

# QUELLE RETRAITE POUR LES ADMINISTRATEURS DE L'INSEE ?

## UN ECLAIRAGE A PARTIR DE CAS-TYPES

Alain JACQUOT, INSEE (Tél : 01 41 17 54 92)

Les taux de remplacement comparés des régimes de retraite du public et du privé sont au cœur du débat sur la réforme des régimes spéciaux de retraite. Il est parfois avancé l'idée que le régime de retraite de la Fonction Publique serait excessivement généreux. L'objet de cette note est d'évaluer la pertinence de cette assertion dans le cas particulier du corps des administrateurs de l'INSEE. Nous montrons ici que la retraite dont bénéficient les Administrateurs INSEE lorsqu'ils cessent leur activité est très inférieure à celle dont ils bénéficieraient pour une carrière identique (même rémunération tout au long de la vie active) dans le secteur privé. Selon toute vraisemblance, on aboutirait à une conclusion analogue pour les autres grands corps techniques de l'Etat, où une fraction importante de la rémunération est versée sous forme de primes.

Nous raisonnons à partir de cas-types : nous comparons le montant de pension auquel des administrateurs ont ou auront droit lorsqu'ils liquideront leur retraite (en application du code des pensions civiles et militaires), à celui auquel ils auraient droit si, tout au long de leur carrière, leurs droits à la retraite étaient calculés en appliquant les règles en vigueur dans le régime général : retraite CNAV de base pour la fraction de rémunération (traitement indiciaire + primes) inférieure au plafond de la sécurité sociale, et retraites complémentaires ARRCO et AGIRC. Ces calculs sont menés pour différentes générations d'administrateurs et pour divers profils de carrière. Il sont calculés sous deux jeux d'hypothèses en matière d'âge de départ à la retraite : départ à 65 ans d'une part, et départ lorsque le bénéficiaire remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein d'autre part.

A titre indicatif, on a aussi calculé le montant de pension qui résulterait de la mise en œuvre de la proposition du Groupe des Associations de la Haute Fonction Publique (G16), auquel adhère le Snadige. Celle-ci consiste à créer - en contrepartie de l'allongement à 40 ans de la durée de cotisation nécessaire pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein et d'un alignement du taux de cotisation salarié sur celui du privé - un régime complémentaire obligatoire, pour la fraction de rémunération qui est versée sous forme de primes.

Il s'agirait d'un régime par points qui fonctionnerait selon des modalités analogues aux régimes ARRCO et AGIRC et qui serait abondé par l'Etat-employeur. A la mise en place de ce régime complémentaire, les agents auraient la faculté de racheter les points correspondant à la partie écoulee de leur carrière. Pour les besoins du calcul, nous avons supposé que la mise en place de ce régime interviendrait au 1<sup>er</sup> janvier 2004. Les taux de cotisations salariales et employeurs, le prix d'achat du point et la valeur du point seraient ceux de l'AGIRC (cf. tableau 1 pour les valeurs de ces paramètres en 2002). L'Etat-employeur prendrait ainsi à sa charge 10/16<sup>e</sup> (soit 62,5 %) des cotisations. Les taux de cotisations salariales seraient constants à l'avenir, tandis que la valeur du point et le prix d'achat du point sont supposés évoluer au rythme de l'inflation. Au 1<sup>er</sup> janvier 2004, nous avons supposé que le rachat des points au titre des années antérieures s'opérerait sur la base du prix du point AGIRC à cette date.

Tableau 1 : principaux paramètres AGIRC, au 1<sup>er</sup> juillet 2002

Taux de cotisation salarié	Taux de cotisation employeur	Prix d'achat du point	Valeur du point
6,00 %	10,00 %	4,1494 €	0,3737 €

Les résultats de ces calculs figurent dans le tableau 2 ci-dessous. Hors avantages familiaux et hormis le cas de départs vers le privé, le régime spécial de la fonction publique procure des taux

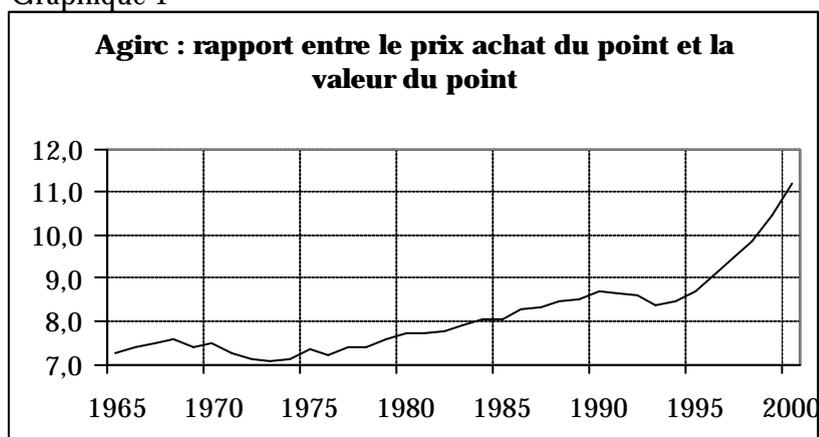
de remplacement compris entre 43 et 46 %, selon le profil de carrière (pour une même rémunération brute tout au long de la carrière), que le départ en retraite intervienne à l'âge de 65 ans, ou qu'il intervienne dès que le bénéficiaire remplit les conditions pour percevoir une pension à taux plein. Ces taux de remplacement sont très nettement inférieurs à ceux du régime général dans le cas d'un départ à 65 ans, et presque systématiquement inférieurs à ceux procurés par le régime général dans le cas d'un départ dès que sont réunies les conditions pour l'obtention d'une pension à taux plein.

Ces résultats sont valables non seulement pour les générations les plus anciennes, mais aussi (quoique dans une moindre mesure) pour les générations les plus récentes, qui dans le privé, subissent pourtant le plus durement les effets de la réforme de 1993<sup>1</sup>. Les seuls perdants en cas d'application des règles du privé seraient les administrateurs des plus jeunes générations qui seraient entrés ou entreraient dans le corps à un âge plus élevé que la moyenne, c'est à dire par concours interne ou par recrutement au choix, et qui partiraient en retraite dès qu'ils rempliraient les conditions pour bénéficier d'une pension à taux plein.

La proposition du G16, que nous avons étudiée dans le seul cas où le départ en retraite intervient lorsque sont remplies les conditions pour l'obtention du taux-plein, aboutirait quant à elle à des taux de remplacement nettement supérieurs à ceux obtenus en appliquant les règles en vigueur à présent (dans la Fonction Publique), mais au prix bien sûr de cotisations plus élevées (prises en charge en partie par l'Etat-employeur). Le régime complémentaire permettrait d'accroître d'une quinzaine de points environ le taux de remplacement, quelque soit le profil de carrière, à l'exception des administrateurs nommés au choix, pour lesquels l'accroissement du taux de remplacement serait plus faible.

Avec la proposition G16, les taux de remplacement ici calculés diffèrent très peu d'une génération à l'autre. Mais ce résultat est sensible à l'hypothèse retenue de stabilité du rapport entre prix d'achat du point et valeur du point. Si ce rapport devait connaître entre 2003 et 2040 un accroissement de la même ampleur que celui constaté entre 1965 et 2002 (graphique 1), les administrateurs des générations récentes obtiendraient avec la proposition G16 des taux de remplacement plus faibles que leurs aînés, parce que la retraite serait plus faible à taux de cotisations (salariales et employeurs) inchangés. En comparaison du scénario où le rapport entre prix d'achat du point et valeur du point serait stable, la perte de retraite, au moment du départ en retraite, en termes mensuels, pourrait atteindre 350 € pour un administrateur né en 1975 pour certains profils de carrière.

Graphique 1



<sup>1</sup> La réforme des retraites du régime général de 1993 a porté progressivement à 160 le nombre de trimestres d'affiliation nécessaires pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein, et fait progressivement porter sur les 25 meilleures années de rémunération le calcul du salaire de référence pour l'évaluation de la pension, au lieu de 10 années précédemment.

Tableau 2

<b>PROFIL DE CARRIERE ET AUTRES PARAMETRES UTILES AU CALCUL DE LA RETRAITE</b>	<b>Passage IG à 50 ans</b>				<b>Passage HC mais pas de passage IG</b>			
	1945	1955	1965	1975	1945	1955	1965	1975
Année de naissance	1945	1955	1965	1975	1945	1955	1965	1975
Age à l'entrée dans la Fonction Publique	21	21	21	21	21	21	21	21
Age à l'entrée à l'ENSAE	23	23	23	23	23	23	23	23
Age à la titul. dans le corps des administ.	25	25	25	25	25	25	25	25
Age au passage chef division	31	31	31	31	33	33	33	33
Age au passage à la hors classe (HC)	33	33	33	33	35	35	35	35
Age au passage Inspecteur Général (IG)	50	50	50	50	-	-	-	-
<b>PRINCIPAUX RESULTATS :</b>								
<b>liquidation dès que sont remplies les conditions pour bénéficier du taux-plein</b>								
<b>Age au départ en retraite</b>								
- règles en vigueur dans le public	60 ans	60 ans	60 ans	60 ans	60 ans	60 ans	60 ans	60 ans
- règles en vigueur dans le privé	61 ans	61 ans	61 ans	61 ans	61 ans	61 ans	61 ans	61 ans
<b>Taux de remplacement</b>								
- règles en vigueur dans le public	43,0%	43,0%	43,0%	43,0%	43,6%	43,6%	43,6%	43,6%
- règles en vigueur dans le privé	49,7%	46,1%	43,9%	43,1%	52,5%	48,7%	46,4%	45,5%
<b>PRINCIPAUX RESULTATS retraite à 65 ans</b>								
<b>Taux de remplacement</b>								
- règles en vigueur dans le public	43,0%	43,0%	43,0%	43,0%	43,6%	43,6%	43,6%	43,6%
- règles en vigueur dans le privé	61,9%	61,8%	61,7%	61,6%	63,0%	62,9%	62,8%	62,7%
<b>PRINCIPAUX RESULTATS proposition G16</b>								
- Age au départ en retraite	61 ans	61 ans	61 ans	61 ans	61 ans	61 ans	61 ans	61 ans
- Taux de remplacement	59,5%	59,4%	59,2%	59,2%	60,6%	60,5%	60,3%	60,3%
- Nb d'années donnant lieu à rachat de points	38 ans	28 ans	18 ans	8 ans	38 ans	28 ans	18 ans	8 ans
- Coût total du rachat des points, en % du dernier traitement annuel (y.c primes)	63,4%	38,3%	18,3%	3,9%	65,6%	40,4%	19,4%	4,4%

Tableau 2 (suite)

<b>PROFIL DE CARRIERE ET AUTRES PARAMETRES UTILES AU CALCUL DE LA RETRAITE</b>	<b>Pas de passage HC</b>				<b>Accès au corps par concours interne</b>			
	1945	1955	1965	1975	1945	1955	1965	1975
Année de naissance	1945	1955	1965	1975	1945	1955	1965	1975
Age à l'entrée dans la Fonction Publique	21	21	21	21	21	21	21	21
Age à l'entrée à l'ENSAE	23	23	23	23	29	29	29	29
Age à la titul. dans le corps des administ.	25	25	25	25	32	32	32	32
Age au passage chef division	-	-	-	-	39	39	39	39
Age au passage à la hors classe (HC)	-	-	-	-	41	41	41	41
Age au passage Inspecteur Général (IG)	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>PRINCIPAUX RESULTATS : liquidation dès que sont remplies les conditions pour bénéficier du taux-plein</b>								
<b>Age au départ en retraite</b>								
- règles en vigueur dans le public	60 ans	60 ans	60 ans	60 ans	60 ans	60 ans	60 ans	60 ans
- règles en vigueur dans le privé	61 ans	61 ans	61 ans	61 ans	61 ans	61 ans	61 ans	61 ans
<b>Taux de remplacement</b>								
- règles en vigueur dans le public	46,0%	46,0%	46,0%	46,0%	43,6%	43,6%	43,6%	43,6%
- règles en vigueur dans le privé	64,1%	59,8%	56,7%	55,4%	44,7%	41,6%	39,9%	39,4%
<b>PRINCIPAUX RESULTATS : retraite à 65 ans</b>								
<b>Taux de remplacement</b>								
- règles en vigueur dans le public	46,0%	46,0%	46,0%	46,0%	43,6%	43,6%	43,6%	43,6%
- règles en vigueur dans le privé	67,0%	66,9%	66,7%	66,6%	60,1%	60,0%	59,9%	59,9%
<b>PRINCIPAUX RESULTATS : proposition G16</b>								
- Age au départ en retraite	61 ans	61 ans	61 ans	61 ans	61 ans	61 ans	61 ans	61 ans
- Taux de remplacement	64,8%	64,7%	64,4%	64,4%	57,7%	57,6%	57,5%	57,4%
- Nb d'années donnant lieu à rachat de points	38 ans	28 ans	18 ans	8 ans	38 ans	28 ans	18 ans	8 ans
- Coût total du rachat des points, en % du dernier traitement annuel (yc primes)	73,7%	49,9%	25,9%	6,2%	53,4%	30,5%	12,5%	2,8%

Tableau 2 (suite)

<b>PROFIL DE CARRIERE ET AUTRES PARAMETRES UTILES AU CALCUL DE LA RETRAITE</b>	<b>Accès au corps par recrutement au choix</b>				<b>Variantes sur le nombre d'enfants</b>			
Année de naissance	1945	1955	1965	1975	1960	1960	1960	1960
Age à l'entrée dans la Fonction Publique	21	21	21	21	21	21	21	21
Age à l'entrée à l'ENSAE					23	23	23	23
Age à la titul. dans le corps des administ.	45	45	45	45	25	25	25	25
Age au passage chef division	43	43	43	43	33	33	33	33
Age au passage à la hors classe (HC)	50	50	50	50	35	35	35	35
Age au passage Inspecteur Général (IG)	-	-	-	-	-	-	-	-
Age à l'arrivée du 1er enfant	-	-	-	-	-	28	28	28
Age à l'arrivée du 2è enfant	-	-	-	-	-	-	30	30
Age à l'arrivée du 3è enfant	-	-	-	-	-	-	-	32
<b>PRINCIPAUX RESULTATS : liquidation dès que sont remplies les conditions pour bénéficiaire du taux-plein</b>								
<b>Age au départ en retraite</b>								
- règles en vigueur dans le public	60 ans	60 ans	60 ans	60 ans	60 ans	60 ans	60 ans	60 ans
- règles en vigueur dans le privé	61 ans	61 ans	61 ans	61 ans	61 ans	61 ans	61 ans	61 ans
<b>Taux de remplacement</b>								
- règles en vigueur dans le public	43,0%	43,0%	43,0%	43,0%	43,6%	44,8%	46,0%	51,2%
- règles en vigueur dans le privé	42,5%	39,9%	38,6%	38,1%	47,4%	47,4%	47,8%	52,2%
<b>PRINCIPAUX RESULTATS : retraite à 65 ans</b>								
<b>Taux de remplacement</b>								
- règles en vigueur dans le public	43,5%	43,5%	43,5%	43,5%	43,6%	44,8%	46,0%	51,2%
- règles en vigueur dans le privé	56,2%	56,2%	56,2%	56,1%	62,8%	63,9%	65,3%	72,9%
<b>PRINCIPAUX RESULTATS : proposition G16</b>								
- Age au départ en retraite	61 ans	61 ans	61 ans	61 ans	61 ans	61 ans	61 ans	61 ans
- Taux de remplacement	55,0%	55,0%	54,9%	54,9%	60,4%	61,5%	62,9%	70,3%
- Nb d'années donnant lieu à rachat de points	38 ans	28 ans	18 ans	8 ans	23 ans	23 ans	23 ans	23 ans
- Coût total du rachat des points, en % du dernier traitement annuel (yc primes)	44,5%	22,5%	10,0%	3,3%	29,3%	29,3%	30,4%	31,9%

Tableau 2 (suite et fin)

<b>PROFIL DE CARRIERE ET AUTRES PARAMETRES UTILES AU CALCUL DE LA RETRAITE</b>	<b>Départ vers le privé (avec retour éventuel dans la FP)</b>				
	1960	1960	1960	1960	1960
Année de naissance	1960	1960	1960	1960	1960
Age à l'entrée dans la Fonction Publique	21	21	21	21	21
Age à l'entrée à l'ENSAE	23	23	23	23	23
Age à la titul. dans le corps des administ.	25	25	25	25	25
Age au passage chef division	33	33	33	33	33
Age au passage à la hors classe (HC)	35	35	35	35	35
Age au passage Inspecteur Général (IG)	-	-	-	-	-
Age à l'arrivée du 1er enfant	-	-	-	-	-
Age à l'arrivée du 2è enfant	-	-	-	-	-
Age à l'arrivée du 3è enfant	-	-	-	-	-
Age au départ en disponibilité	-	35	35	50	50
Age au retour de disponibilité	-	-	40	-	55
Gain salarial en dispo / FP, la 1ère année	-	15,0%	15,0%	15,0%	15,0%
taux croiss. salaire réel perçu en dispo	-	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%
<b>PRINCIPAUX RESULTATS : liquidation dès que sont remplies les conditions pour bénéficier du taux-plein</b>					
<b>Age au départ en retraite</b>					
- règles en vigueur dans le public	60 ans	61 ans	61 ans	61 ans	61 ans
- règles en vigueur dans le privé	61 ans	61 ans	61 ans	61 ans	61 ans
<b>Taux de remplacement</b>					
- règles en vigueur dans le public	43,6%	41,4%	50,0%	40,2%	52,0%
- règles en vigueur dans le privé	47,4%	45,0%	49,2%	40,0%	47,9%
<b>PRINCIPAUX RESULTATS : retraite à 65 ans</b>					
<b>Taux de remplacement</b>					
- règles en vigueur dans le public	43,6%	45,0%	50,0%	43,7%	52,0%
- règles en vigueur dans le privé	62,8%	47,8%	64,1%	53,1%	64,6%
<b>PRINCIPAUX RESULTATS : proposition G16</b>					
- Age au départ en retraite	61 ans	61 ans	61 ans	61 ans	61 ans
- Taux de remplacement	60,4%	41,4%	64,1%	46,8%	64,6%
- Nb d'années donnant lieu à rachat de points	23 ans	0 ans	14 ans	23 ans	23 ans
- Coût total du rachat des points, en % du dernier traitement annuel (yc primes)	29,3%	0,0%	21,1%	32,0%	29,3%

## **Annexe**

### **Principales dispositions prises en compte dans les calculs**

#### **1. Retraites de la fonction publique :**

- aucune retraite de la fonction publique n'est versée si l'agent n'a pas exercé une activité effective pendant une durée au moins égale à 15 ans : la retraite est dans ce cas recalculée en appliquant les règles du régime général ;

- montant de la retraite égal à 2 % de la dernière rémunération indiciaire, par année de cotisation (dans la limite de 37,5 années) ;

- bonification de la durée de cotisation de un an par enfant élevé. Cette disposition ne peut toutefois avoir pour effet de porter le montant de la pension à un niveau supérieur à 80 % de la dernière rémunération indiciaire perçue ;

- la pension peut être liquidée dès l'âge de 60 ans, ou après 15 années d'activité effective dans le cas où le bénéficiaire a élevé au moins trois enfants pendant neuf ans<sup>2</sup> ;

- le bénéfice de la pension est subordonné à l'arrêt total d'activité professionnelle du bénéficiaire au service de son (ses) employeurs en dernier lieu ;

- majoration de 10 % de la pension pour les bénéficiaires ayant élevé au moins trois enfants pendant neuf ans ;

- pas de prise en compte des pensions de reversions (c'est inutile pour l'exercice, puisqu'on raisonne en termes de taux de remplacement : on se place par conséquent au moment de la liquidation de la pension).

#### **2. Retraites du régime général :**

- la pension CNAV ne peut être liquidée avant l'âge de 60 ans ;

- la pension CNAV se calcule selon la formule :

$$Pension = SAM \times Taux \times \frac{\min(DARG, DATTRTP)}{DATTRTP}$$

où *SAM* représente le salaire annuel moyen, *DARG* la durée d'affiliation au régime général, et *DATTRTP* la durée d'affiliation « tous régimes » nécessaire pour l'obtention d'une retraite à taux plein ;

- le salaire annuel moyen *SAM* est calculé sur les 25 meilleures années, pour les personnes nées à partir de 1948. Pour les personnes nées avant 1948, il est calculé sur un nombre plus faible d'années (10 pour les personnes nées avant 1934, 11 pour celles nées en 1934, 12 pour celles nées en 1935, et ainsi de suite) ;

- la durée d'affiliation (tous régimes) nécessaire pour pouvoir bénéficier d'une pension à taux plein est de 160 trimestres pour les personnes nées à partir de 1943. Elle est plus faible pour les personnes nées avant 1943 (150 trimestres pour les personnes nées jusqu'en 1933, 151 pour celles qui sont nées en 1934, et ainsi de suite) ;

- le taux de pension est de 50 % si la pension est liquidée après le 65<sup>e</sup> anniversaire ou si le bénéficiaire a cotisé au moins 160 trimestres à un régime de retraite. Si la pension est liquidée avant l'âge de 65 ans et que le bénéficiaire ne compte pas à la date de liquidation de la pension un

---

<sup>2</sup> Cette disposition ne concerne en principe que les femmes mais une jurisprudence récente de la Cour européenne des Droits de l'Homme a pour effet de l'étendre aux hommes.

nombre de trimestres de cotisation «tous régimes» au moins égal à *DATRRTP*, le taux de pension subit un abattement de 1,5 point par trimestre restant à courir pour que l'une au moins de ces deux conditions soit remplie. Cette disposition ne saurait toutefois avoir pour effet de porter le taux de pension à un niveau inférieur à 25 % ;

- majoration de 10 % de la pension des personnes ayant élevé au moins trois enfants ;

- retraites complémentaires ARRCO et AGIRC : le montant de retraite est égal au produit du nombre de points acquis par la valeur du point. Le nombre de points acquis au titre d'une période de cotisation est égal au rapport entre les cotisations (salariales et employeurs) aux régimes complémentaires et le prix d'achat du point à cette période ;

- le nombre de points AGIRC acquis est majoré de 10 % pour les bénéficiaires ayant élevé au moins trois enfants pendant neuf ans ;

- le nombre de points ARRCO acquis postérieurement au 31.12.1998 est majoré de 10 % pour les bénéficiaires ayant élevé au moins trois enfants pendant neuf ans ;

- la retraite complémentaire ARRCO est majorée de 5 % par enfant à charge (i.e. par enfant âgé de moins de 20 ans au moment où la retraite est perçue) ;

- pas de prise en compte des droits dérivés.

### 3. Proposition du G16 :

- la durée de cotisation nécessaire pour pouvoir bénéficier d'une pension à taux plein est portée à 40 ans, dans le public comme dans le privé ;

- en contrepartie, un régime complémentaire obligatoire, abondé par l'Etat-employeur, est mis en place, dans le secteur public, pour la fraction de rémunération qui est versée sous forme de primes. Il s'agit d'un régime par points qui fonctionne selon des modalités analogues aux régimes ARRCO et AGIRC. A la mise en place de ce régime complémentaire, les agents ont la faculté de racheter les points correspondant à la partie déjà écoulee de leur carrière.

## **Hypothèses pour les calculs**

### 1. Hypothèses pour la reconstitution de la carrière et pour le calcul des primes

De manière générale, on applique la grille indiciaire du corps des administrateurs et celle du corps des inspecteurs généraux : les grilles indiciaires indiquent les durées moyennes passées à chaque échelon (on néglige les bonifications d'ancienneté de quelques mois qui peuvent être attribuées dans le cadre des procédures de notation administrative).

- la date d'entrée dans la fonction publique peut être antérieure à celle d'entrée à l'ENSAE. On applique dans ce cas la grille indiciaire des attachés de l'INSEE ;

- l'indemnité de résidence est calculée au taux de 3 % (taux Ile-de-France) ;

- à sa nomination comme chef de bureau ou de division, l'administrateur (ou futur administrateur, le cas échéant) perçoit tout d'abord une prime de chef de division de niveau 1. Cette prime est perçue pendant quatre ans : à partir de la 5<sup>e</sup> année, le chef de division perçoit une prime de niveau 2<sup>3</sup>. Le futur inspecteur général est supposé accéder à son premier poste de chef de département quatre ans avant son passage IG ; il perçoit dès lors une prime de chef de département ;

- la prime de rendement est calculée à un taux voisin de la moyenne du corps ;

---

<sup>3</sup> Deux conditions doivent être remplies pour pouvoir percevoir une prime de chef de division de niveau 2: tout d'abord avoir au moins quatre années d'ancienneté en tant que chef de division, et d'autre part ne plus occuper son premier poste de chef de division. On suppose donc ici de manière implicite que la personne accède à son second poste de chef de division au plus tard quatre ans après avoir accédé au premier.

- la rémunération totale inclut le supplément familial de traitement ;
- en cas de départ vers le privé, le salaire perçu est supposé totalement déconnecté de la grille indiciaire. L'administrateur perçoit la première année un bonus salarial de 15 % par rapport à ce qu'aurait été sa rémunération dans le public. Son salaire réel s'accroît ensuite de 1,5 % par an, jusqu'à son retour éventuel dans la fonction publique.

## 2. Evolution du point de la fonction publique et des paramètres des régimes de retraite

- Sont supposés constants à partir de 2003 : les taux de cotisation salariales et employeurs aux différents régimes (fonction publique, retraite de base du régime général, retraites complémentaires ARRCO et AGIRC) ;
- Sont supposés indexés sur les prix à la consommation, à partir de 2003 : la valeur du point dans la fonction publique, le plafond de la sécurité sociale, ainsi que les prix d'achat du point et les valeurs du point des régimes complémentaires ARRCO et AGIRC. Toutefois, pour l'AGIRC, on a aussi étudié une variante qui consiste à faire évoluer de manière tendancielle le rapport : prix d'achat du point / valeur du point (cf. supra.).

## 3. Hypothèses en matière d'âge de départ en retraite

*1<sup>er</sup> jeu d'hypothèses : départ en retraite dès que sont remplies les conditions pour bénéficier d'une pension à taux plein :*

- Si la carrière est accomplie intégralement dans la Fonction Publique : la retraite est liquidée à l'âge de 60 ans si l'administrateur remplit à cet âge les conditions pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein. Dans le cas contraire, l'administrateur poursuit son activité professionnelle jusqu'au moment où il remplit ces conditions, sans toutefois pouvoir dépasser l'âge de 65 ans ;
- Administrateurs partis dans le privé, de manière temporaire (en disponibilité) ou définitive : l'administrateur liquide sa retraite à l'âge de 60 ans s'il remplit à cet âge les conditions exigées pour pouvoir bénéficier d'une retraite CNAV sans abattement pour départ anticipé (i.e. si sa durée d'affiliation tous régimes est supérieure à *DATRTP*, cf. supra.). Dans le cas contraire, l'administrateur poursuit son activité professionnelle jusqu'au moment où il remplit ces conditions, sans toutefois pouvoir dépasser l'âge de 65 ans.

*2<sup>e</sup> jeu d'hypothèses : départ en retraite à 65 ans*