

Effets des réformes des retraites les fonctions publiques territoriale et hospitalière (FPT-FPH)

Isabelle Bridenne et Laurent Soulat
Caisse des Dépôts - Direction des retraites et de la solidarité

1. Introduction - Périmètre

- ▶ Une étude sur les **fonctionnaires territoriaux et hospitaliers** affiliés à la CNRACL – caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, régime géré par la Caisse des Dépôts (2,7 millions de cotisants et 1,2 millions de retraités) ;
- ▶ Un regard sur la fonction publique souvent sous le prisme de la FPE ;
- ▶ Les spécificités des fonctionnaires de la FPT et FPH qui conduisent à des résultats différents de ceux constatés pour la FPE :
 - Population en forte progression sur la période 1980-2010 (développement des collectivités locales, de l'emploi hospitalier et politique de décentralisation) ;
 - Population composée aux 2/3 de femmes et aux 2/3 d'agents de catégorie C ;
 - 30 % de fonctionnaires FPH-FPT occupant un emploi relevant de la catégorie active.

1. Introduction – Le contexte

- ▶ Depuis la réforme des retraites de 2003 :
Convergence des législations retraites privé / publique

- ▶ Des réformes conséquentes :
 - ▶ sur les conditions de départ en retraite dans la FP
 - ▶ sur les acquisitions de droits et les modalités de calcul des pensions

- ▶ Des flux de retraités de plus en plus importants :
 - ▶ nombre affiliés CNRACL : x 2,43 entre générations 1940 et 1950
 - ▶ le poids des générations + la dynamique de l'emploi des collectivités locales

1. Introduction - Objectifs

► Objectifs de l'étude :

Evaluation *ex post* des effets des réformes des retraites

- ▶ Partie 1 : les évolutions des âges de départ à la retraite
- ▶ Partie 2 : les évolutions des pensions

2. Evolution des âges de départ

Partie 1

Les effets des réformes des retraites de 2003 et de 2010 sur les âges de départ à la retraite des fonctionnaires de la FPH et FPT

2. Evolution des âges de départ

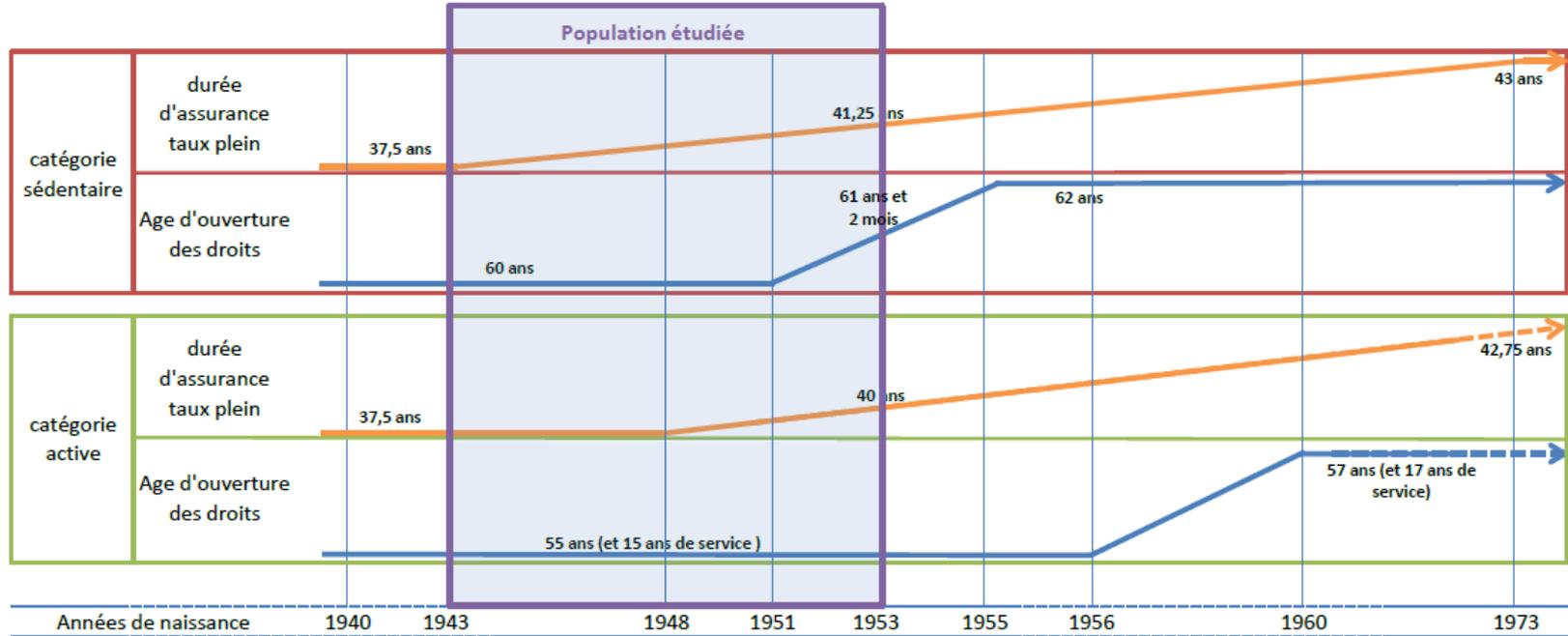
Des effets imbriqués des réformes

- ▶ Des nombreuses réformes qui s'accumulent depuis 10 ans avec des effets variés

(1) augmentation de la durée d'assurance depuis 2004	(2) recul de l'âge d'ouverture des droits depuis 2011	(3) introduction des retraites anticipées carrière longue depuis 2005	(4) fermeture dispositif parents 3 enfants en 2011
Recul départ	Recul départ	Anticipation des départs	Anticipation des départs puis recul

- ▶ Une montée en charge lente et hétérogène
 - ▶ Des réformes qui s'appliquent par année de naissance, mais pas que...
 - ▶ Des montées en charge variées entre sédentaires et actifs

2. Evolution des âges de départ Des effets imbriqués des réformes



- ▶ dispositifs de retraite anticipé : la durée d'assurance requise, celle en vigueur pour un fonctionnaire qui atteint 60 ans l'année de leur ouverture du droit

2. Evolution des âges de départ

Deux approches complémentaires

- ▶ L'étude des effets des réformes sur les âges de départ en retraite
 - ▶ L'âge conjoncturel de départ :
 - ▶ plus stable que l'âge du flux mais qui a plus d'inertie qu'une approche par génération pour saisir les évolutions
 - ▶ Une approche par génération :
 - ▶ un âge moyen par génération nécessite que toute la génération soit partie en retraite
 - ▶ les modèles de durée permettent de tenir compte des censures à droite

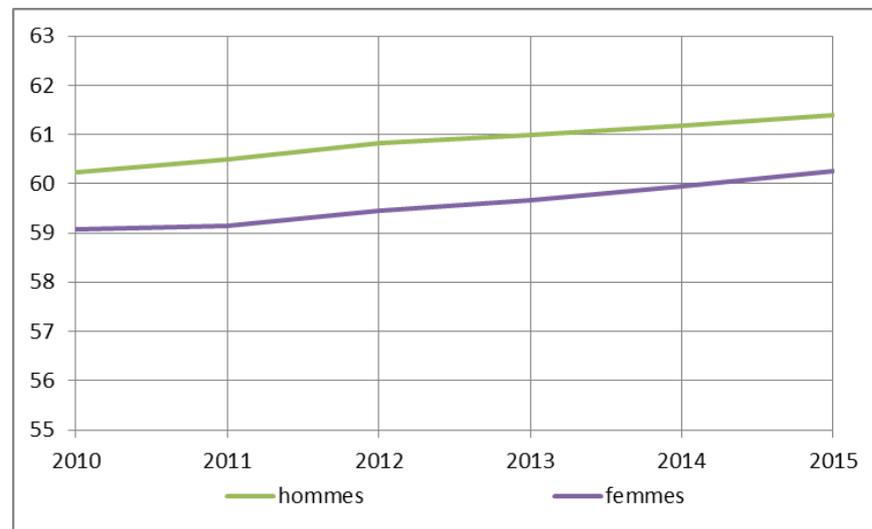
3. Evolution des âges de départ

L'âge conjoncturel (1) – évolution d'ensemble

Age conjoncturel ensemble

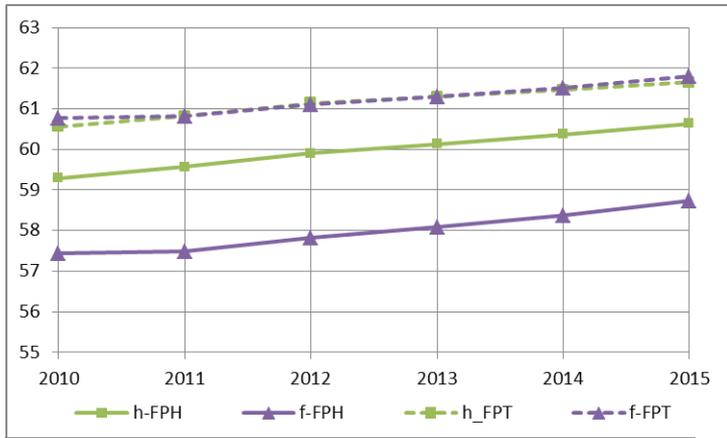
	2010	2015	Δ
hommes	60,22	61,40	1,2
femmes	59,08	60,27	1,2

- ▶ Une augmentation de + d'1 an entre 2010 et 2015
- ▶ Pour les H et les F



3. Evolution des âges de départ L'âge conjoncturel (2) – structure de la population

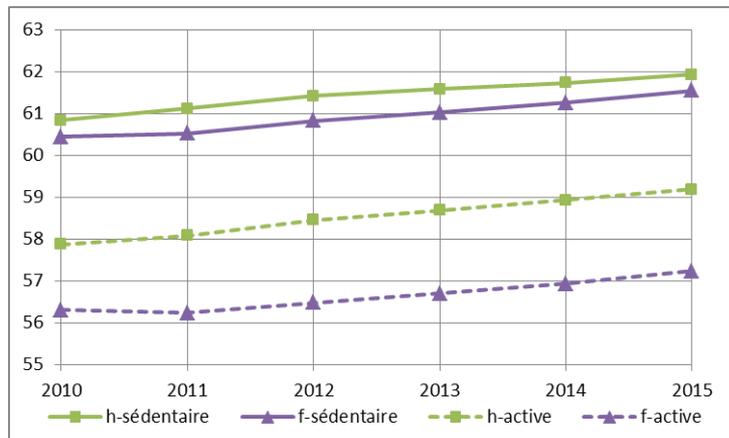
Par versant



<u>2015</u>	hommes	femmes	Δ
FPT	61,64	61,80	-0,2
FPH	60,64	58,73	1,9

- ▶ FPT : pas de différence
- ▶ FPH : les femmes partent 2 ans + tôt

Par catégorie active - sédentaire

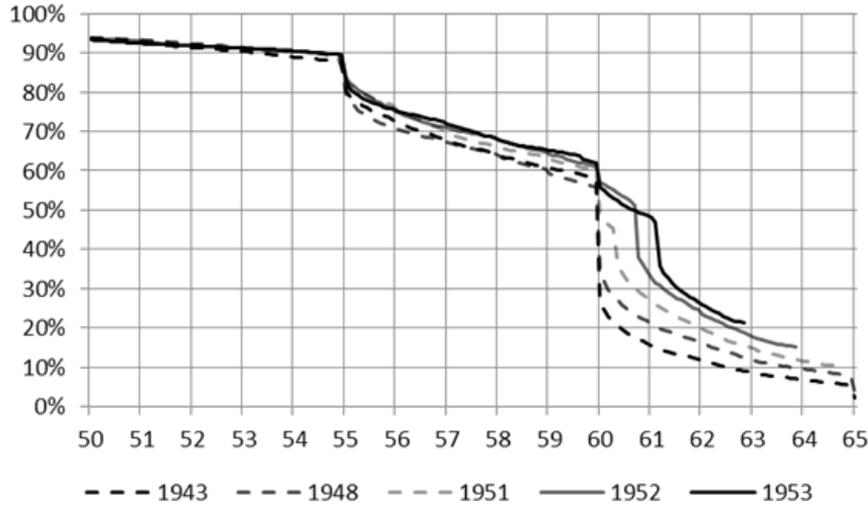


<u>2015</u>	hommes	femmes	Δ
sédentaire	61,93	61,55	0,4
active	59,19	57,24	1,9

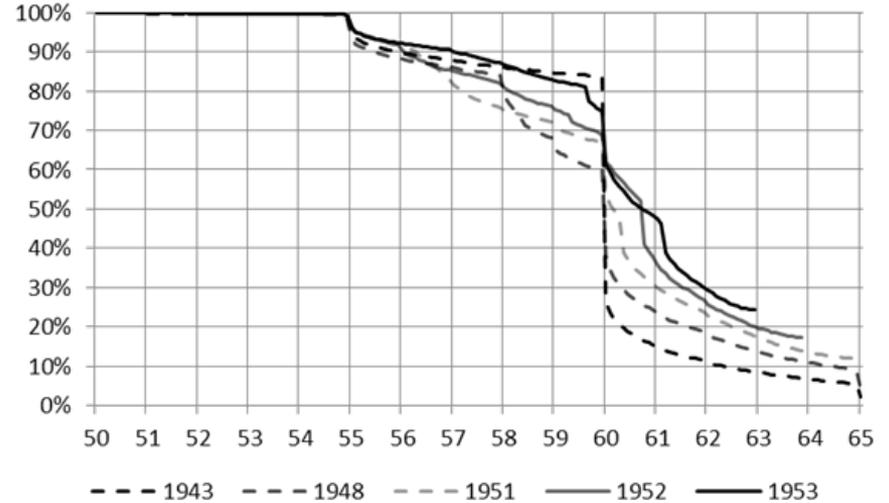
- ▶ sédentaire : une petite diff. de 5 mois
- ▶ active : les femmes partent 2 ans + tôt

3. Evolution des âges de départ les courbes de survie (vieillesse)

Femmes



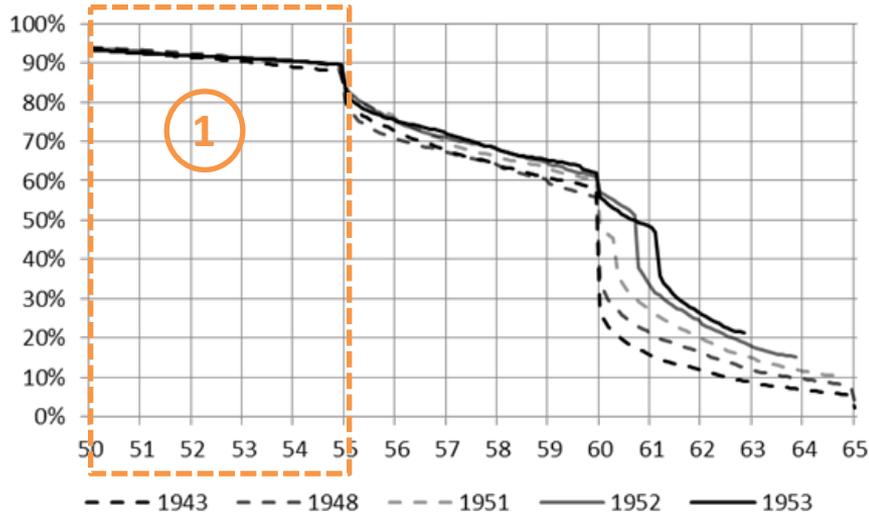
Hommes



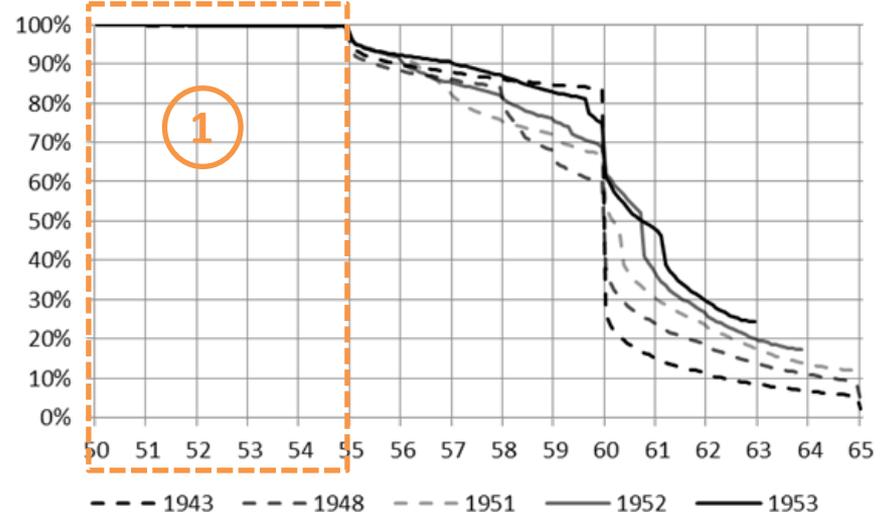
3 constats

3. Evolution des âges de départ les courbes de survie (vieillesse) – avant 55 ans

Femmes



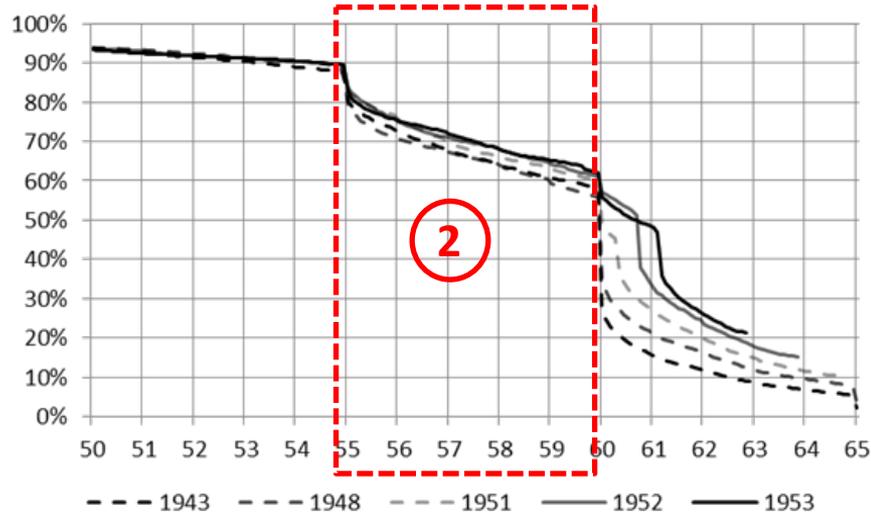
Hommes



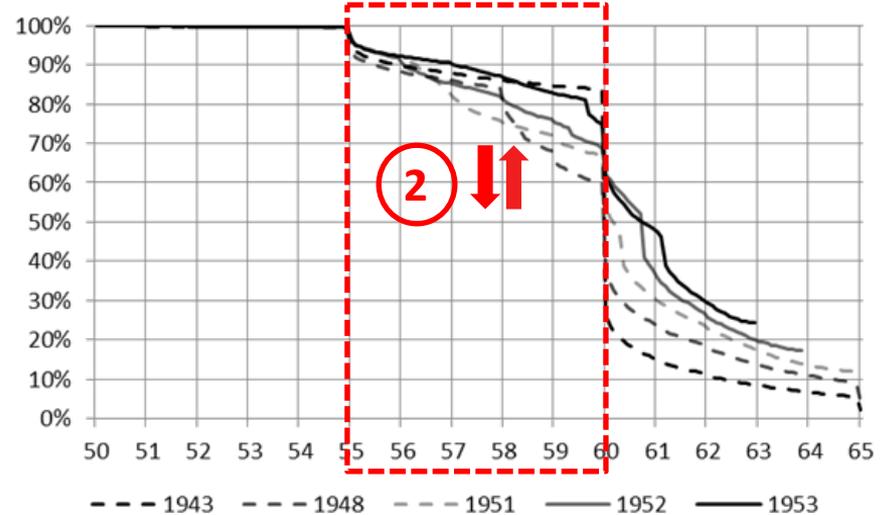
(1) quasi uniquement des femmes ; 7 à 10 % des départs des femmes

3. Evolution des âges de départ les courbes de survie (vieillesse) – entre 55 et 59 ans

Femmes



Hommes

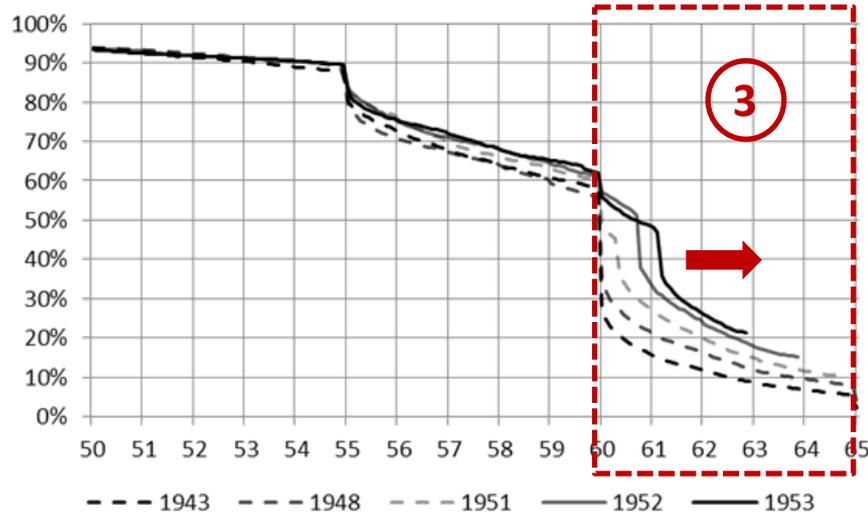


(2) 30 % des départs

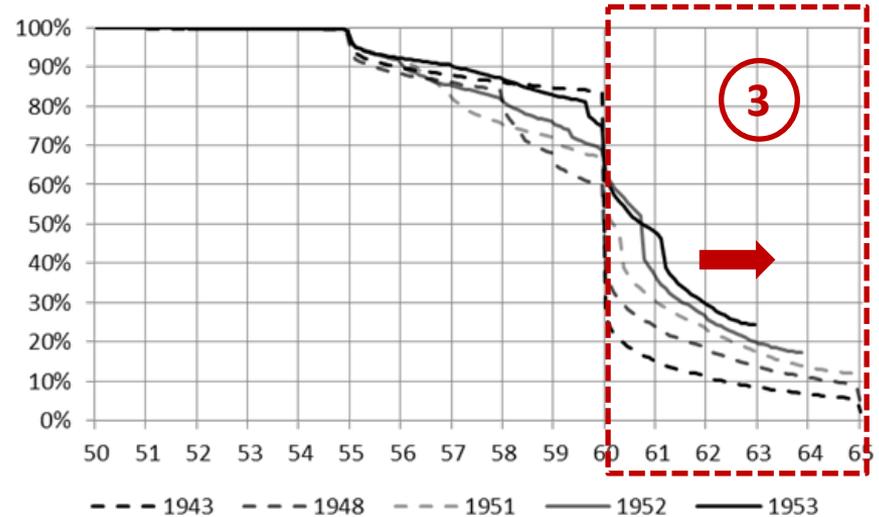
- ▶ Hommes : montée en charge des carrières longues puis diminution
- ▶ Femmes : stable (70 % en catégorie active)

3. Evolution des âges de départ les courbes de survie (vieillesse) – à 60 ans

Femmes



Hommes

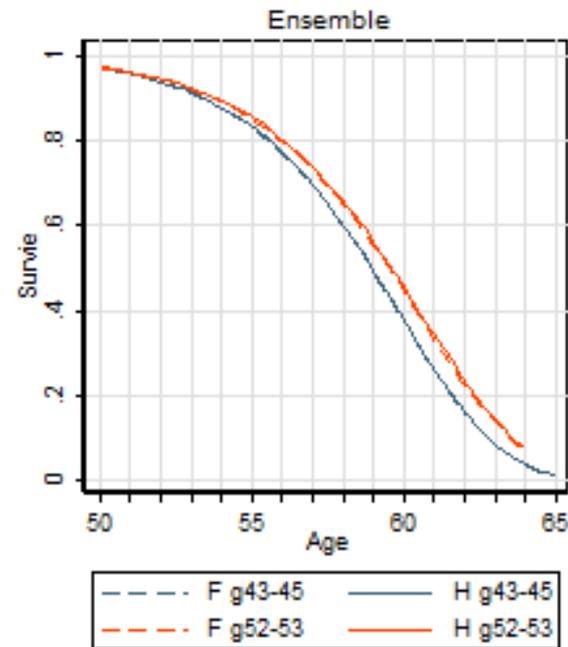


(3) un report de l'âge de départ : en activité à 61 ans :

16 % pour la G1943 / 50 % pour la G1953

3. Evolution des âges de départ Modèle de durée

- ▶ distribution de weibull pour contrôler les effets de structure
- ▶ dans l'ensemble : au-delà de 50 ans, probabilité de report du départ à âge donné
 - +17 % entre G43-45 et G52-53
- ▶ FPT/FPH : hospitaliers partent plus tôt, renforcé par l'appartenance à une emploi en cat. active
- ▶ cat. hiérarchique B et surtout C partent plus tôt
- ▶ en contrôlant des effets de structure : pas d'effets vraiment significatifs sur un départ plus précoce des femmes par rapport aux hommes



Source : Caisse des Dépôts.

Partie 2

L'évolution des pensions des retraités des générations 1940 à 1950

4. Evolution des montants de pension

Réforme de 2003

- . Allongement de la durée nécessaire pour avoir le taux plein ;
- . Introduction d'un coefficient de proratisation ;
- . Introduction d'une décote et d'une surcote ;
- . Indexation des pensions sur les prix ;

Le calcul de la pension vieillesse versée par la CNRACL,

hors avantage accessoire, surcote et décote, se base sur la formule suivante :

$$\frac{\text{Nombre de trimestres effectués (plus les bonifications le cas échéant)}}{\text{Nombre de trimestres nécessaires pour avoir une pension à taux plein}} \times 75\% \times \text{Traitement indiciaire brut}$$

4. Evolution des montants de pension

Analyse sur les pensions versées aux générations 1940 à 1950

Application de la réforme 2003 à partir de la génération 1944, avec une montée en charge progressive au fil des générations ;

La pension moyenne versée par la CNRACL progresse de **3 %**
entre la g1940 et la g1950 : 1 345 € à 1 388 € (euros constants 2015)

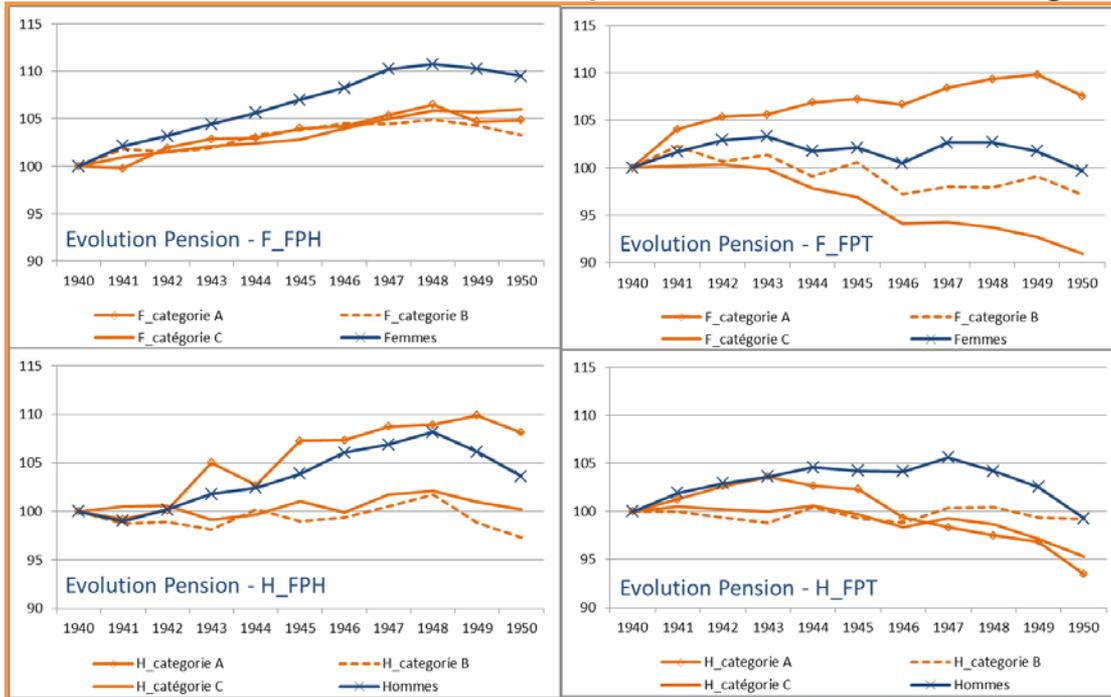
pension FPT < pension FPH
Pension F < pension H

Mais des évolutions contrastées selon le sexe et le versant

	FPT - G1940	FPT - G1950	Evolution G1940=100	FPH - G1940	FPH - G1950	Evolution G1940=100
Hommes	1 421 €	1 410 €	99,3	1 539 €	1 595 €	103,6
Femmes	1 209 €	1 204 €	99,7	1 357 €	1 485 €	109,5

4. Evolution des montants de pension

Mais aussi des écarts de pension selon la catégorie hiérarchique, en niveau et en évolution



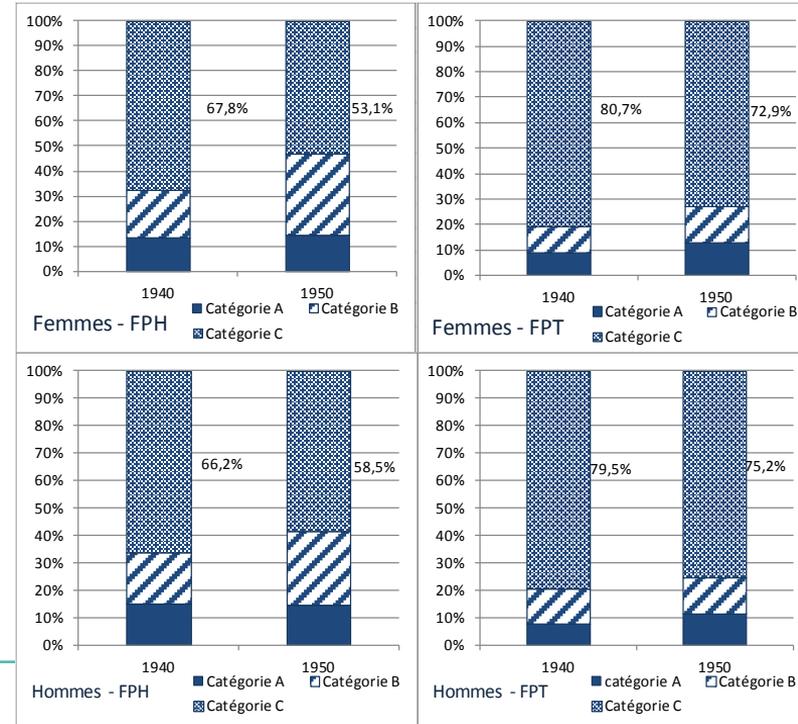
G1950	FPH	FPT
Catégorie A	2 251 €	2 329 €
Catégorie B	1 649 €	1 605 €
Catégorie C	1 234 €	1 067 €

4. Evolution des montants de pension

Analyse sur les pensions versées aux générations 1940 à 1950

La pension moyenne versée par la CNRACL progresse de **3 %**

Dont la moitié de l'évolution s'explique par des évolutions du poids des catégories hiérarchiques au fil des générations



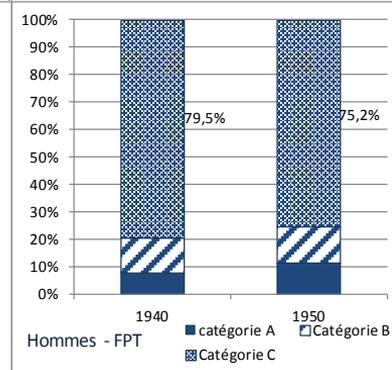
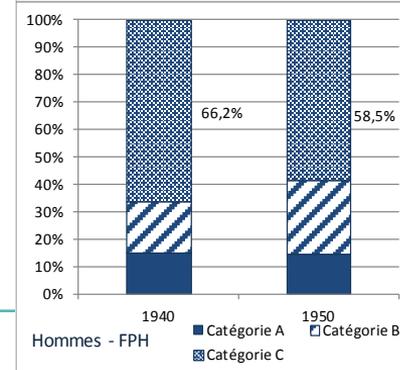
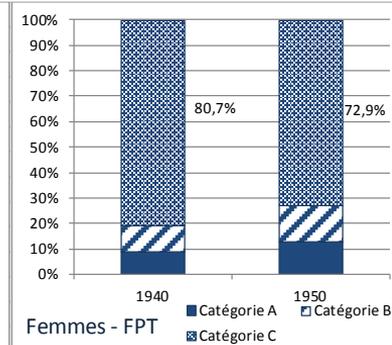
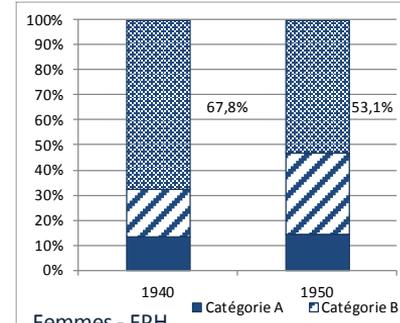
4. Evolution des montants de pension

Analyse sur les pensions versées aux générations 1940 à 1950

La pension moyenne versée par la CNRACL progresse de **3 %**

Dont la moitié de l'évolution s'explique par des évolutions du poids des catégories hiérarchiques au fil des générations

	Evolution constatée	Evolution à structure hiérarchique figée
FPH – Femmes	109,5	105,2
FPH – Hommes	103,6	101,5
FPT – Femmes	99,7	94,2
FPT – hommes	99,3	95,6



4. Evolution des montants de pension

De la nécessité de mener une analyse selon le versant, le sexe et la catégorie hiérarchique...
pour l'analyse de la pension moyenne

Globalement : **+ 3 %**

$$\frac{(1) \text{ Nombre de trimestres effectués}}{(2) \text{ Nombre de trimestres nécessaires taux plein}} \times 75\% \times (3) \text{ Traitement indiciaire brut}$$

Une progression de la durée d'assurance validée à la CNRACL qui ne compense pas toujours la progression de la durée de ref.

4. Evolution des montants de pension

De la nécessité de mener une analyse selon le versant, le sexe et la catégorie hiérarchique...

pour l'analyse de la pension moyenne

Globalement : **+ 3 %**

(1)

Nombre de trimestres effectués

(2)

$\times 75\% \times$ *Traitement
indiciaire brut*

(3)

Nombre de trimestres nécessaires taux plein

Une progression de la durée d'assurance validée à la CNRACL qui ne compense pas toujours la progression de la durée de ref.

	Evolution pension	Evolution du taux de liquidation	Evolution des indices
FPH – Femmes			
Catégorie A	+ 4,8 %	- 0,9 %	+ 8,5 %
Catégorie B	+3,2 %	+ 1,4 %	+ 5,8 %
Catégorie C	+ 6,0 %	+ 4,8 %	+8,4 %
FPH – Hommes			
Catégorie A	+ 8,1 %	- 3,3 %	+15,2 %
Catégorie B	- 2,7 %	- 1,8 %	+4,0 %
Catégorie C	+ 0,2 %	- 2,1 %	+ 7,0 %
FPT – Femmes			
Catégorie A	+ 7,5 %	+ 1,3 %	+ 10,8 %
Catégorie B	- 2,9 %	- 3,9 %	+ 3,9%
Catégorie C	- 9,1 %	- 6,5 %	+ 6,5 %
FPT – hommes			
Catégorie A	- 6,5 %	- 5,4 %	+ 3,0 %
Catégorie B	- 0,7 %	- 2,7 %	+ 4,8 %
Catégorie C	- 4,7 %	- 5,3 %	+ 6,1 %

4. Evolution des montants de pension

De la nécessité de mener une analyse selon le versant, le sexe et la catégorie hiérarchique...
pour l'analyse de la pension moyenne

Globalement : **+ 3 %**

(1)

Nombre de trimestres effectués

(2)

× 75% ×

(3)

*Traitement
indiciaire brut*

Nombre de trimestres nécessaires taux plein

Une progression de la durée d'assurance
validée à la CNRACL qui ne compense pas
toujours la progression de la durée de ref.

	Evolution pension	Evolution du taux de liquidation	Evolution des indices
FPH – Femmes			
Catégorie A	+ 4,8 %	- 0,9 %	+ 8,5 %
Catégorie B	+3,2 %	+ 1,4 %	+ 5,8 %
Catégorie C	+ 6,0 %	+ 4,8 %	+8,4 %
FPH – Hommes			
Catégorie A	+ 8,1 %	- 3,3 %	+15,2 %
Catégorie B	- 2,7 %	- 1,8 %	+4,0 %
Catégorie C	+ 0,2 %	- 2,1 %	+ 7,0 %
FPT – Femmes			
Catégorie A	+ 7,5 %	+ 1,3 %	+ 10,8 %
Catégorie B	- 2,9 %	- 3,9 %	+ 3,9%
Catégorie C	- 9,1 %	- 6,5 %	+ 6,5 %
FPT – hommes			
Catégorie A	- 6,5 %	- 5,4 %	+ 3,0 %
Catégorie B	- 0,7 %	- 2,7 %	+ 4,8 %
Catégorie C	- 4,7 %	- 5,3 %	+ 6,1 %



4. Evolution des montants de pension

De la nécessité de mener une analyse selon le versant, le sexe et la catégorie hiérarchique...
pour l'analyse de la pension moyenne

Globalement : **+ 3 %**

(1)

Nombre de trimestres effectués

(2)

$\times 75\% \times$ *Traitement indiciaire brut*

(3)

Nombre de trimestres nécessaires taux plein

Une progression de la durée d'assurance validée à la CNRACL qui ne compense pas toujours la progression de la durée de ref.

	Evolution pension	Evolution du taux de liquidation	Evolution des indices
FPH – Femmes			
Catégorie A	+ 4,8 %	- 0,9 %	+ 8,5 %
Catégorie B	+3,2 %	+ 1,4 %	+ 5,8 %
Catégorie C	+ 6,0 %	+ 4,8 %	+8,4 %
FPH – Hommes			
Catégorie A	+ 8,1 %	- 3,3 %	+15,2 %
Catégorie B	- 2,7 %	- 1,8 %	+4,0 %
Catégorie C	+ 0,2 %	- 2,1 %	+ 7,0 %
FPT – Femmes			
Catégorie A	+ 7,5 %	+ 1,3 %	+ 10,8 %
Catégorie B	- 2,9 %	- 3,9 %	+ 3,9%
Catégorie C	- 9,1 %	- 6,5 %	+ 6,5 %
FPT – hommes			
Catégorie A	- 6,5 %	- 5,4 %	+ 3,0 %
Catégorie B	- 0,7 %	- 2,7 %	+ 4,8 %
Catégorie C	- 4,7 %	- 5,3 %	+ 6,1 %

4. Evolution des montants de pension

Analyse sur les pensions versées aux générations 1940 à 1950

Conclusion - les limites actuelles :

1. Une analyse de pension moyenne soumise à différents effets de structure ;
2. Une analyse de pension moyenne versée en 2015 selon les générations qui intègre de fait la dynamique différente entre la revalorisation des pensions (inflation) et la dynamique des traitements (valeur du point et reval. catégorielles et statutaires) ;
3. Une pension CNRACL qui est différente de la pension totale perçue par le retraité (80 % de polypensionnés à la FPT-FPH) ;
4. Une réforme 2003 dont la montée en charge n'est pas finalisée ;

- La prochaine étape, une analyse sur données individuelles :
à carrière constatée la comparaison entre la pension sans réforme 2003
et la pension avec réforme 2003

5. Conclusion

- ▶ Des réformes de 2003 et de 2010 encore en montée en charge tant pour les âges de départ que pour les montants de pension

- ▶ Un âge de départ qui se décale :
 - ▶ d'1 an en âge conjoncturel entre 2010 et 2015
 - ▶ la probabilité de poursuite d'activité à un âge donné au-delà de 50 ans augmente de 17 % entre g1943-45 et g1952-53

- ▶ Une pension moyenne
 - ▶ en baisse de 5 points dans la FPT entre la g1940 et la g1950 en contrôlant de structure
 - ▶ En hausse de 5 points dans la FPH pour les femmes

Nous vous remercions !

2. Evolution des âges de départ

L'âge conjoncturel (1)

- ▶ L'âge conjoncturel de départ :
 - ▶ âge moyen de départ d'une génération fictive qui partirait en retraite comme le font les individus l'année considérée.
 - ▶ en 2015, cette génération fictive serait composée à 50 ans des personnes vivantes de la génération 1965, à 51 ans des personnes vivantes de la génération 1966... qui aurait le comportement de départ à chaque âge constaté sur l'année considérée

$$AgeConj_n = (70 + 1) - \sum_{a=50}^{70} \frac{NbR_{a,n}}{NbR_{a,n} + NbNR_{a,n}} = 50 + \sum_{a=50}^{70} \frac{NbNR_{a,n}}{NbR_{a,n} + NbNR_{a,n}}$$