

DOCUMENT N° IV

- Aide à la constitution des caractéristiques qualitatives et quantitatives de la population à couvrir –

Nom de l'employeur public concerné par l'avis d'appel à la concurrence : <i>Remplacer dans le présent document la mention « employeur concerné » par ce nom.</i>	Nom
--	------------

L'article 7 du décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 prévoit que l'employeur public adresse à chacun des candidats, sur leur demande, un document définissant les caractéristiques quantitatives et qualitatives de la population.

Les données qualitatives et quantitatives permettent aux organismes candidats, d'une part, de déterminer une structure tarifaire, pour la période de sept ans, adaptée aux caractéristiques de la population (revenus, démographie) et, d'autre part, de calculer les transferts de solidarité intergénérationnels¹ et familiaux prévisionnels de leur offre, lesquels constituent un critère de choix.

Il convient de renseigner le présent document, aussi précisément que possible, en fonction de l'état d'avancement des systèmes d'information sur les ressources humaines, de l'employeur public concerné.

1. Caractéristiques qualitatives de la population

Éléments descriptifs de la population concernée, notamment :

- *type de fonctions et de métiers exercés ;*
- *géographie globale des activités et des personnels : lieu de travail, part des effectifs situés à l'étranger, etc. ;*
- *évaluation approximative du nombre des agents employés par d'autres employeurs publics susceptibles de bénéficier de la couverture prévue par l'employeur concerné, en vertu de l'article 1 du décret qui prévoit une référence à l'ancien employeur. Peuvent notamment être utilisés les facteurs d'évaluation suivants : taux de départ des agents actifs de l'employeur concerné vers d'autres employeurs, durée moyenne de carrière des agents de l'employeur concerné effectuée chez d'autres employeurs publics.*

¹ Différence, âge par âge, entre les prestations versées aux adhérents retraités et leurs cotisations.

2. Caractéristiques quantitatives de la population concernée

2.1. Description des effectifs

2.1.1. Définition du champ des bénéficiaires

Les bénéficiaires du régime sont les fonctionnaires et agents contractuels de droit public actifs et retraités de *l'employeur concerné*.

Les agents actifs sont les agents se trouvant dans l'une des situations suivantes :

- agent directement affecté sur une résidence administrative sous la responsabilité de *l'employeur concerné* ;
- agent de *l'employeur concerné* placé en détachement ou mis à disposition auprès d'un autre employeur public.

Les retraités sont les anciens agents dont le dernier employeur est *l'employeur concerné*.

2.1.2. Agents actifs : description de la population cible

Les effectifs sont décomptés en effectif physique. L'employeur public emploie **XX** agents (effectif physique permanent au **JJ/MM/AAAA**).

L'effectif permanent regroupe des fonctionnaires (**XX**) et/ou des agents contractuels de droits publics (**XX**).

2.1.2.1. Temps partiel

X% des agents travaillent à temps partiel, **X %** par catégorie (A/B/C).

Près de **X %** des emplois à temps partiel sont occupés par des *femmes/hommes*. Cette proportion est de **X %** pour les catégories A, **X %** pour les catégories B et **X %** pour les catégories C.

2.1.2.2. Éléments relatifs à la sinistralité

2.1.2.2.1. Arrêts de travail

Veillez indiquer, pour chacune des cases, le nombre d'agents actifs arrêtés pour l'année (N étant l'année de préparation du référencement), ainsi que le nombre total de jours d'arrêts de travail.

✓ Nombre d'agents arrêtés		Année N-3	Année N-2	Année N-1
Maladie ordinaire	Plein traitement			
	Demi-traitement			
Longue maladie	Plein traitement			
	Demi-traitement			
Longue durée	Plein traitement			
	Demi-traitement			
Grave maladie (contractuels)	Plein traitement			
	Demi-traitement			
Maternité				

Accidents et maladies professionnels	Plein traitement			
	Demi-traitement			

✓ Nombre total de jours d'arrêt de travail		Année N-3	Année N-2	Année N-1
Maladie ordinaire	Plein traitement			
	Demi-traitement			
Longue maladie	Plein traitement			
	Demi-traitement			
Longue durée	Plein traitement			
	Demi-traitement			
Grave maladie (contractuels)	Plein traitement			
	Demi-traitement			
Maternité				
Accidents et maladies professionnels	Plein traitement			
	Demi-traitement			

2.1.2.2.2. Invalidité (fonctionnaire)

✓ Invalidité temporaire (fonctionnaires)		Année N-3	Année N-2	Année N-1
Allocation temporaire d'invalidité (ATI)	Agents percevant l'ATI dans l'année			
	Âge moyen au moment où l'agent commence à percevoir l'ATI			
Allocation d'invalidité temporaire (AIT)	Agents percevant l'AIT dans l'année			
	Âge moyen au moment où l'agent commence à percevoir l'AIT			

✓ Invalidité temporaire (contractuels de droit public)		Année N-3	Année N-2	Année N-1
Indemnité en capital ATMP²	Agents percevant un capital dans l'année			
	Âge moyen au moment où l'agent perçoit l'indemnisation			
Rente ATMP	Agents percevant la rente dans l'année			
	Âge moyen au moment où l'agent commence à percevoir la rente			

² ATMP = Accident du travail et maladie professionnelle

✓ Invalidité définitive		Année N-3	Année N-2	Année N-1
Rente viagère d'invalidité (RVI)	Agents percevant une RVI dans l'année			
	Âge moyen au moment où l'agent commence à percevoir la RVI			
Majoration pour tierce personne versées aux agents radiés des cadres pour invalidité	Agents percevant une majoration pour tierce personne			
	Âge moyen au moment où l'agent commence à percevoir la majoration pour tierce personne			

2.1.2.2.3. Décès

	Année N-3	Année N-2	Année N-1
Agents actifs décédés dans l'année			

2.1.2.3. Répartition des effectifs et revenus par catégorie, âge, sexe et ancienneté

2.1.2.3.1. Agents actifs

Fournir aux organismes candidats dans toute la mesure du possible :

- un tableau fournissant, par tranches d'âge maximales de 5 ans, les effectifs d'agents actifs, ventilés par sexe et par catégorie (A, B, C) ;
- un tableau fournissant, par tranche d'âge maximale de 5 ans, les revenus moyens des agents actifs, ventilés par catégorie (A, B, C) et éventuellement par sexe ;
- un tableau fournissant, par tranches d'âge maximales de 5 ans, les anciennetés moyennes dans la fonction publique des agents actifs, ventilés par sexe et par catégorie (A, B, C).

2.1.2.3.1. Agents retraités

Fournir aux organismes candidats dans toute la mesure du possible :

- un tableau fournissant, par tranches d'âge de 5 ans, les effectifs de pensionnés, ventilés par sexe et, si disponible, par catégorie (A, B, C) ;
- un tableau fournissant, par tranches d'âge de 5 ans, les pensions moyennes des retraités, ventilés par sexe et, si disponible, par catégorie (A, B, C) et, le cas échéant ;
- un tableau fournissant, par tranches d'âge de 5 ans, les anciennetés moyennes dans la fonction publique des pensionnés, ventilés par sexe et, si disponible, par catégorie (A, B, C).

2.1.3. Rotation des effectifs

	Année N-3	Année N-2	Année N-1
Nombre d'individus entrés dans le périmètre de l'employeur concerné (recrutement et réintégration)			
Nombre de départs à la retraite			
Nombre de départs pour autre cause (mutation, détachement, révocation, licenciement, démission, etc.)			

2.2. Hypothèses à retenir pour le calcul de la maîtrise financière du dispositif et les transferts prévisionnels de solidarité, intergénérationnels et familiaux

Ces hypothèses ont vocation à servir de base commune aux organismes candidats, en vue de remplir le dossier de candidature type et de fournir ainsi à l'employeur les éléments prévus par l'arrêté du 19 décembre 2007 relatif aux critères de choix des employeurs publics.

En application de cet arrêté, l'employeur public demande, dans le cadre de l'avis d'appel public à la concurrence, aux organismes candidats de lui fournir les éléments suivants :

- prévisions d'adhésion : pour ce faire, les organismes doivent, d'une part, disposer d'informations sur la population à la date d'évaluation, mais aussi d'informations concernant les évolutions des effectifs de l'employeur public considéré en se fondant sur la rétrospective des trois dernières années ;
- prévisions de transferts de solidarité, notamment les solidarités familiales. En vue d'un calcul identique par l'ensemble des candidats, l'employeur détermine une hypothèse de probabilité d'adhésion des conjoints bénéficiaires et des enfants à charge au point 2.2.2.

2.2.1. Familles

✓ Nombre d'enfants à charge	0	1	2	3 et plus
Part de la population concernée	X %	X %	X %	X %

2.2.1. Probabilité d'avoir un conjoint

	Hommes	Femmes
Agents actifs	X %	X %
Agents retraités	X %	X %

2.2.3. Rétrospective des effectifs sur les trois dernières années (à utiliser par les organismes en vue de la projection des effectifs)

*** Nombre d'entrées : Âge moyen d'entrée chez *l'employeur concerné* : ____

Départs prévisibles

Âge moyen de départ à la retraite : ____ *** ou loi statistique d'entrée par tranche d'âge ***

Document de travail