a été bâtie à partir des informations renseignées dans les comptes individuels retraite. Cette base carrière comprend diverses informations pour les individus affiliés à la CNRACL entre 2011 et 2016. Pour ces personnes, la base retrace l'intégralité de la carrière durant les périodes

⁸ Il est en fait plus large que dans le QRS n° 8, car on n'impose pas ici de contrainte de sexe, d'âge de liquidation, et de non-perception du minimum garanti.

⁹ Il est en fait plus large que dans le QRS n° 8, car on n'impose pas ici de contrainte de sexe, de tranche de rémunération et de perception du minimum garanti

¹⁰ Il est en fait plus large que dans le QRS n° 8, car on n'impose pas ici de durée de carrière.

¹¹ Dans le QRS n° 8, les trois cas types représentent une part plus faible des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, car ils sont définis de façon plus restrictive (contraintes de sexe, etc.).

d'affiliation au régime, *via* des informations à un pas trimestriel ou annuel : indice brut majoré, position statutaire, grade, catégorie hiérarchique, etc.

Profil salarial par âge et âge d'entrée, pour une génération de référence :

Une première étape consistera tout d'abord à estimer pour une génération de référence un salaire relatif au SMPT (salaire moyen par tête) pour chaque âge. La base carrière comprend des informations sur l'indice et permet donc de disposer du traitement à chaque âge. S'agissant de la partie indemnitaire, des travaux menés par la Caisse des dépôts, le SG-COR et la DGAFP permettront d'obtenir des taux de prime par âge et/ou année.

L'autre paramètre important est l'âge d'entrée à la CNRACL (et l'âge d'entrée dans la vie active qui est différent pour le cas-type 2 polypensionné).

Pour chaque cas type retenu, la contrepartie empirique correspond aux individus se situant en fin de carrière sur le corps définissant le cas-type. Ainsi, pour le cas-type 1, l'estimation sera effectuée sur les agents finissant leur carrière comme aide-soignant. Compte tenu du périmètre de la base, la génération retenue pour l'estimation sera celle dont on observe la fin de carrière entre 2011 et 2016.

Évolutions entre générations :

A défaut d'autres informations, le profil salarial par âge sera *a priori* supposé constant au fil des générations, relativement au SMPT. En revanche, on fera évoluer les âges d'entrée dans la vie active au fil des générations, selon une méthodologie analogue à celle utilisée pour la fonction publique de l'État.