



CONSEIL D'ORIENTATION
DES RETRAITES

TRI pour les cas types de salariés de la fonction publique suivis par le COR

Séance plénière du COR
24 novembre 2022

Secrétariat général du COR

Le rendement par le calcul du TRI

- **Le taux de rendement interne (TRI) correspond au taux d'actualisation qui équilibre, pour l'individu considéré, la somme actualisée des cotisations versées et des pensions reçues sur l'ensemble du cycle de vie.**
- **Le TRI permet de se prononcer sur le caractère plus ou moins redistributif du système car il prend en compte :**
 - le cycle de vie des assurés,
 - le montant des contributions pendant la vie active,
 - la durée de perception des retraites.

Méthode retenue

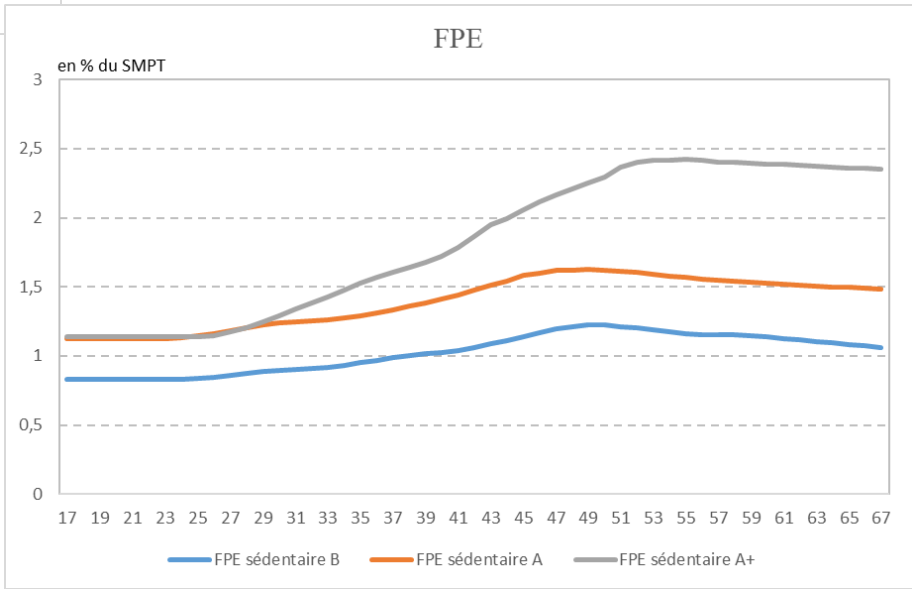
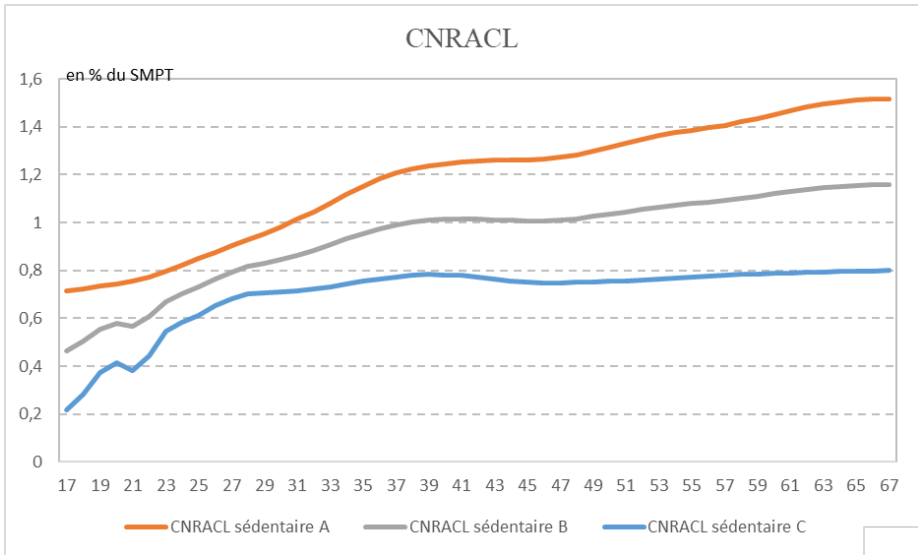
- **Approche par cas types à partir d'une maquette élaborée par le SG COR.**
 - Ne reflète pas la grande diversité des situations ;
 - Simplicité permet de mesurer la sensibilité du rendement à différents paramètres.
- **TRI sont calculés sur la base des seules cotisations « salarié »**
 - La cotisation « employeur » dans le régime de la fonction publique de l'Etat ne reflète que le montant de la contribution qui permet de garantir en dernier ressort l'équilibre du régime une année donnée ;
 - TRI obtenus pour la fonction publique ne sont pas comparables à ceux calculés par le COR pour le secteur privé (voir séance d'octobre 2021).
 - TRI présenté en indice et non en valeur pour les régimes de base.

Hypothèses de calcul des cas types

- **Salariés du secteur public affiliés :**
 - à la CNRACL pour les agents de la fonction publique territoriale ;
 - au régime de la fonction publique de l'État pour les agents de la FPE ;
 - au régime de Retraite additionnelle de la Fonction publique (RAFP).
- **Génération 1960, liquidation de la retraite au taux plein. Carrière complète effectuée dans la fonction publique.**

Célibataire, sans enfant.
- **Cas types sont définis selon :**
 - un profil salarial relatif au SMPT avec une répartition entre traitement indiciaire et primes qui diffère selon les cas ;

Des profils salariaux qui diffèrent selon les cas



Source : SG COR.

Hypothèses de calcul des cas types

- **Salariés du secteur public affiliés :**
 - à la CNRACL pour les agents de la fonction publique territoriale ;
 - au régime de la fonction publique de l'État pour les agents de la FPE ;
 - au régime de Retraite additionnelle de la Fonction publique (RAFP).
- **Génération 1960, liquidation de la retraite au taux plein. Carrière complète effectuée dans la fonction publique.**

Célibataire, sans enfant.
- **Cas types sont définis selon :**
 - un profil salarial relatif au SMPT avec une répartition entre traitement indiciaire et primes qui diffère selon les cas ;
 - un âge de début d'activité et de liquidation des droits à taux plein, conformes au profil des cas types suivis par le COR ;
 - une espérance de vie qui varie selon la catégorie. Pour la FPT, données transmises par la CNRACL. Pour la FPE, calculs établis par le SG COR.

Des durées de carrière et de retraite différentes selon les cas types

CNRACL	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Age de liquidation	62 ans	62 ans	62 ans
Durée de carrière (en trimestres)	168	171	175
Durée de retraite (en année)	27,4	26,5	24,7

FPE	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B
Age de liquidation	63 ans et 9 mois	63 ans et 9 mois	62 ans
Durée de carrière (en trimestres)	167	167	167
Durée de retraite (en année)	24,9	24,9	26,3

Source : SG COR.

Un TRI plus élevé pour la catégorie A à la CNRACL et pour la catégorie A+ à la FPE

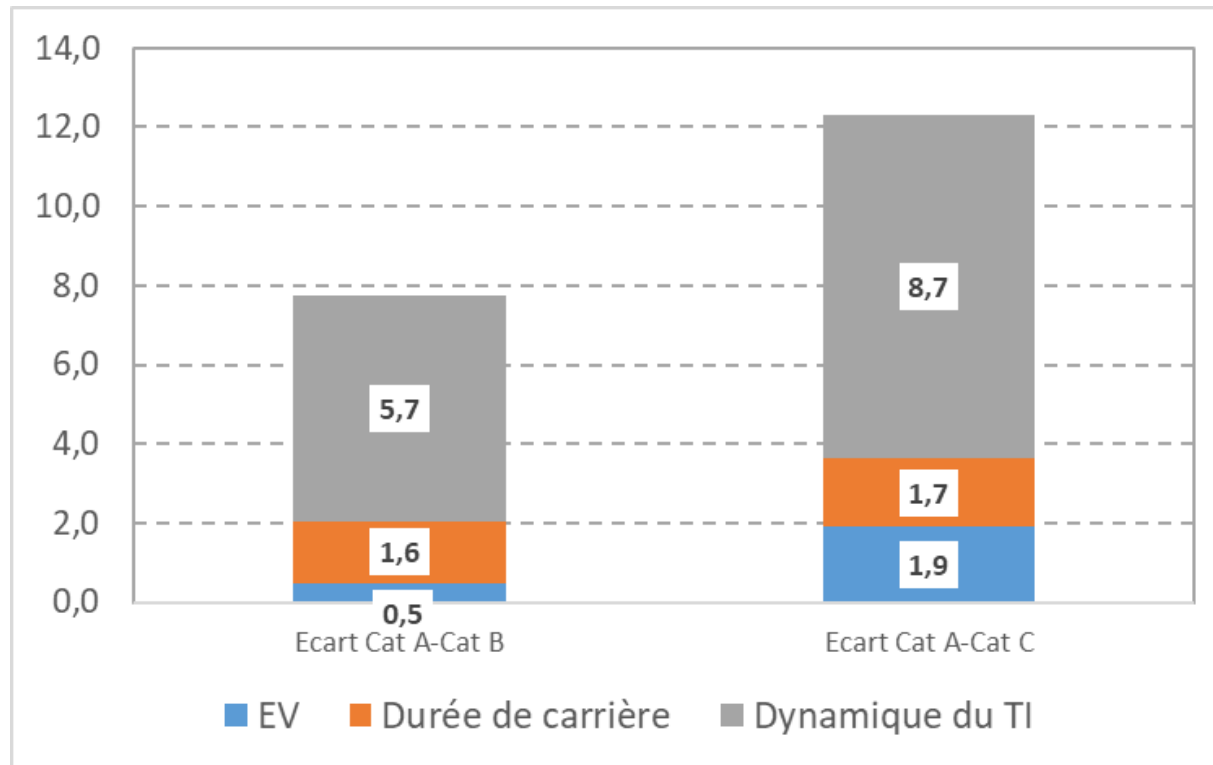
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
TRI CNRACL (base 100 cat.A)	100	92	88
Taux de remplacement	59%	62%	65%

	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B
TRI FPE (base 100 cat.A)	108	100	99
TR	50%	72%	62%

Source : SG COR

La dynamique salariale, principal facteur d'explication

Impact des différents paramètres dans les écarts de TRI observés entre les différents cas types de la fonction publique territoriale



Note de lecture : Sur les 12 points d'écart de TRI entre un agent de catégorie A et un agent de catégorie C à la CNRACL, près de 9 points s'expliquent par l'évolution du traitement indiciaire plus dynamique de l'agent de catégorie A.

Source : SG-COR.

Le régime de retraite de la fonction publique est favorable aux trajectoires salariales dynamiques

- **Le mode de calcul de la retraite basé sur le traitement indiciaire des 6 derniers mois permet d'offrir un rendement supérieur aux agents bénéficiant d'une trajectoire salariale plus dynamique qui sont le plus souvent ceux percevant les plus hauts revenus ;**
- **Ce résultat contraste avec celui établi pour les régimes de retraite du secteur privé qui s'avérait plutôt redistributif.**

Le MIGA permet également d'accroître la rendement de l'opération retraite pour les bénéficiaires

Impact du MIGA sur le TRI d'un agent rémunéré au salaire minimum à temps plein

	Référence Catégorie A	Salaire minimum	
		Sans MIGA	Avec MIGA
TRI CNRACL (base 100 cat.A)	100	81	90
Taux de remplacement net	59%	69%	86%
TRI RAFP	-0,26%	-0,73%	-0,73%

Source : SG COR.

- **La hausse du rendement est plus élevée pour les agents à temps partiel du fait de la proratisation non linéaire du MIGA.**

Un agent dont la quotité de travail est de 50 % bénéficie de 72,5% de MIGA.

- **Le TRI de cet agent s'élève à 107.**

Un TRI négatif au RAFP

FPT	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
TRI RAFP	-0,27%	-0,39%	-0,74%
FPE	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B
TRI RAFP	-0,61 %	-0,6 %	-0,41 %


Source : SG COR

- Pour les cas types de la FPT, le rendement du RAFP s'avère négatif et d'autant plus faible que la durée de retraite est courte ;
- Le fait que la RAFP ne délivre pour les cotisants qu'un taux de rendement négatif ne doit pas conduire à en inférer que les placements du RAFP aurait un rendement négatif.



CONSEIL D'ORIENTATION
DES RETRAITES

Merci de votre attention

Suivez l'actualité et les travaux du COR
sur www.cor-retraites.fr et twitter  [@COR_Retraites](https://twitter.com/COR_Retraites)