CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 25 mai 2023 à 10 h 00
« Âge d'entrée dans la vie active, acquisitions et rachats de trimestres »

Document n° 3
Document de travail, n'engage pas le Conseil

Rénovation des cas types de fonctionnaires

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

Rénovation des cas types de fonctionnaires

Comme pour les cas types du secteur privé, le salaire à chaque âge d'un fonctionnaire (rémunération totale primes incluses) est supposé, jusqu'ici, évoluer au fil des générations comme la rémunération moyenne de l'ensemble de l'économie (RMPT). Autrement dit, le profil par âge de la rémunération totale du cas type relative à la RMPT de l'année est supposé identique pour toutes les générations. Ces profils ont été estimés pour chacun des cas types à partir de l'observation des carrières des générations 1950 (cas types de la fonction de l'État) et 1960 (cas types des fonctions publiques territoriale et hospitalière).

Or, dans la fonction publique, les rémunérations sont la résultante de trois composantes qui ont évolué très différemment au fil du temps : la position du fonctionnaire dans sa grille hiérarchique (nombre de points d'indice), la valeur du point d'indice, et le taux de primes. Depuis 25 ans, la progression de la rémunération moyenne des fonctionnaires a été en grande partie expliquée par l'évolution du taux de primes, ce qui a déjà conduit le COR depuis 2018 à faire progresser la part des primes dans la rémunération totale des cas types de fonctionnaires au fil des générations, tout en conservant l'hypothèse de stabilité du profil relatif à la rémunération totale. Dans cette construction, le traitement indiciaire résulte donc de la différence entre le salaire total, obtenu à partir du profil relatif, et le montant des primes, obtenu à partir du taux de primes affecté au cas type. Elle ne permet ainsi qu'en partie de capter d'une part, les évolutions attendues dans sa grille indiciaire du fonctionnaire type et, d'autre part, les évolutions de la valeur du point d'indice. En particulier, la croissance très contenue depuis 2010 de cette valeur[1] et le gel prévu sur les prochaines années dans les hypothèses conventionnelles du gouvernement ne sont qu'imparfaitement pris en compte.

Les travaux présentés dans ce document visent à proposer une rénovation de la construction des cas types de fonctionnaires retenus dans les rapports annuels du COR consistant à définir le traitement indiciaire non comme une différence simple entre salaire total et primes, mais comme une résultante de l'évolution attendue du fonctionnaire type dans sa grille. Les taux de primes ne seraient pas modifiés. En conséquence, l'effet sur le taux de remplacement de cette rénovation sera limité puisque celui-ci ne dépend que peu des indices de l'ensemble de la carrière mais surtout du taux de primes en fin de carrière. En revanche, les résultats de certaines simulations telles que l'application des règles du privé au public dépendent des hypothèses retenues sur toute la carrière : la rénovation proposée peut ainsi modifier les conclusions de telles simulations.

La première partie rappelle les principes de fixation des rémunérations dans la fonction publique. La deuxième partie présente les cas types de fonctionnaires étudiés par le COR, la méthodologie retenue et les nouveaux profils obtenus.

[1] Revalorisations en 2016 (0,6 %) et 2017 (0,6 %) et en 2022 (3,5 %)

1. Les grilles indiciaires et la fixation des rémunérations dans la fonction publique

La rémunération des fonctionnaires repose sur deux composantes : un traitement indiciaire, soumis à cotisation et ouvrant des droits à retraite dans le régime de la fonction publique de l'État ou à la CNRACL ; et des primes et indemnités, en partie soumises à cotisations et n'ouvrant que des droits limités à la retraite depuis 2004 et la création du régime additionnel de la fonction publique.

Le traitement indiciaire résulte du positionnement du fonctionnaire dans une grille indiciaire. Concrètement, les fonctionnaires civils et militaires appartiennent à des corps appartenant à une catégorie (A, B ou C). Chaque corps se compose d'un ou plusieurs grades et chaque grade se subdivise lui-même en une succession d'échelons. Cet échelonnement indiciaire peut être propre au corps de fonctionnaire ou commun à une catégorie (notamment pour les catégories B et C). Il est exprimé en indice brut (chaque échelon renvoie à un indice brut), délimité par un indice minimal et un indice maximal au sein de chaque catégorie. Au-delà, les indices de traitement des hauts fonctionnaires sont référencés par des lettres croissant de A à G et, au sein de chaque lettre, par des chevrons au nombre d'un (lettres F et G), deux (lettre E) ou trois pour les autres lettres. L'indice brut ou la lettre/chevron sont ensuite convertis en indice majoré (IM) et le traitement indiciaire est obtenu en multipliant l'indice majoré par la valeur du point.

Les règles d'avancement d'échelon, de promotion au grade supérieur et, le cas échéant, d'accession à un autre corps, sont fixées par les statuts particuliers de chaque corps. En outre, les grilles indiciaires peuvent bénéficier de mesures générales, portant sur la grille en elle-même (attribution de points supplémentaires uniformes ou portant sur une partie de la grille, en général la plus basse) ou catégorielles (qui ne concernent qu'une partie des corps ou qu'une catégorie). Depuis les années 1960, plusieurs mesures de ce type sont ainsi intervenues (plans Massenet, plans Masselin dans les années 1970, protocole Durafour en 1989, Ségur de la Santé en 2020, etc.).

Les primes et indemnités sont de plusieurs ordres (selon les fonctions occupées, les affectations, pour mobilité, heures supplémentaires, indemnités de résidence et supplément familial de traitement, indemnités de sujétions spéciales, etc.), peuvent être pour une partie d'entre elles attribuées à l'agent de façon discrétionnaire et ne bénéficient pas de la revalorisation des valeurs du point. La Gipa (garantie individuelle du pouvoir d'achat) garantit toutefois aux fonctionnaires de maintenir leur pouvoir d'achat lorsque leur traitement indiciaire brut a évolué moins vite que l'indice des prix à la consommation sur une période de référence de quatre ans. Ponctuellement, une partie des primes peuvent être transformées en traitement indiciaire (par exemple PPCR en 2017).

2. Les cas types de la fonction publique retenus par le COR et leur rénovation

2.1 Les cas types de fonctionnaires

À l'instar de la démarche retenue pour élaborer les cas types des salariés du secteur privé, les cas types fonctionnaires de l'État sont issus d'une classification réalisée par le SRE en 2012 sur les fonctionnaires civils nés en 1946. Les quatre cas types suivants ont ainsi été sélectionnés :

- Le cas type n° 5 est un agent sédentaire ayant effectué sa carrière en catégorie B (il regroupe pour l'essentiel des secrétaires administratifs, contrôleurs, greffiers et techniciens supérieurs). Depuis la loi de 2014, ce cas type fait l'objet d'un suivi particulier dans le rapport annuel puisque, pour les besoins du Comité de suivi des retraites, le COR doit calculer « le taux de remplacement, projeté sur dix ans, d'un assuré ayant effectué toute sa carrière comme agent sédentaire de la fonction publique de catégorie B [...] »[2].
- Le cas type n° 6 est un agent sédentaire de catégorie A à faible part de prime (il correspond aux professeurs certifiés ou agrégés).
- Le cas type n° 7 correspond à un agent de catégorie A+ à part de prime élevée (il regroupe l'ensemble des grades correspondant à des catégories A+, hors enseignement supérieur, recherche et assimilés, à savoir pour l'essentiel des magistrats, des commissaires de police, des cadres dirigeants d'administration centrale et des services déconcentrés, des ingénieurs, des administrateurs civils, etc.).
- Le cas type n° 8 est un agent de catégorie active pouvant partir à 50/52 ans et bénéficiant de cinq années de bonifications du cinquième (il correspond au corps d'encadrement et d'application de la police nationale, assimilé à la catégorie C puis B à partir de 2006).

Les paramètres de ces quatre cas types (âge d'entrée, rémunération et part des primes à chaque âge) ont été initialement estimés en 2013 par la DGAFP à partir du panel des agents de l'État de l'Insee : les carrières salariales ont ainsi été estimées sur les agents nés en 1950 et identifiés comme appartenant en fin de carrière aux cas types de la FPE, y compris si une année donnée, et notamment en début de carrière, ils n'étaient pas dans le(s) corps de leur cas type. Ces paramètres ont ensuite été rénovés en 2017 et 2018. En 2017, le traitement indiciaire moyen et la moyenne des primes du cas type n° 5 ont été ré-estimés à partir de données plus récentes sur les carrières des agents ayant effectué au moins 15 ans de services en catégorie B et en 2018, les âges d'entrée dans la vie active et les taux de primes des autres cas types de fonctionnaires ont également été rénovés, principalement pour prendre en compte l'augmentation observée depuis 25 ans de la part de primes dans la rémunération totale des fonctionnaires. Les taux de primes sont ensuite actualisés chaque année pour prendre en compte les dernières observations et hypothèses conventionnelles de la direction du Budget.

[2] Décret n° 2014-654 du 20 juin 2014 relatif au Comité de suivi des retraites.

Les cas types de fonctionnaires relevant de la CNRACL ont été mis en œuvre en 2019 suite à une analyse statistique des carrières dans ce régime pour les besoins spécifiques du rapport annuel du COR. Trois cas types ont été retenus, un pour la fonction publique hospitalière (FPH) et deux pour la fonction publique territoriale (FPT) :

- Le cas type n° 9 représente un aide-soignant de la FPH. De catégorie C, il est supposé monopensionné et peut prétendre à un départ anticipé au titre de la catégorie active.
- Le cas type n° 10 est un adjoint technique territorial de la FPT. De catégorie C sédentaire, il est supposé polypensionné et effectue ainsi le début de sa carrière comme salarié du secteur privé avant de rejoindre la fonction publique.
- Le cas type n° 11 est un attaché territorial de la FPT de catégorie A et supposé monopensionné.

Ces trois cas types ont été sélectionnés pour représenter la diversité des carrières à la CNRACL, avec une majorité d'agents en catégorie C, et près de la moitié des agents hospitaliers partant actuellement en catégorie active. Enfin, pour tenir compte du fait que les affiliés à la CNRACL sont souvent des polypensionnés ayant effectué une partie importante de leur carrière dans d'autres régimes, un cas type de polypensionné (le cas type n° 10) a été retenu, alors que tous les autres cas type du COR sont des monopensionnés.

Les paramètres de ces trois cas types (âge d'entrée, rémunérations à chaque âge) ont été estimés par la CNRACL et par la DGAFP (part des primes) pour la génération 1960 (en extrapolant pour cette génération les années non observées à partir des données des générations antérieures pour les fins de carrière ou postérieures pour les débuts de carrière).

2.2 Une meilleure prise en compte de la grille indiciaire du cas type et de l'évolution de la valeur du point d'indice

Comme pour les salariés du secteur privé, le profil par âge relatif à la RMPT de l'ensemble de l'économie obtenu pour la génération de référence du cas type de fonctionnaire est supposé stable quelle que soit la génération étudiée (de 1940 à 2000 dans le rapport annuel). Or, un certain nombre d'évolutions propres à la fonction publique peuvent remettre en cause cette hypothèse conventionnelle.

En premier lieu, l'étendue de la grille indiciaire s'est resserré depuis 1960 : le bas de la grille a été régulièrement relevé alors que le haut de la grille a peu évolué. En deuxième lieu, l'évolution très contenue de la valeur du point d'indice depuis plusieurs années a contribué à ralentir la progression du salaire des fonctionnaires par rapport aux revenus d'activité des autres personnes en emploi. Enfin, la part des primes s'est considérablement accrue dans la rémunération totale des fonctionnaires.

Ces évolutions ont déjà conduit le COR à faire progresser la part de primes dans le salaire total au fil des générations. Avec cette méthode, le traitement indiciaire reste une différence entre salaire total et primes, ce qui compte tenu des évolutions de la valeur du point d'indice peut amener à un indice de fin de carrière trop élevé par rapport à la catégorie du cas type et/ou à des discontinuités dans l'évolution de sa grille (baisse du nombre de points d'indice en cours de carrière ou par rapport à la génération précédente et/ou progression trop importante entre les générations). En outre, les indices de début de carrière peuvent s'avérer trop bas par rapport à l'indice minimum de la catégorie ; les paramètres ayant été estimés sur des données de fin de carrière.

C'est pourquoi il est proposé dans cette note de repartir des évolutions attendues dans la grille indiciaire des différentes catégories et de les appliquer aux différents cas types. Pour cela, les *minima* et *maxima* de grilles ont été reconstitués sur longue période à l'aide de plusieurs sources, dont les données communiquées par la DGAFP pour les années les plus récentes (voir bibliographie). Après avoir recalculé les traitements indiciaires à chaque âge et chaque génération à partir de la différence entre le salaire total issu du profil du cas type et ses primes et les avoir convertis en nombre de points à l'aide des valeurs de point annuelles[3], la méthode retenue a consisté en trois étapes :
1/ À partir de la génération prise comme référence pour l'estimation du profil relatif (1960 ou 1950), les indices par âge ont été lissés afin que pour un âge a d'une génération g, l'indice ne puisse pas être inférieur à l'indice de l'âge -1 de la génération g et à l'indice au même âge de la génération g-1. Autrement dit, il y a *a minima* une progression du cas type dans sa grille et des grilles au fil des générations.
2/ Pour les cas types de la fonction publique de l'État, hors policier, il a été considéré que ce cas type appartenait à la catégorie étudiée tout au long de sa carrière, c'est-à-dire que son indice de carrière (et en particulier celui de début de carrière) ne pouvait pas être inférieur à celui de la catégorie ou du corps retenu comme référence (fonctionnaire type de catégorie B pour le cas n ° 5, professeur agrégé pour le cas n ° 6 et administrateur civil pour le cas n° 7). Les cas types de la fonction publique territoriale et hospitalière ne sont pas concernés sur ce point car leur construction répondait déjà à ces critères. Le cas type de policier, compte tenu des spécificités de ces carrières n'est également pas concerné.
3/ Pour les fins de carrière, la rénovation a consisté à plafonner le nombre de points d'indice en fonction du nombre maximal de points pouvant être obtenus dans les différents corps. En projection, ce nombre de points est conventionnellement stable, ce qui veut dire que la progression des rémunérations des fonctionnaires n'est plus affectée que par la progression de la valeur du point d'indice (gelée jusqu'en 2027 selon les hypothèses conventionnelles de la direction du budget et comme la RMPT à partir de 2028) et de la part des primes.

Le salaire total résulte désormais de la somme du traitement indiciaire et des primes : le profil relatif du cas type varie désormais selon la génération observée. Cette méthode suppose en outre de les réviser régulièrement, à mesure que des mesures uniformes ou catégorielles concernant les grilles indiciaires et/ou les primes seront annoncées.

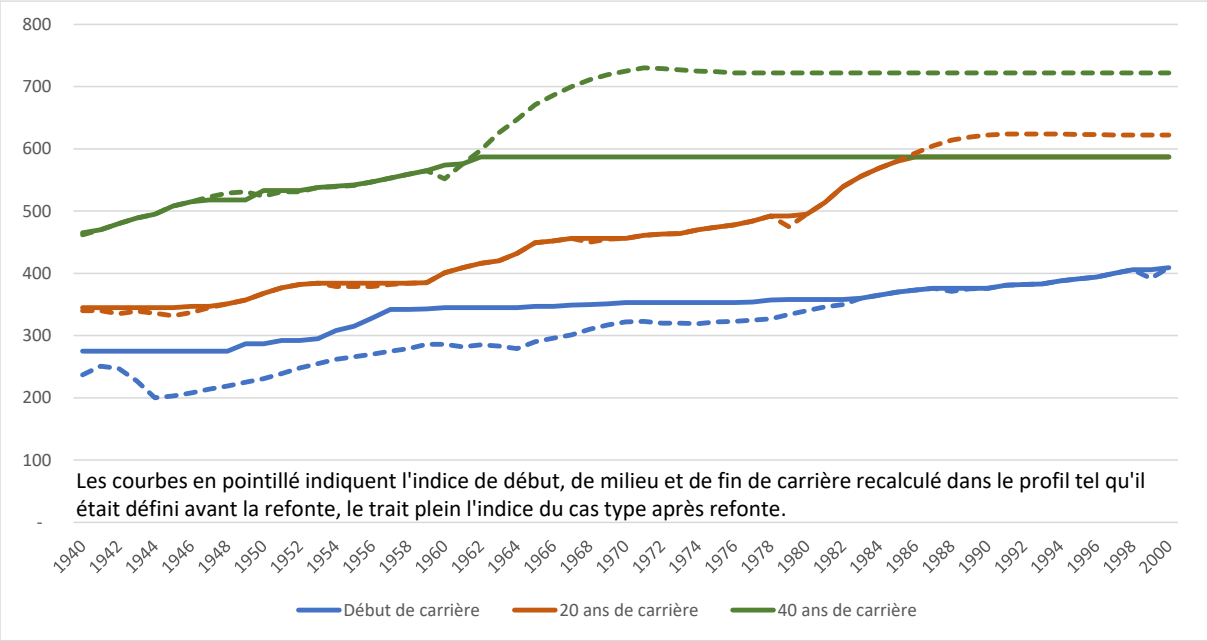
[3] Sources : Barèmes IPP, Institut des politiques publiques, avril 2019 et législation.

Les graphiques suivants, déclinés pour les sept cas types de la fonction publique (graphique a : indices de début, de milieu et de fin de carrière ; graphique b : profil relatif de la génération 1961 qui arrive en 2023 à l'âge d'ouverture des droits et graphique c : salaire total relatif en début et fin de carrière des générations 1940, 1980 et 2000), montrent au final que les profils seraient peu modifiés. Les débuts de carrière seraient plus élevés pour les cas types n° 5, n° 7 et n° 10 et que les fins de carrières seraient moins élevées pour l'ensemble des cas types à l'exception du cas type n° 11. Ces résultats sont cohérents avec le resserrement observé des grilles indiciaires et avec les évolutions récentes des rémunérations des fonctionnaires relativement à l'ensemble des revenus d'activité, et notamment par rapport aux rémunérations dans le secteur privé. Enfin, si les profils relatifs de carrière obtenus avec cette méthode apparaissent plus heurtés que les profils précédents, ce résultat est cependant inhérent à la méthode retenue.

Les cas types de fonctionnaires sont principalement utilisés dans le rapport annuel du COR pour présenter l'évolution des taux de remplacement par génération (cas type n° 5 de fonctionnaire B sédentaire) ou par âge (ensemble des cas types de fonctionnaires). À cet égard, comme la détermination des taux de primes n'est pas modifiée, l'effet sur le taux de remplacement de cette rénovation sera limité puisque celui-ci ne dépend que peu des indices de carrière (pour la pension RAFP qui est calculée sur toute la carrière) mais beaucoup plus fortement du taux de primes (pour une carrière complète le taux de remplacement est égal à 75 % X (1-taux de primes)). En revanche, les résultats de certaines simulations telles que l'application des règles du privé au public dépendent des hypothèses retenues sur toute la carrière : la rénovation proposée peut ainsi modifier les conclusions de telles simulations.

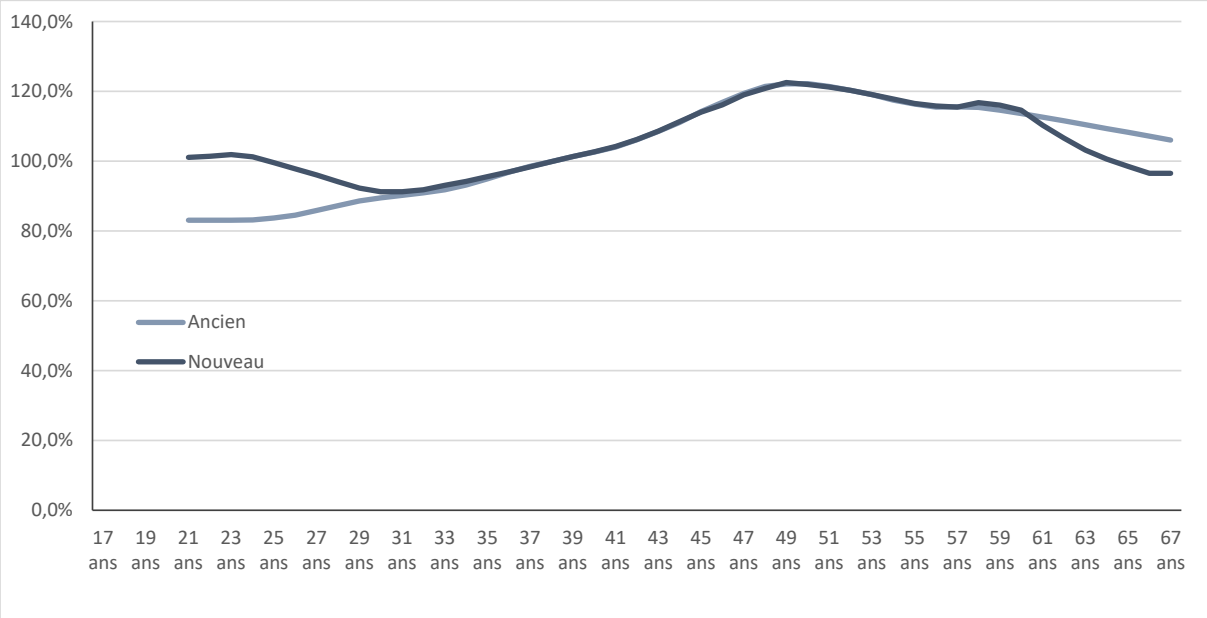
Rénovation du cas type n° 5 : agent sédentaire ayant effectué sa carrière en catégorie B

Graphique a - Évolution des indices de début de milieu et de fin de carrière selon les générations



Lecture : l'indice majoré de début de carrière du cas type n° 5 rénové né en 1940 est de 275 (184 anciennement), son indice après 20 ans de carrière de 345 (contre 340) et son indice après 40 ans de 465 (et non plus 462).
Source : calculs SG-COR à partir de Moniolle et DGAFP

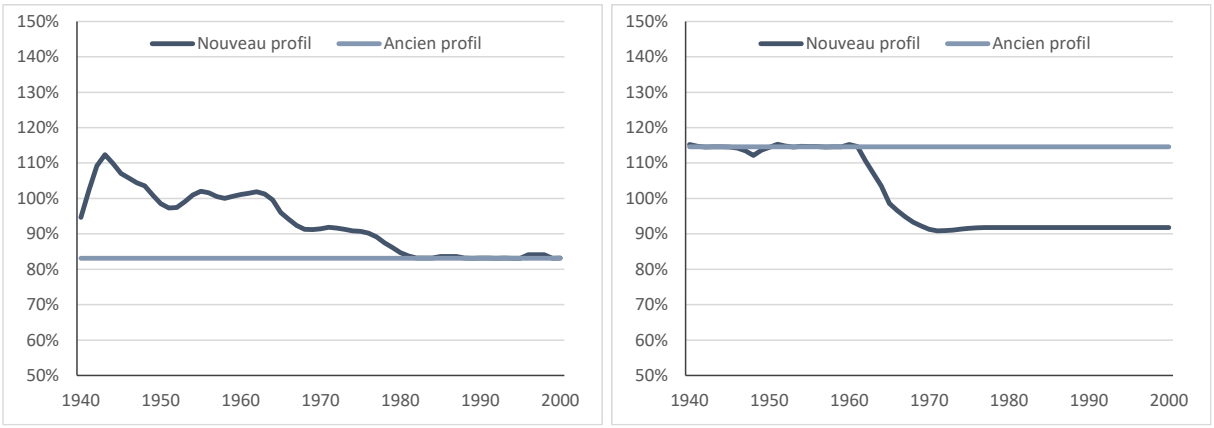
Graphique b - Profil relatif à la RMPT pour la génération 1961 : illustration sur le scénario 1,0 %



Lecture : à 21 ans, le salaire total (traitement et primes) du cas type n° 5 rénové né en 1961 représente 101,1 % des revenus d'activité moyens par tête de l'ensemble de l'économie (RMPT) de 1982 (=1961+21) contre 83,1 % anciennement.
Source : calculs SG-COR à partir de Moniolle, DGAFP, barèmes IPP et Insee, comptes nationaux

Graphique c - Profil relatif à la RMPT de début et de fin de carrière selon les générations : illustration sur le scénario 1,0 %

Début de carrière **Fin de carrière**

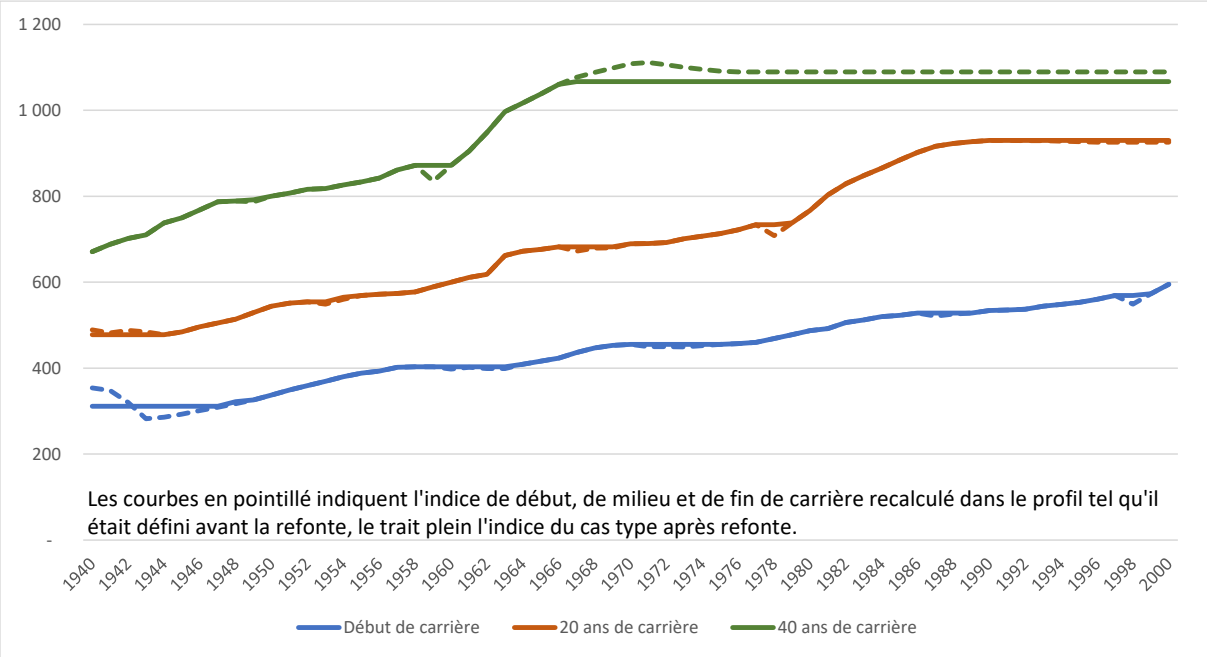


Lecture : le salaire total relatif du cas type n° 5 rénové né en 1940 représente 94,6 % en début de carrière et 114,6 % en fin de carrière (40 ans de carrière) de la RMPT de l'année de l'ensemble de l'économie et celui de la génération 2000, respectivement 83,2 % et 91,8 %. Anciennement, le salaire relatif du cas type était stable au fil des générations (83,1 % en début de carrière et 114,6 % à 40 ans de carrière).

Source : calculs SG-COR à partir de Moniolle, DGAFP, barèmes IPP et Insee, comptes nationaux

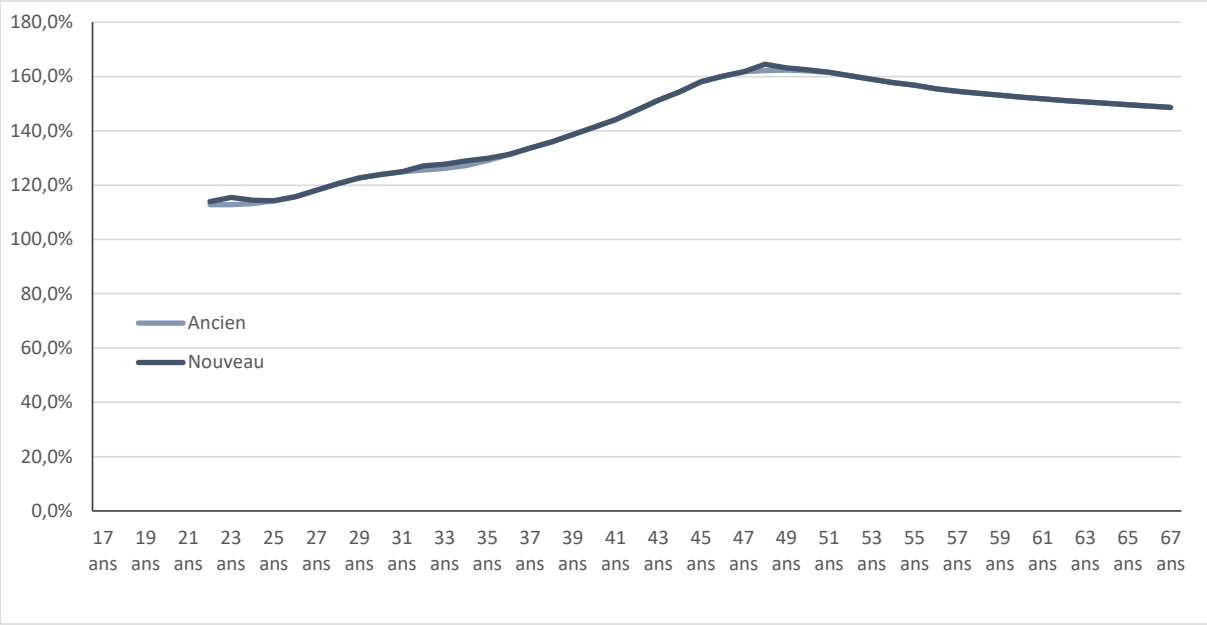
Rénovation du cas type n° 6 : agent sédentaire de catégorie A à faible part de prime

Graphique a - Évolution des indices de début de milieu et de fin de carrière selon les générations



Lecture : l'indice majoré de début de carrière du cas type n° 6 rénové né en 1940 est de 311 (354 anciennement), son indice après 20 ans de carrière de 478 (contre 340) et son indice après 40 ans de 671 (comme anciennement).
Source : calculs SG-COR à partir de Moniolle et DGAFP

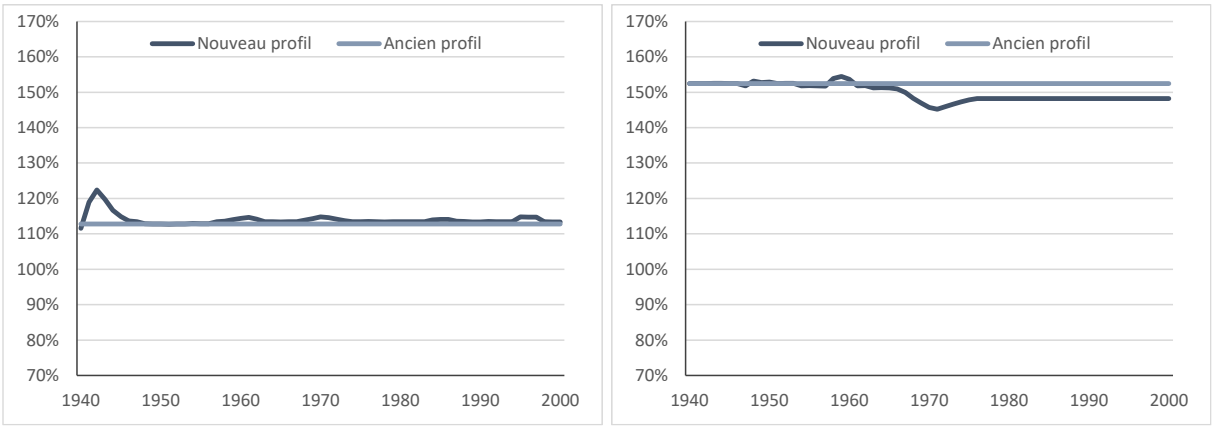
Graphique b - Profil relatif à la RMPT pour la génération 1961 : illustration sur le scénario 1,0 %



Lecture : à 22 ans, le salaire total (traitement et primes) du cas type n° 6 rénové né en 1961 représente 114,0 % des revenus d'activité moyens par tête de l'ensemble de l'économie (RMPT) de 1983 (=1961+22) contre 112,8 % anciennement.
Source : calculs SG-COR à partir de Moniolle, DGAFP, barèmes IPP et Insee, comptes nationaux

Graphique c - Profil relatif à la RMPT de début et de fin de carrière selon les générations : illustration sur le scénario 1,0 %

Début de carrière **Fin de carrière**

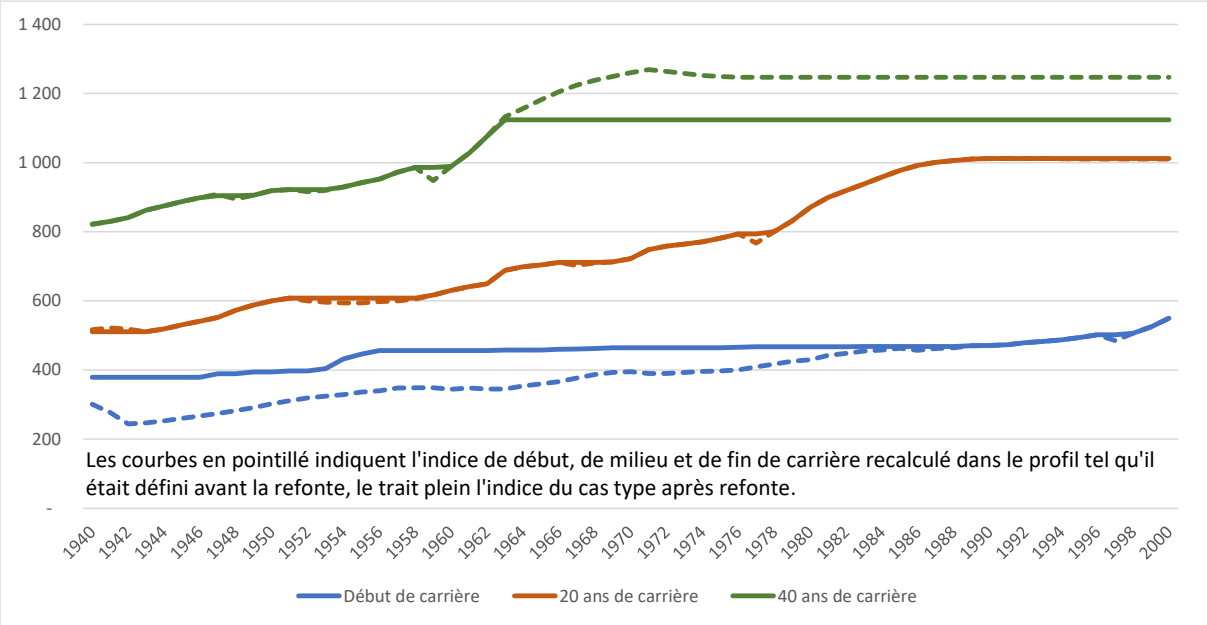


Lecture : le salaire total relatif du cas type n° 6 rénové né en 1940 représente 109,6 % en début de carrière et 152,5 % en fin de carrière (40 ans de carrière) de la RMPT de l'année de l'ensemble de l'économie et celui de la génération 2000, respectivement 113,2 % et 148,2 %. Anciennement, le salaire relatif du cas type était stable au fil des générations (112,8 % en début de carrière et 152,4 % à 40 ans de carrière).

Source : calculs SG-COR à partir de Moniolle, DGAFP, barèmes IPP et Insee, comptes nationaux

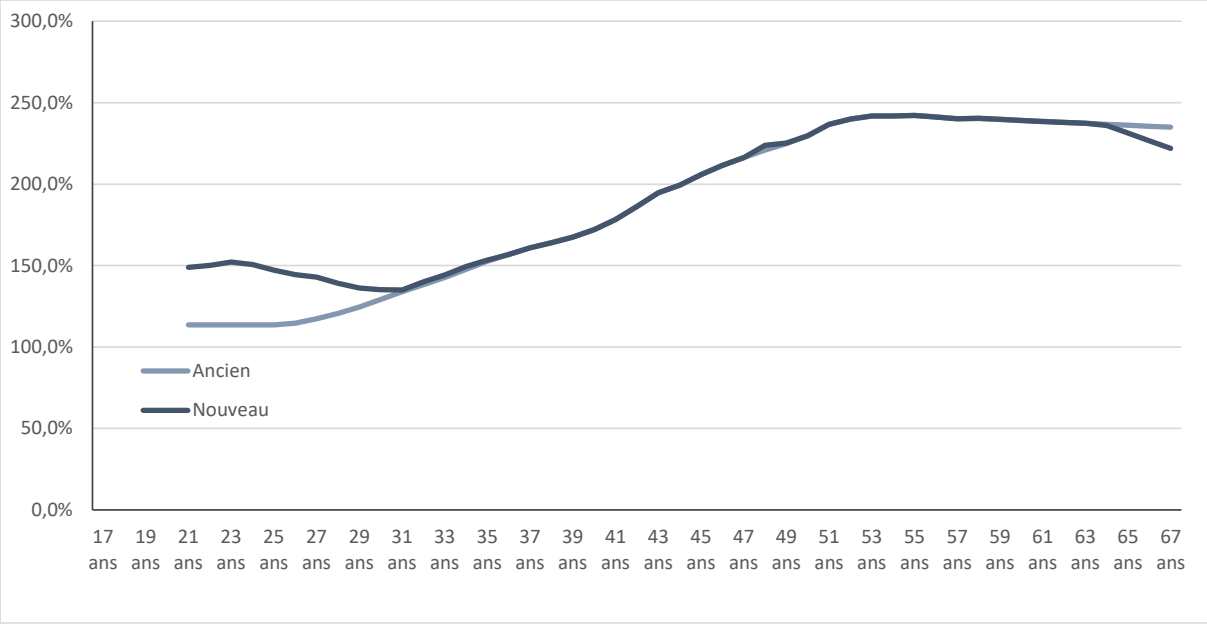
Rénovation du cas type n° 7 : agent de catégorie A+ à part de prime élevée

Graphique a - Évolution des indices de début de milieu et de fin de carrière selon les générations



Lecture : l'indice majoré de début de carrière du cas type n° 7 rénové né en 1940 est de 379 (301 anciennement), son indice après 20 ans de carrière de 511 (contre 517) et son indice après 40 ans de 822 (comme anciennement).
Source : calculs SG-COR à partir de Moniolle et DGAFP

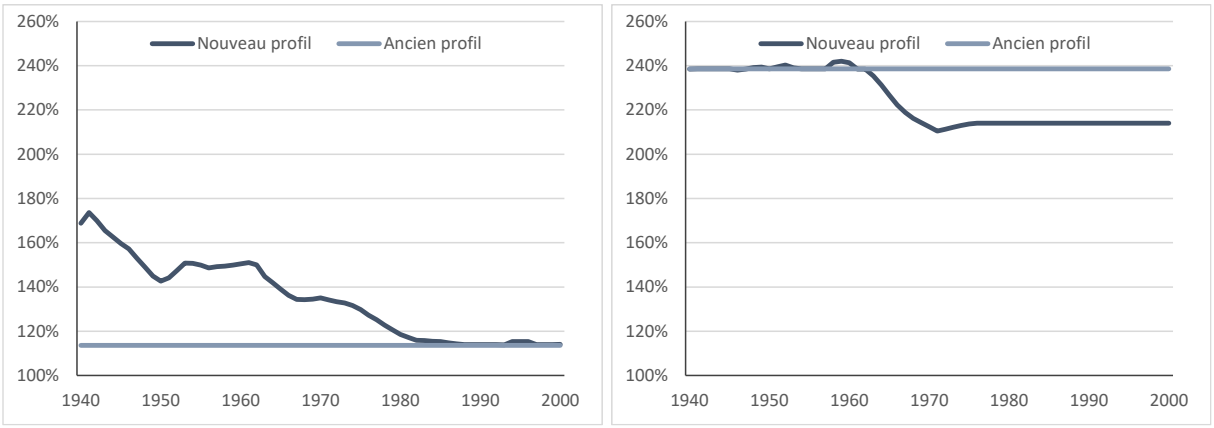
Graphique b - Profil relatif à la RMPT pour la génération 1961 : illustration sur le scénario 1,0 %



Lecture : à 21 ans, le salaire total (traitement et primes) du cas type n° 7 rénové né en 1961 représente 149,0 % des revenus d'activité moyens par tête de l'ensemble de l'économie (RMPT) de 1982 (=1961+21) contre 113,6 % anciennement.
Source : calculs SG-COR à partir de Moniolle, DGAFP, barèmes IPP et Insee, comptes nationaux

Graphique c - Profil relatif à la RMPT de début et de fin de carrière selon les générations : illustration sur le scénario 1,0 %

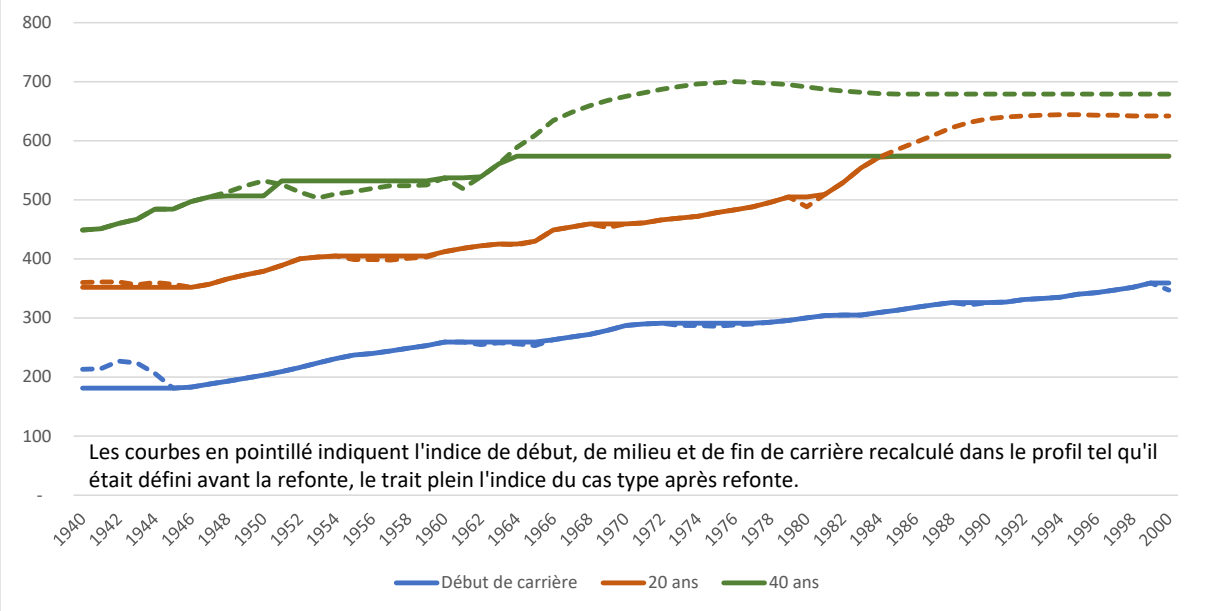
Début de carrière **Fin de carrière**



Lecture : le salaire total relatif du cas type n° 7 rénové né en 1940 représente 176,7 % en début de carrière et 238,4 % en fin de carrière (40 ans de carrière) de la RMPT de l'année de l'ensemble de l'économie et celui de la génération 2000, respectivement 113,7 % et 214,0 %. Anciennement, le salaire relatif du cas type était stable au fil des générations (113,6 % en début de carrière et 238,5 % à 40 ans de carrière).
Source : calculs SG-COR à partir de Moniolle, DGAFP, barèmes IPP et Insee, comptes nationaux

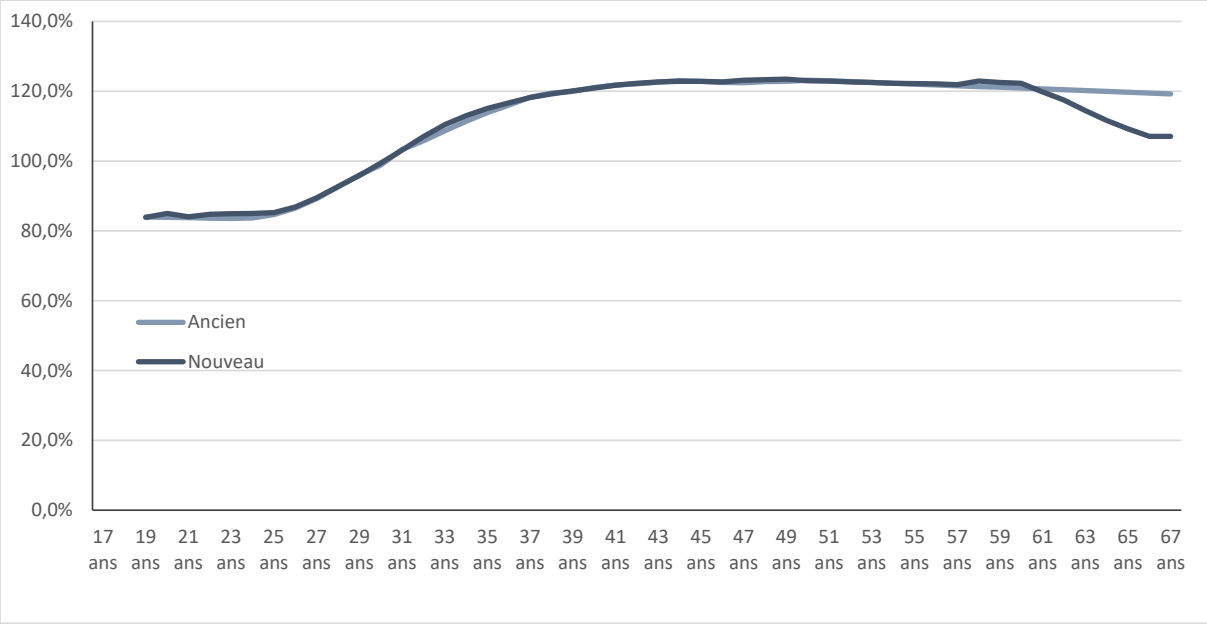
Rénovation du cas type n° 8 : agent de catégorie active pouvant partir à 50/52 ans et bénéficiant de cinq années de bonifications du cinquième

Graphique a - Évolution des indices de début de milieu et de fin de carrière selon les générations



Lecture : l'indice majoré de début de carrière du cas type n° 8 rénové né en 1940 est de 181 (213 anciennement), son indice après 20 ans de carrière de 352 (contre 360) et son indice après 40 ans de 449 (comme anciennement).
Source : calculs SG-COR à partir de Moniolle et DGAFP

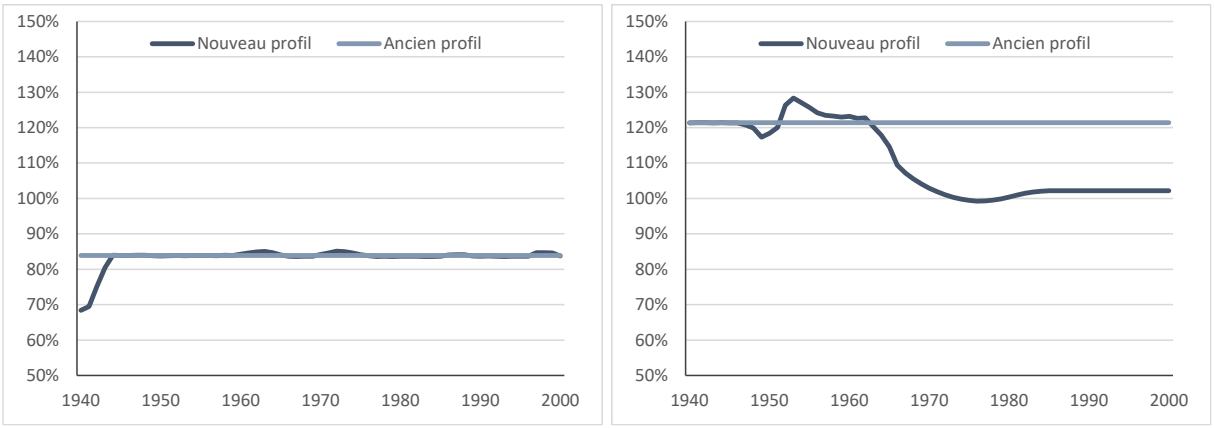
Graphique b - Profil relatif à la RMPT pour la génération 1961 : illustration sur le scénario 1,0 %



Lecture : à 19 ans, le salaire total (traitement et primes) du cas type n° 8 rénové né en 1961 représente 83,9 % des revenus d'activité moyens par tête de l'ensemble de l'économie (RMPT) de 1980 (=1961+19) comme anciennement.
Source : calculs SG-COR à partir de Moniolle, DGAFP, barèmes IPP et Insee, comptes nationaux

Graphique c - Profil relatif à la RMPT de début et de fin de carrière selon les générations : illustration sur le scénario 1,0 %

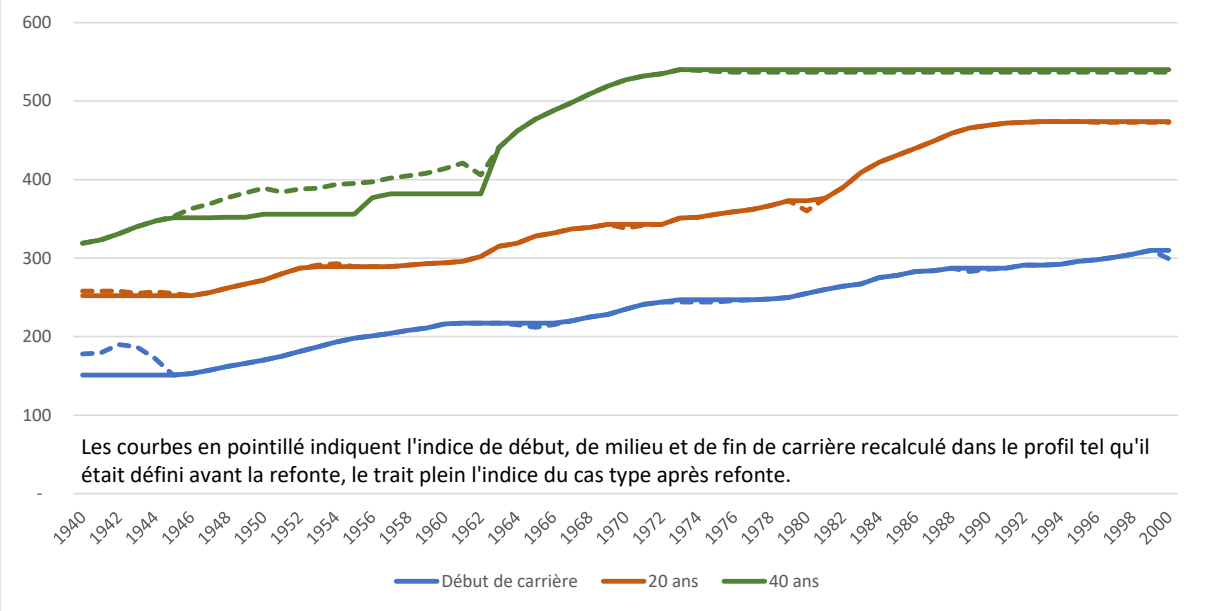
Début de carrière **Fin de carrière**



Lecture : le salaire total relatif du cas type n° 8 rénové né en 1940 représente 66,7 % en début de carrière et 121,3 % en fin de carrière (40 ans de carrière) de la RMPT de l'année de l'ensemble de l'économie et celui de la génération 2000, respectivement 83,8 % et 102,2 %. Anciennement, le salaire relatif du cas type était stable au fil des générations (83,9 % en début de carrière et 121,4 % à 40 ans de carrière).
Source : calculs SG-COR à partir de Moniolle, DGAFP, barèmes IPP et Insee, comptes nationaux

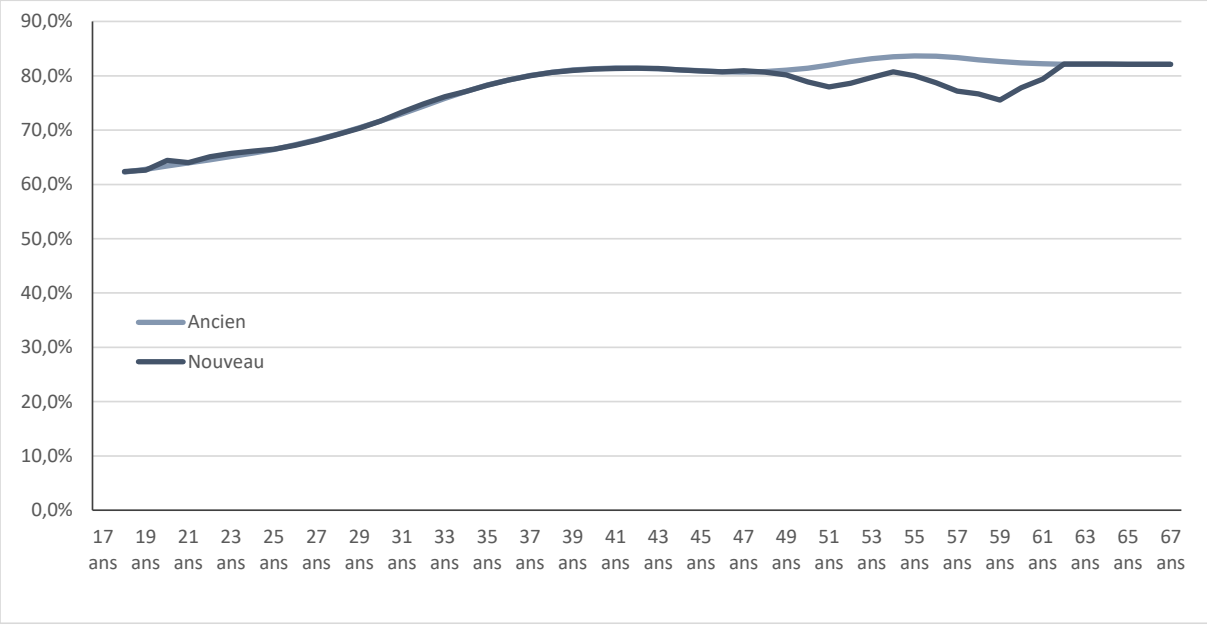
Rénovation du cas type n° 9 : agent de catégorie C de la FPH en catégorie active pouvant prétendre à un départ anticipé (aide-soignant)

Graphique a - Évolution des indices de début de milieu et de fin de carrière selon les générations



Lecture : l'indice majoré de début de carrière du cas type n° 9 rénové né en 1940 est de 151 (178 anciennement), son indice après 20 ans de carrière de 252 (contre 258) et son indice après 40 ans de 319 (comme anciennement).
Source : calculs SG-COR à partir de Moniolle et DGAFP

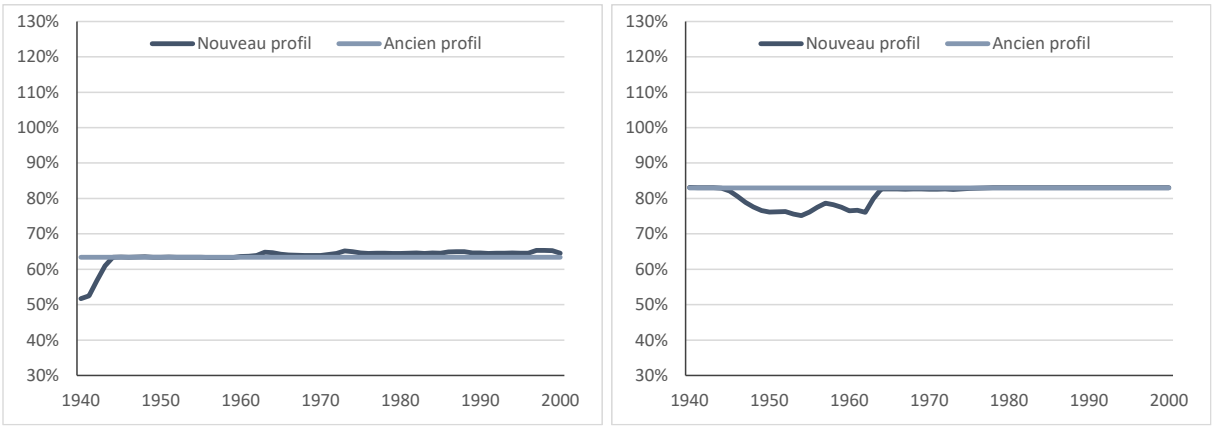
Graphique b - Profil relatif à la RMPT pour la génération 1961 : illustration sur le scénario 1,0 %



Lecture : à 18 ans, le salaire total (traitement et primes) du cas type n° 5 rénové né en 1961 représente 62,4 % des revenus d'activité moyens par tête de l'ensemble de l'économie (RMPT) de 1979 (=1961+18) contre 62,3 % anciennement.
Source : calculs SG-COR à partir de Moniolle, DGAFP, barèmes IPP et Insee, comptes nationaux

Graphique c - Profil relatif à la RMPT de début et de fin de carrière selon les générations : illustration sur le scénario 1,0 %

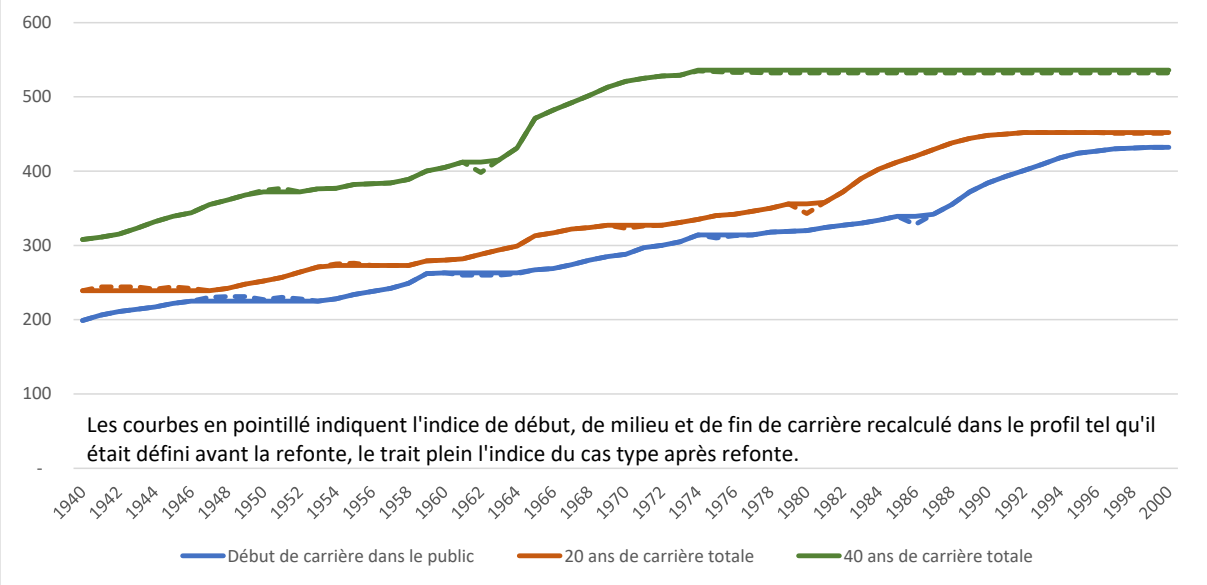
Début de carrière **Fin de carrière**



Lecture : le salaire total relatif du cas type n° 5 rénové né en 1940 représente 51,7 % en début de carrière et 83,1 % en fin de carrière (40 ans de carrière) de la RMPT de l'année de l'ensemble de l'économie et celui de la génération 2000, respectivement 64,6 % et 83,0 %. Anciennement, le salaire relatif du cas type était stable au fil des générations (63,4 % en début de carrière et 83,0 % à 40 ans de carrière).
Source : calculs SG-COR à partir de Moniolle, DGAFP, barèmes IPP et Insee, comptes nationaux

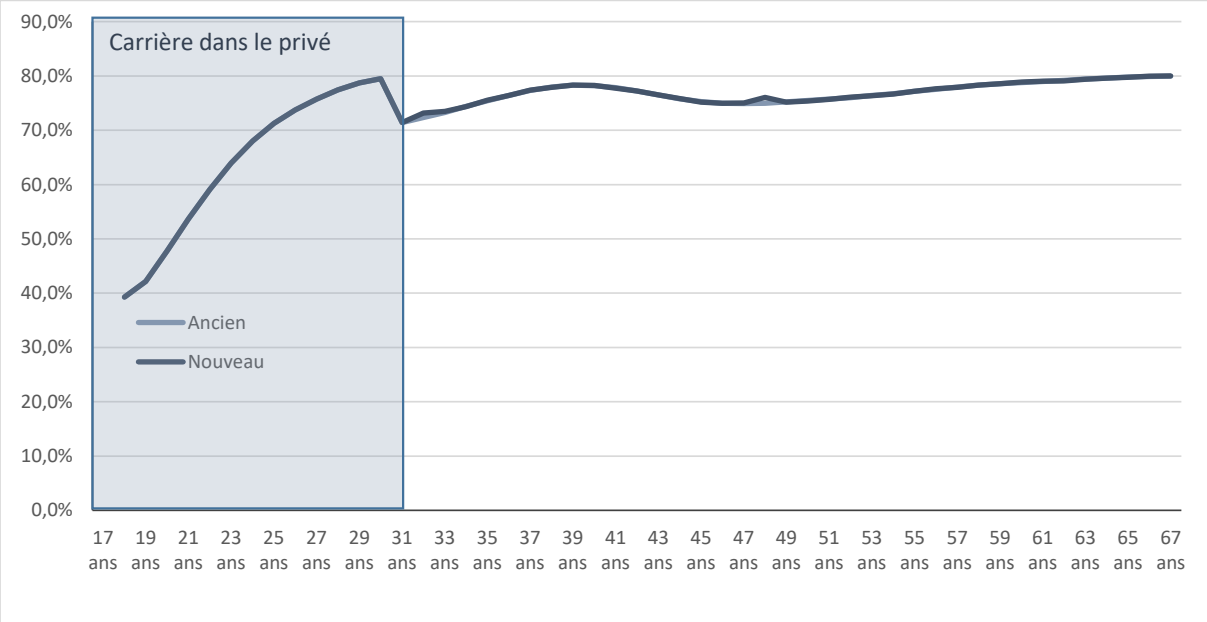
Rénovation du cas type n° 10 : agent de catégorie C sédentaire de la FPT ayant effectué le début de sa carrière comme salarié du secteur privé (adjoint technique territorial)

Graphique a - Évolution des indices de début de milieu et de fin de carrière selon les générations



Lecture : l'indice majoré de début de carrière dans le public du cas type n° 10 rénové né en 1940 est de 199, son indice après 20 ans de carrière totale de 239 et son indice après 40 ans de 308. Ces indices sont identiques à ceux calculés dans l'ancien profil.
Source : calculs SG-COR à partir de Moniolle et DGAFP

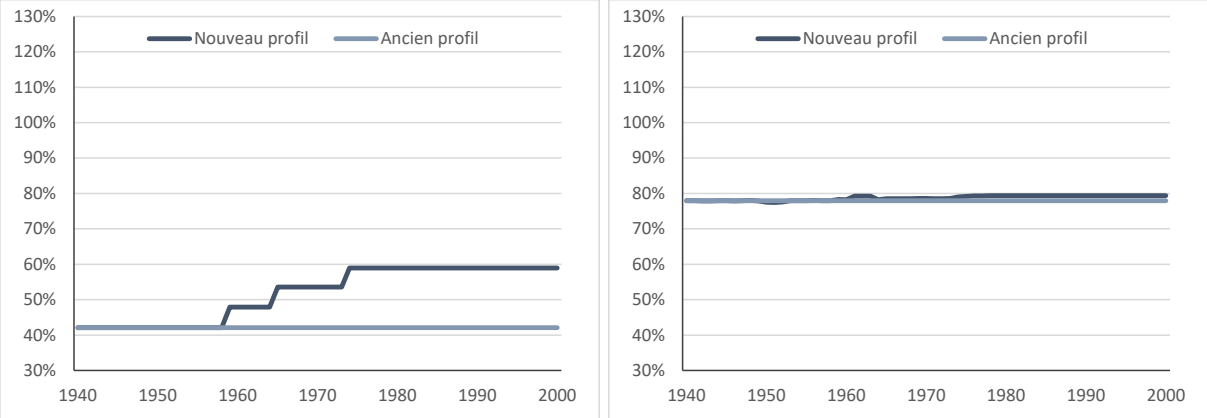
Graphique b - Profil relatif à la RMPT pour la génération 1961 : illustration sur le scénario 1,0 %



Lecture : à 18 ans, le salaire dans le privé du cas type n° 10 rénové né en 1961 représente 39,3 % des revenus d'activité moyens par tête de l'ensemble de l'économie (RMPT) de 1979 (=1961+18) comme anciennement.
Source : calculs SG-COR à partir de Moniolle, DGAFP, barèmes IPP et Insee, comptes nationaux

Graphique c - Profil relatif à la RMPT de début et de fin de carrière selon les générations : illustration sur le scénario 1,0 %

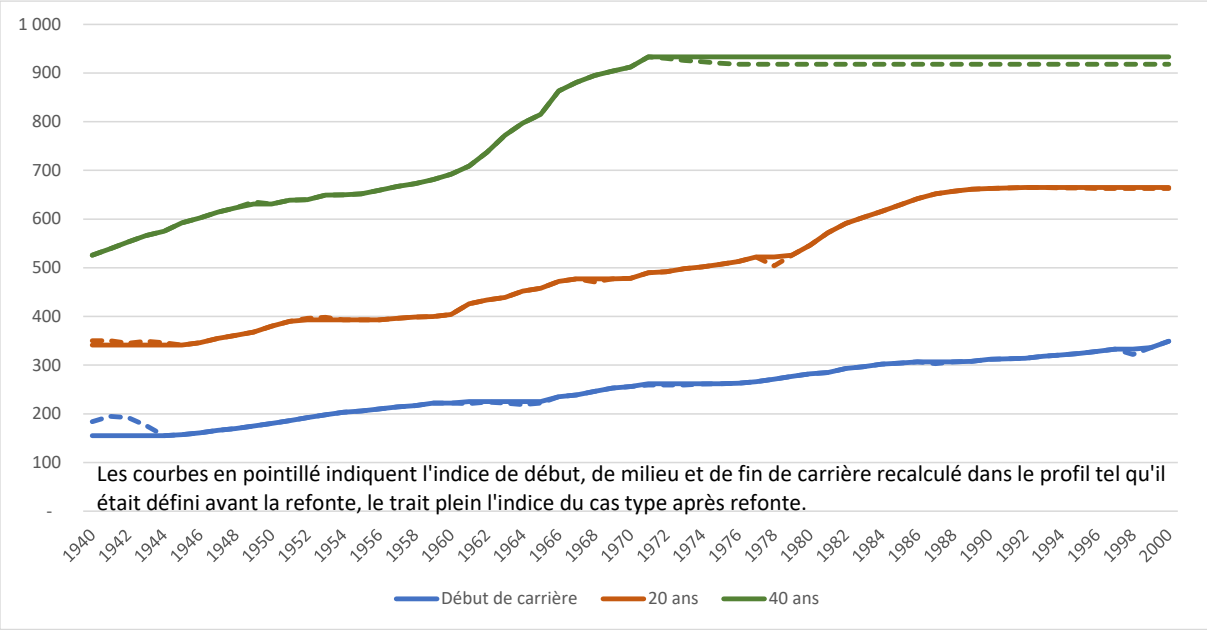
Début de carrière **Fin de carrière**



Lecture : le salaire total relatif du cas type n° 10 rénové qui débute dans le secteur privé né en 1940 représente 42,1 % en début de carrière et 78,0 % en fin de carrière (40 ans de carrière) de la RMPT de l'année de l'ensemble de l'économie et celui de la génération 2000, respectivement 59,1 % et 79,3 %. Anciennement, le salaire relatif du cas type était stable au fil des générations (42,1 % en début de carrière et 78,0 % à 40 ans de carrière).
Source : calculs SG-COR à partir de Moniolle, DGAFP, barèmes IPP et Insee, comptes nationaux

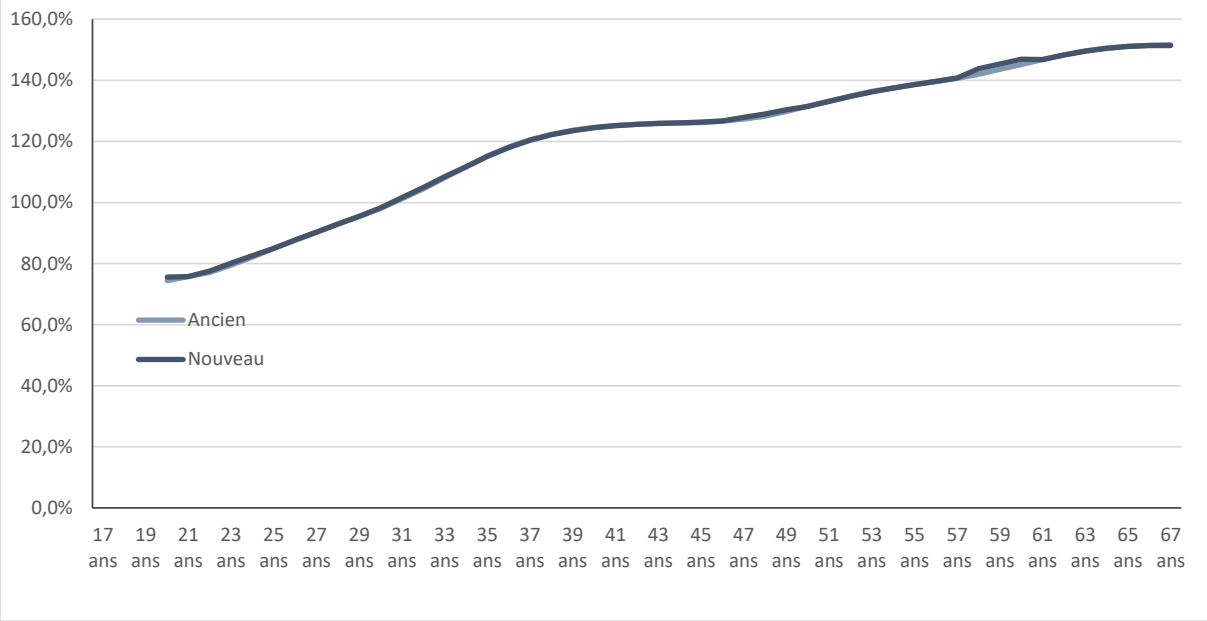
Rénovation du cas type n° 11 : agent de catégorie A de la FPT (attaché territorial)

Graphique a - Évolution des indices de début de milieu et de fin de carrière selon les générations



Lecture : l'indice majoré de début de carrière du cas type n° 11 rénové né en 1940 est de 155 (184 anciennement), son indice après 20 ans de carrière de 341 (contre 350) et son indice après 40 ans de 526 (comme anciennement).
Source : calculs SG-COR à partir de Moniolle et DGAFP

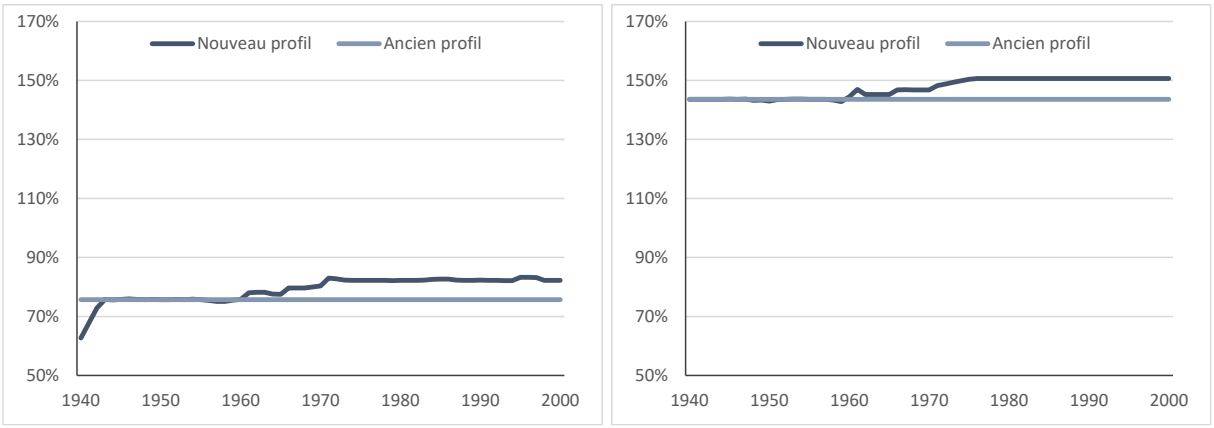
Graphique b - Profil relatif à la RMPT pour la génération 1961 : illustration sur le scénario 1,0 %



Lecture : à 20 ans, le salaire total (traitement et primes) du cas type n° 11 rénové né en 1961 représente 75,6 % des revenus d'activité moyens par tête de l'ensemble de l'économie (RMPT) de 1981 (=1961+20) contre 74,4 % anciennement.
Source : calculs SG-COR à partir de Moniolle, DGAFP, barèmes IPP et Insee, comptes nationaux

Graphique c - Profil relatif à la RMPT de début et de fin de carrière selon les générations : illustration sur le scénario 1,0 %

Début de carrière **Fin de carrière**



Lecture : le salaire total relatif du cas type n° 11 rénové né en 1940 représente 62,7 % en début de carrière et 143,6 % en fin de carrière (40 ans de carrière) de la RMPT de l'année de l'ensemble de l'économie et celui de la génération 2000, respectivement 82,2 % et 150,7 %. Anciennement, le salaire relatif du cas type était stable au fil des générations (75,7 % en début de carrière et 143,6 % à 40 ans de carrière).
Source : calculs SG-COR à partir de Moniolle, DGAFP, barèmes IPP et Insee, comptes nationaux

Bibliographie

Chesnel H., Senghor H., Walraet E. (2012), *Élaboration de cas-types pour l'exercice de projection*, Service des Retraites de l'Etat (SRE), document n° 16 de la séance du COR du 21 novembre

DGAFP (2013), Élaboration de cas types dans la fonction publique de l'État pour l'exercice de projection du COR – Reconstitutions de carrières salariales pour la génération 1950, document n° 5 de la séance du COR du 26 février

Marino A. (2019), *Proposition de cas types de fonctionnaires territoriaux et hospitaliers*, Caisse des dépôts, document n° 2 de la séance du COR du 17 avril

Marino A. (2019), *Construction de cas types pour les fonctions publiques territoriale et hospitalière : traitement indiciaire et âge d'entrée*, Caisse des dépôts, document n° 3 de la séance du COR du 17 avril

Marino A. (2019), *Construction de cas types pour les fonctions publiques territoriale et hospitalière : part des primes et rémunération totale*, Caisse des dépôts, document n° 4 de la séance du COR du 17 avril

Moniolle C. (2013), *Les rémunérations dans la fonction publique d'État : vers une nouvelle cohérence ?*, Étude pour la Fédération générale des fonctionnaires, CGT-FO, mars

Payen J.F., Perrot M. (1977), *Les traitements des fonctionnaires de 1970 à 1976*, Économie et statistique, n°85, Janvier

Perrot M. (1974), *Les traitements de la Fonction publique depuis 1962*, Économie et statistique, n°59, Septembre

Quarré D. (1984), *Les salaires des agents de l'État*, Économie et statistique, n°167, Juin

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites (2017), *Rénovation du cas type de fonctionnaire de catégorie B sédentaire prenant en compte l'évolution de la part des primes dans la rémunération*, document n° 9 de la séance du COR du 17 mai

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites (2018), *Rénovation des cas types de fonctionnaires de l'État : évolution de la part des primes*, document n° 2 de la séance du COR du 12 avril

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites (2018), *Rénovation des cas types de fonctionnaires de l'État : âge d'entrée dans la vie active*, document n° 5 de la séance du COR du 12 avril

Vaslin Y. (2018), *Évolutions des rémunérations indiciaires et indemnitaires des agents correspondants aux quatre types de fonctionnaires de l'État du COR*, note de la DGAFP, document n° 3 de la séance du COR du 12 avril