

**Direction des Études et Synthèses Économiques**

**G 2006 / 01**

**Disparités de retraite de droit direct  
entre hommes et femmes :  
quelles évolutions ?**

**Carole BONNET, Sophie BUFFETEAU  
et Pascal GODEFROY**

**Document de travail**



**Institut National de la Statistique et des Études Économiques**

# INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ÉTUDES ÉCONOMIQUES

*Série des documents de travail  
de la Direction des Études et Synthèses Économiques*

**G 2006 / 01**

## **Disparités de retraite de droit direct entre hommes et femmes : quelles évolutions ?**

**Carole BONNET\*, Sophie BUFFETEAU\*\*  
et Pascal GODEFROY\*\*\***

MARS 2006

Ce document s'appuie sur des travaux de simulation réalisés à l'attention du secrétariat général du Conseil d'Orientation des Retraites. Les auteurs remercient Anne-Marie Brocas, Lucy ApRoberts et Marie Reynaud ainsi qu'Alexandre Vincent et les participants au séminaire recherche de l'INSEE pour leurs commentaires sur une première version de ce texte. Les erreurs qui subsisteraient leurs restent imputables. Les résultats n'engagent ni le COR ni l'INSEE.

---

\* Institut National d'Études Démographiques, 133 bd Davout, 75020 Paris Cedex

\*\* Département des Études Économiques d'Ensemble - Division « Redistribution et Politiques Sociales »  
Timbre G210 - 15, bd Gabriel Péri - BP 100 - 92244 MALAKOFF

\*\*\* Faisait partie du Département des Études Économiques d'Ensemble au moment de la rédaction de ce document.

## **Disparités de retraite de droit direct entre hommes et femmes : quelles évolutions ?**

### **Résumé**

Les disparités de retraite entre hommes et femmes, aussi bien en termes de niveau de pension que d'âge de liquidation, sont aujourd'hui importantes, même si les écarts semblent se réduire pour les générations de retraités les plus jeunes. On s'intéresse ici à la poursuite de ces évolutions à l'horizon 2040. On étudie tout d'abord l'impact de la hausse de l'activité féminine sur les droits à la retraite futurs et sur les disparités entre sexes. Les simulations réalisées à l'aide du modèle de microsimulation Destinie concluent à une poursuite de la réduction des écarts. On s'interroge ensuite sur l'impact des réformes des retraites de base mises en œuvre en France depuis le début des années 90 sur ces écarts. Bien qu'elles ne comportent pas de dispositif sexué, elles peuvent avoir des impacts différents pour les hommes et les femmes en raison des profils de carrière caractéristiques des deux sexes. Sans réformes, le ratio entre retraites masculines et féminines dans le secteur privé serait passé de 1,99 pour la génération 1940-44 à 1,47 pour la génération 1965-1974. Après prise en compte des deux réformes, le nouveau ratio serait de 1,59. Les mécanismes sous jacents sont très différents d'une réforme à l'autre. C'est la réforme de 1993 qui a l'impact le plus direct : le passage des 10 aux 25 meilleures années de carrière pénalise davantage les femmes que les hommes, en raison de leurs carrières plus discontinues. Les effets de la réforme 2003 dans le secteur privé résultent plutôt de l'accroissement des marges de choix autour de l'âge du taux plein. D'après le modèle de comportement retenu dans cette étude, les femmes seraient plus nombreuses que les hommes à tirer parti de l'assouplissement de la décote. Le décrochage de leur niveau de pension serait donc la contrepartie d'une baisse de leur âge de liquidation moyen. Dans le secteur public, la réforme de 2003 aurait affecté un peu plus fortement les hommes, favorisant ainsi le rapprochement des niveaux de pensions.

**Mots-clés** : Système de retraite, microsimulation dynamique, Destinie, réformes, genre

---

## **Pension disparities between men and women: which evolutions?**

### **Abstract**

Men's and women's pensions and retirement ages remain very different, even if this gap has been closing (slowly) for the most recent generations. This work analyses possible developments till 2040. We first study the impact on future pension entitlements and on disparities between genders of the rise in women's participation in the labour market since the early 70s. Simulations carried out with the Destinie microsimulation model conclude that the gender gap keeps closing by the year 2040, essentially because of the rise in women's years of contribution. In a second part, we study the gender impact of pension reforms since the 90s. Although these reforms do not differentiate explicitly between genders, they can have diverging impacts for men and women due to interactions between the new rules and career profiles. Simulations show that this is actually the case. Without reforms, the ratio between pensions for men and women in the private sector would have fallen from 1,99 for cohorts 1940-44 to 1,47 for cohorts 1965-74. After reforms, the new ratio is expected to be 1,59. But the underlying mechanisms are very different from one reform to the next. The 1993 reform has the largest impact: computing the reference wage on the 25 rather than the 10 best years of one's career is more penalizing for women. The impact of the 2003 reform rather results from the fact that women make a larger use of new possibilities to retire before reaching the full rate. The relative reduction of their pension level is therefore the counterpart of an earlier age at benefit claiming. In the public sector, the same 2003 reform is a little more penalizing for men.

**Keywords**: Pension system, microsimulation, Destinie, pension reform, gender

**Classification JEL** : H55, J22, J26 ; J70

<b>Introduction</b> .....	<b>5</b>
<b>I - Les écarts entre les hommes et les femmes à la retraite sont le reflet partiel des écarts sur le marché du travail</b> .....	<b>7</b>
<i><b>1.1 Une hausse importante de l'activité féminine, accompagnée d'un fort développement du temps partiel</b></i>	<b>7</b>
<i><b>1.2 Les inégalités sur le marché du travail se retrouvent mécaniquement au moment de la liquidation, compensées en partie par différents mécanismes redistributifs et notamment les dispositifs d'avantages familiaux.</b></i>	<b>10</b>
1.2.1 Le calcul des retraites	10
1.2.2 Les avantages familiaux	12
<b>II - Quelles évolutions des écarts entre hommes et femmes à la retraite ?</b> .....	<b>17</b>
<i><b>II.1 Bref état des lieux des écarts hommes - femmes en termes de retraite</b></i>	<b>17</b>
<i><b>II.2 Le modèle de microsimulation Destinie</b></i>	<b>17</b>
<i><b>II.3 Les écarts de pension entre hommes et femmes se réduisent en projection, mais demeurent importants, surtout dans le secteur privé</b></i>	<b>19</b>
<i><b>II.4 Des âges de départ à la retraite qui convergent entre hommes et femmes</b></i>	<b>22</b>
<b>III - Un impact différencié des réformes selon le genre ?</b> .....	<b>25</b>
<i><b>III.1 Les réformes des retraites depuis le début des années 90</b></i>	<b>25</b>
III.1.1 La Réforme de 1993 (réforme « Balladur »)	25
III.1.2 Accords signés par les régimes complémentaires (ARRCO et AGIRC) en 1993-1994 ; 1996 ; 2001 et 2003	25
III.1.3 La Réforme de 2003 (réforme « Fillon »)	25
<i><b>III.2 La réforme de 1993 : un impact sur le niveau de pension sensiblement plus négatif pour les femmes que pour les hommes</b></i>	<b>27</b>
<i><b>III.3 Impact de la réforme de 2003 dans les secteurs privé et public</b></i>	<b>31</b>
III.3.1 Dans le secteur privé : peu d'impact sur les écarts de pension moyenne entre hommes et femmes, mais les hommes liquideraient leurs droits plus tard que les femmes.	31
III.3.2 Dans le secteur public : peu d'impact sur les écarts de pension moyenne entre hommes et femmes	36
<i><b>III.4 Récapitulatif de l'impact des réformes de 1993 et de 2003 sur les écarts de pensions entre hommes et femmes</b></i>	<b>39</b>
<b>Conclusion</b> .....	<b>41</b>
<b>Références</b> .....	<b>42</b>
<b>Annexe 1 : Montants de retraites publiés par la DREES</b> .....	<b>44</b>
<b>Annexe 2 : Calendrier d'application de la réforme du 21 août 2003</b> .....	<b>45</b>



## Introduction

Dans le système de retraite français, les droits sont liés à l'activité professionnelle. Les règles de calcul étant, à de rares exceptions près, les mêmes pour les hommes et pour les femmes, il n'est guère étonnant lorsqu'on se penche sur les historiques de participation au marché du travail des femmes et sur les évolutions de salaire de constater aujourd'hui des niveaux de retraites individuelles beaucoup plus faibles pour ces dernières que pour les hommes. Ainsi, en 2001, la retraite de droit direct de l'ensemble des hommes retraités s'élève à plus du double de celle des femmes (cf. annexe 1, extrait de Coëffic, 2002).

Les écarts de retraite totale sont moindres que ceux constatés au moment de l'activité professionnelle, en raison d'un certain nombre de dispositifs à caractère redistributif dont bénéficient de droit ou de fait davantage les femmes. Certains de ces dispositifs sont explicitement sexués ; d'autres non (ou ne le sont plus) mais de fait, en raison de la répartition des tâches au sein du ménage et d'une espérance de vie des femmes plus élevée, ces dernières en bénéficient majoritairement. L'ajout des pensions de réversion aux retraites de droit direct conduit ainsi à une pension de retraite des hommes 70% plus élevée que celle des femmes (Coëffic, 2002).

En évolution, si les écarts de pension entre hommes et femmes se réduisent au fil des générations, les évolutions sont particulièrement lentes pour les générations arrivant actuellement à l'âge de la retraite. D'après l'Échantillon Interrégimes (EIR) de 2001, les femmes retraitées âgées de 65 à 69 ans n'avaient validé que 9 trimestres de plus que leurs aînées de 20 ans. Cette réduction des écarts devrait néanmoins s'amplifier avec l'arrivée à la retraite à partir de 2010 des femmes des générations 1950 et suivantes, dont les comportements de participation au marché du travail se sont modifiés de manière importante par rapport à leurs aînées.

Un des premiers objets de cette étude est de présenter et d'analyser les évolutions des âges de départ à la retraite et des montants de pension des hommes et des femmes à l'horizon 2040. L'analyse est conduite en distinguant les secteurs privé et public, ce dernier étant encore peu étudié sous l'angle des disparités entre hommes et femmes.

Par ailleurs, deux réformes importantes des retraites ont eu lieu depuis le début des années 90, en 1993 et en 2003. La réforme de 1993 et les mesures prises au milieu des années 90 dans les régimes complémentaires ARRCO et AGIRC ont porté uniquement sur les salariés du secteur privé tandis que celle d'août 2003 a davantage concerné les salariés du secteur public. L'impact de ces réformes est étudié selon le sexe. On se demande dans quelle mesure ces réformes ont joué et joueront sur la réduction projetée des écarts moyens de pension entre hommes et femmes. La dernière génération étudiée est la génération 1974. Par conséquent, on ne peut pas mesurer l'effet des mesures de la réforme 2003 concernant les modifications des avantages familiaux dans le secteur public, ces dernières s'appliquant pour les enfants nés après le 1<sup>er</sup> janvier 2004. Par ailleurs l'impact des réformes des régimes complémentaires mises en œuvre en 1993-1994 et en 1996 n'est pas abordé dans cet article. Si ces dernières entraîneront une baisse du taux de remplacement pour les futurs retraités (COR, 2001), il ne semble pas en première approche qu'elles aient un impact différent selon le sexe.

Cette thématique des disparités de retraite entre hommes et femmes et d'un éventuel impact différencié des réformes selon le sexe est encore peu développée en France, alors qu'elle a pris un certain essor dans d'autres pays européens (Ginn J., 2003 ; Falkingham et Rake, 2001 ; Veil, 2001). Nous nous intéressons ici aux écarts entre hommes et femmes au moment du départ à la retraite, par le biais d'indicateurs tel que l'âge de liquidation et la première pension perçue. On sait qu'un autre aspect de la comparaison entre hommes et femmes est l'inégalité des durées de retraite, en raison de la longévité plus grande des femmes, mais cette dimension du problème ne sera pas pris en compte ici.

La première partie de l'étude rappelle les principales caractéristiques de l'évolution de l'activité féminine et dresse un état des lieux des écarts actuels à la retraite entre les hommes et les femmes. Afin d'éclairer le mécanisme liant activité et retraite, on rappelle succinctement les règles de calcul des retraites. On expose dans un deuxième temps l'évolution potentielle des écarts de pension de droit direct entre hommes et femmes, ainsi que des âges de départ à la retraite, dans les secteurs privé et public. Ces simulations sont réalisées à l'aide du modèle de microsimulation dynamique Destinie. La dernière partie est consacrée à l'étude d'un éventuel impact différencié des réformes des systèmes de retraite selon le sexe. Peut-on s'attendre à ce que les réformes mises en œuvre en France depuis le début des années 90 creusent ou au contraire amenuisent les écarts en termes de retraite entre les hommes et les femmes ?

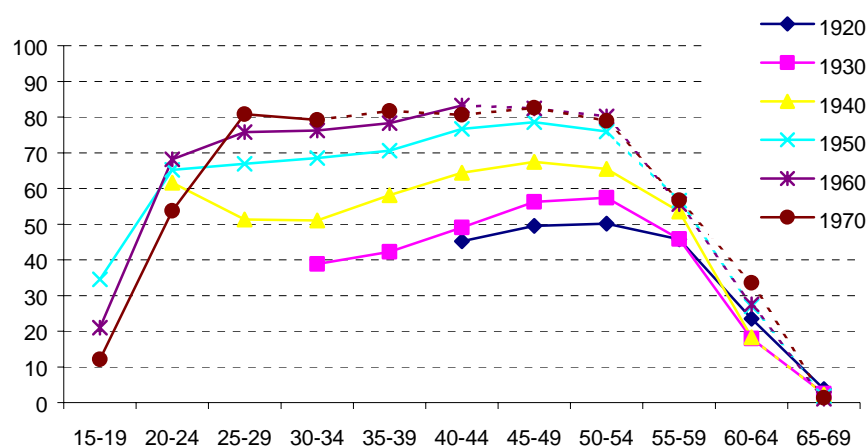
## I - Les écarts entre les hommes et les femmes à la retraite sont le reflet partiel des écarts sur le marché du travail

Les femmes de la génération 1970 participent au marché du travail davantage que leurs mères mais toujours moins que leurs conjoints.

### I.1 Une hausse importante de l'activité féminine, accompagnée d'un fort développement du temps partiel

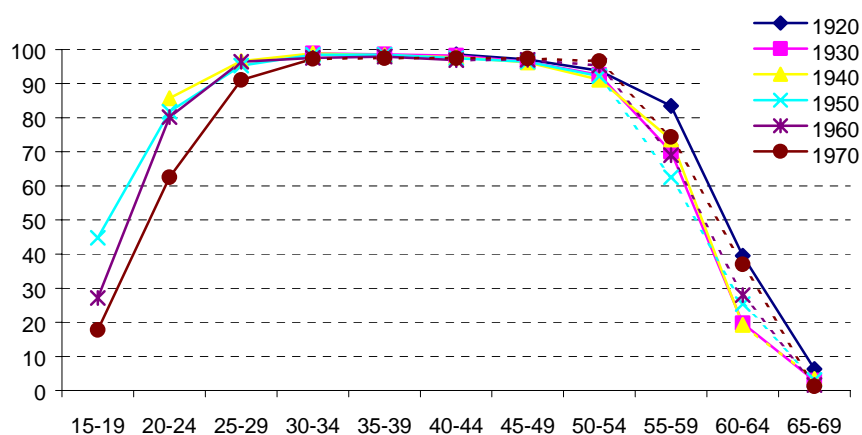
L'activité féminine a très fortement augmenté au fil des générations (graphique 1a). Ainsi, entre 35 et 39 ans, huit femmes sur dix nées en 1970 participent au marché du travail, contre seulement quatre parmi celles nées en 1930. Les taux d'activité féminins restent néanmoins toujours inférieurs à ceux des hommes (graphique 1b).

Graphique 1a - Évolution des taux d'activité féminins par génération



Source : Enquêtes Emploi 1963-2002, puis projections Destinie (en pointillé)

Graphique 1b - Évolution des taux d'activité masculins par génération

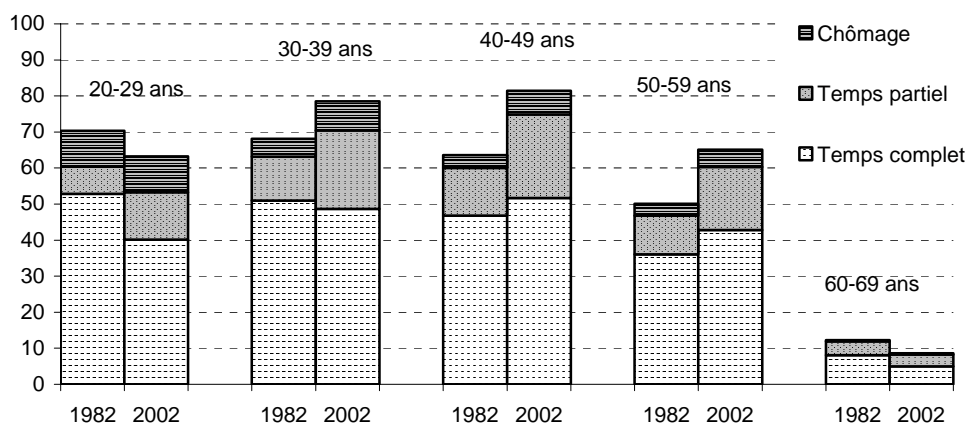


Source : enquêtes Emploi 1963-2002, puis projections Destinie (en pointillé)



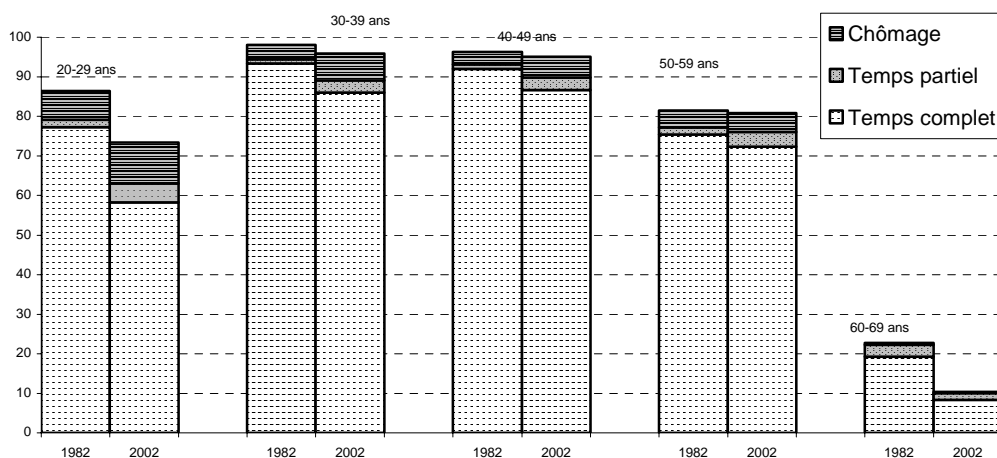
Cette hausse de l'activité féminine depuis une vingtaine d'années s'est essentiellement faite sous forme de temps partiel. Les taux d'activité des 30-39 ans se sont accrus de 10,4 points entre 1982 et 2002, mais le taux d'emploi à temps complet<sup>1</sup> a lui baissé de 2,3 points (graphique 2a). Pour les 40-49 ans, la hausse de 18 points du taux d'activité entre les deux dates s'explique par une hausse de 5 points du temps complet et de 10 points du temps partiel (le reste étant lié à l'évolution de la part<sup>2</sup> de chômage).

**Graphique 2a – Structure des taux d'activité féminins en 1982 et en 2002**



Source : enquêtes Emploi 1982 et 2002

**Graphique 2b Structure des taux d'activité masculins en 1982 et en 2002**



Source : enquêtes Emploi 1982 et 2002

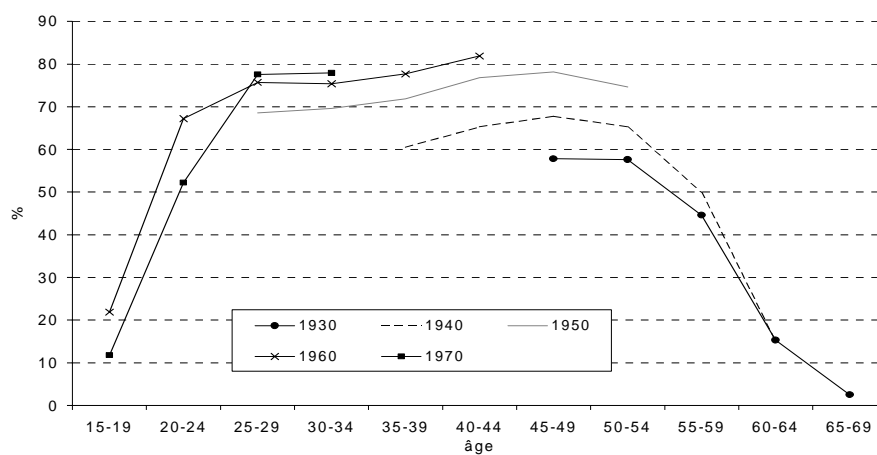
En définitive, comme le mettent en évidence Bonnet et Colin (2004), si on observe une nette hausse du taux d'activité féminin de génération en génération (de 17 points par exemple entre les générations 1940 et 1960 entre 40 et 44 ans), la hausse du

<sup>1</sup> Le taux d'emploi est la proportion de personnes disposant d'un emploi parmi l'ensemble de la population du même âge. On définit le taux d'emploi à temps complet comme le ratio entre le nombre d'individus ayant un emploi à temps complet et la population du même âge. Il ne s'agit pas de calculs sur des équivalents temps complet (les emplois à temps partiel ne sont pas comptabilisés du tout).

<sup>2</sup> On parle de « part » du chômage et non de « taux », car cette statistique est calculée par rapport à la population totale (comme le taux d'activité) et non par rapport à la seule population active, comme le voudrait la définition usuelle.

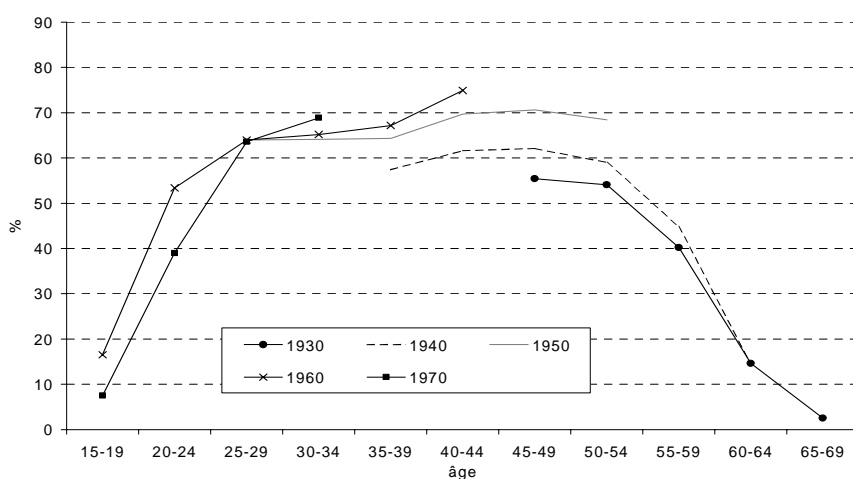
taux d'emploi est plus limitée (+ 13 points pour le cas précédent) et celle du taux d'emploi à temps complet l'est encore plus (+ 2 points) (graphique 3a, 3b et 3c).

**Graphique 3a - Taux d'activité des femmes pour cinq générations**



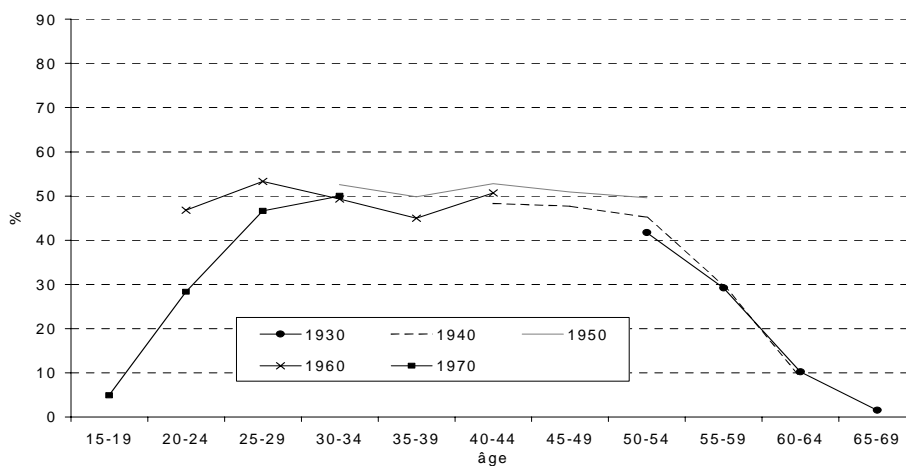
Sources : Insee, enquêtes emploi 1977 – 2002

**Graphique 3b - Taux d'emploi des femmes pour cinq générations**



Sources : Insee, enquêtes emploi 1977 - 2002

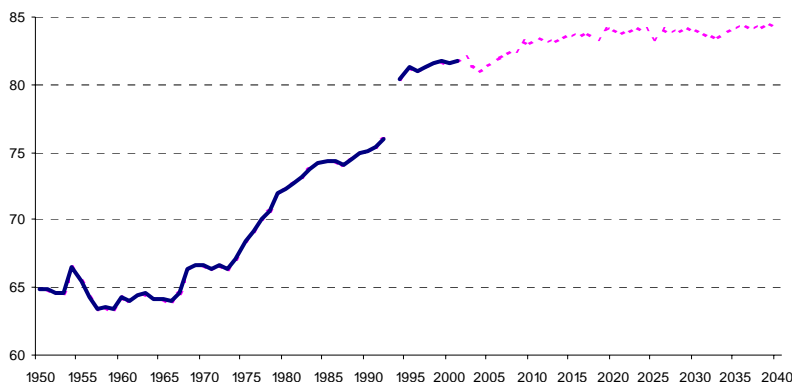
**Graphique 3c - Taux d'emploi à temps complet des femmes pour cinq générations**



Sources : Insee, enquêtes emploi 1982 - 2002

Les écarts entre hommes et femmes sur le marché du travail portent non seulement sur la participation mais aussi sur le salaire perçu. De fortes disparités salariales subsistent: en moyenne, les femmes salariées entre 25 et 55 ans perçoivent un salaire inférieur de presque 30% à leurs homologues masculins. Une part de cet écart s'explique par des différences de secteur d'appartenance, de qualification ou de temps de travail.

**Graphique 4 - Salaire moyen des femmes en % du salaire moyen des hommes (projeté par le modèle Destinie<sup>3</sup> en pointillé)**



Champ : salariés à temps complet, secteur privé et semi-public  
 Source : DADS 1950-2001, Destinie. Les enquêtes DADS présentent une rupture de série en 1993, suite à un changement de méthode.

Par exemple, si on se restreint aux seuls salariés travaillant à temps complet dans le secteur privé et semi-public, l'écart est de 19% à la fin des années 90 (graphique 4). Cet écart, en nette baisse depuis environ 30 ans, continuerait à diminuer, mais à un rythme sensiblement plus lent. Il atteindrait 15% en 2040. Dans la fonction publique d'État, en 2002, les salaires féminins (en raisonnant en « années-travail à temps complet »<sup>4</sup>) restent inférieurs de 14,2 % aux salaires masculins. Dans la fonction publique hospitalière, les femmes salariées à temps complet perçoivent en moyenne une rémunération nette inférieure de 21 % à celle des hommes. Meurs et Ponthieux (2004) montrent que même une fois l'effet de ces différences de structure corrigé, il subsiste un écart résiduel de 7%.

## ***1.2 Les inégalités sur le marché du travail se retrouvent mécaniquement au moment de la liquidation, compensées en partie par différents mécanismes redistributifs et notamment les dispositifs d'avantages familiaux.***

### **1.2.1 Le calcul des retraites**

Au moment de la liquidation, la retraite versée à l'individu est calculée suivant un ensemble de règles complexes, qui sont différentes selon son secteur d'activité (public/privé). Elle se compose d'une pension de base et, uniquement pour le secteur privé, d'une pension de retraite complémentaire.

<sup>3</sup> On suppose que l'écart de salaires entre hommes et femmes à taux plein évolue de la même manière que l'écart de salaire entre hommes et femmes, Destinie ne modélisant pas explicitement les emplois à temps partiel.

<sup>4</sup> Un agent ayant travaillé durant 6 mois à temps complet et ayant perçu 10 000 € compte pour 0,5 année-travail rémunérée à 20 000 € par an (Dhune et Quarré, 2004). Pour mémoire, en 2000, dans la fonction publique d'État, 25,4 % des femmes et 8,2 % des hommes sont à temps partiel (Pauron et Quarré, 2002). La part d'agents à temps partiel est plus importante parmi les non titulaires que parmi les titulaires civils.

### II.2.1.a La pension de base

Pour résumer, la retraite de base dépend de la durée d'assurance de l'individu et de son niveau de salaire. La durée d'assurance comprend les périodes cotisées (effectivement travaillées) et les périodes assimilées (chômage, maladie, maternité,...).

A la liquidation, la retraite de base est calculée comme le produit de trois termes :

- le salaire annuel moyen (SAM), moyenne des 25 meilleures années dans le secteur privé, des 6 derniers mois hors primes dans le secteur public ;
- le taux de liquidation : 50% dans le régime général et 75% dans la fonction publique (les fonctionnaires ne disposant pas de régimes complémentaires, leur taux est supérieur). Ce taux est minoré par l'application d'une décote, appelée aussi coefficient de minoration, si la durée d'assurance tous régimes confondus est inférieure à la « durée cible » ou « durée de référence ». La décote s'applique sur 20 trimestres maximum et ne s'applique plus à partir d'un certain âge (65 ans dans le secteur privé).
- un taux de proratisation éventuel, qui vient minorer la pension, là aussi si la durée d'assurance dans le régime considéré est inférieure à la « durée cible » ou « durée de référence ».

Les durées d'assurance tous régimes confondus nécessaires pour liquider au taux plein de 50 % (ou de 75 % pour le secteur public) dépendent de l'année de naissance de l'individu du fait de la montée en charge progressive des réformes de 1993 et 2003 (voir annexe 2). Formellement, la pension  $P$  d'un individu qui liquide à l'âge  $a$  s'écrit :

$$P = Taux \times \text{Min} \left[ \frac{T}{DC}, 1 \right] \times SAM$$

avec  $Taux = Tx_0 - Tx_d \times \text{Max} \{ 0, \text{Min}[ DC - T, 4 \times (\text{Age}_{\text{Max}} - a) ] \}$

où  $T$  représente le nombre de trimestres validés par l'individu,  $DC$  représente la durée cible,  $Tx_0$  est le taux plein (50 % pour le privé, 75 % pour le public),  $Tx_d$  représente le niveau de la décote, et  $\text{Age}_{\text{Max}}$  représente l'âge maximal d'application de la décote. Les valeurs des variables  $DC$ ,  $Tx_d$  et  $\text{Age}_{\text{Max}}$  dépendent de l'année de naissance du retraité (voir annexe 2).

La quantité  $\text{Min}[T/DC, 1]$  est le taux de proratisation.

L'individu qui a atteint la durée cible et qui ajourne son départ à la retraite après 60 ans bénéficie depuis la réforme de 2003 d'une majoration de sa pension de 3 % par année supplémentaire (mécanisme de « surcote »), dans la limite de 20 trimestres.

Dans le cas d'un départ à la retraite à taux plein<sup>5</sup>, la pension de base est complétée au besoin pour atteindre un niveau minimal de pension (« minimum contributif » dans le secteur privé et « minimum garanti » dans la fonction publique).

---

<sup>5</sup> Soit que l'individu a atteint la durée de cotisation cible, soit qu'il liquide ses droits à 65 ans.

### II.2.1.b La pension de retraite complémentaire (secteur privé)

La retraite complémentaire des salariés du secteur privé (ARRCO et AGIRC) fonctionne sur le mode d'un système à points. Durant l'activité, des points sont acquis par le salarié en divisant le montant des cotisations salariales (produit du taux  $\tau$  de cotisation et du salaire  $w$ ) par le prix d'achat du point (appelé salaire de référence,  $SR$ ). Lors du départ en retraite, la pension versée par les régimes complémentaires est égale au nombre total de points accumulés multiplié par la valeur du point  $vp$  à la date de départ. En cas de départ avant le taux plein dans le régime général, un coefficient d'abattement (*coeff*) est appliqué à cette pension. Il s'élève à 1 % par trimestre manquant (de 1 à 12 trimestres) et à 1,25 % par trimestre manquant (de 13 à 20 trimestres). Formellement, le niveau de la pension de retraite complémentaire s'écrit :

$$P_t = coeff \times vp_t \times \sum_{i=\text{début activité}}^{\text{retraite}} \frac{w_i \times \tau_i}{SR_i}$$

### I.2.2 Les avantages familiaux

Dans un système de retraite contributif, comme celui en vigueur en France, l'acquisition des droits à la retraite se fonde principalement sur l'exercice d'une activité professionnelle. Un certain nombre de dispositifs, qualifiés de non contributifs car non dépendants de cotisations versées sur un revenu d'activité, ont cependant été mis en place pour pallier d'éventuelles faiblesses des droits. Les avantages familiaux en font partie. Ce sont les « avantages »<sup>6</sup> de retraite liés à la présence d'enfants<sup>7</sup>. Ils diffèrent fortement en Europe, tant par leur variété que par les masses financières qu'ils représentent. La France est parmi les pays d'Europe celui qui présente les avantages familiaux les plus nombreux (Bonnet, Chagny, Veroni, 2004) et les plus anciens puisque certains datent de la création du régime de retraite en 1945. Ils représentent aujourd'hui environ 15 milliards d'euros, à comparer à une masse totale des pensions de 165 milliards d'euros.

Plusieurs objectifs expliquent la mise en place progressive de ces dispositifs d'avantages familiaux :

- relever le niveau de pension des mères (ou des pères), la présence d'enfants affectant leur l'activité (carrières plus courtes et moindres progressions de salaire) et donc, le niveau de pension. Deux techniques sont pour cela mises en œuvre : la majoration directe des droits d'un des deux parents et/ou la validation des périodes d'interruption (ou de moindre activité) consacrées à l'éducation des enfants.
- faciliter un départ à la retraite anticipé des mères de famille.
- compenser un éventuel déficit d'épargne des familles avec enfants.

Les trois principaux dispositifs dans le régime des salariés du secteur privé sont la majoration de durée d'assurance, l'Assurance Vieillesse des Parents au Foyer et la bonification de pension pour 3 enfants et plus. Les mêmes dispositifs existent dans d'autres régimes (en particulier pour le secteur public) mais à des niveaux et avec des modalités d'application différents.

<sup>6</sup> Certains auteurs parlent plutôt de compensations.

<sup>7</sup> On classe dans ces avantages les possibilités d'anticipation du départ à la retraite par rapport à l'âge légal, pour des raisons liées à la famille

### ***La majoration de durée d'assurance (MDA)***

Dans le régime général, la majoration de durée d'assurance est réservée aux femmes et s'élève à deux ans par enfant. Elle joue un double rôle. Si la durée validée grâce aux périodes cotisées ou assimilées n'est pas trop éloignée de la durée cible, la MDA permet de la compléter et de partir plus tôt à la retraite en ayant le taux plein. Dans le cas contraire - et cela concerne plutôt des femmes partant à 65 ans (âge auquel le bénéficiaire du taux plein est automatique), la MDA intervient en réalité en majorant les droits à pension. C'était l'objectif de l'instauration de ce dispositif en 1972 (Brocas, 2004). En effet, la majoration est accordée qu'il y ait ou non interruption d'activité et l'a été à toutes les mères (et uniquement aux mères) dès sa mise en œuvre.

Le coût des majorations dans le régime général s'élèverait à 3 milliards d'euros (Maingueneau, 2005). Au 31 décembre 1999, 79 % des femmes retraitées du Régime général bénéficiaient de ce dispositif. Pour les bénéficiaires, la durée moyenne de majoration s'élève à 6 ans (mais seulement 5,3 ans en moyenne interviennent dans la durée validée).

Dans la Fonction publique, les femmes (uniquement) bénéficiaient jusqu'à la loi du 21 août 2003 d'une bonification de services égale à un an par enfant. En raison du droit communautaire et de son interprétation du principe d'égalité entre hommes et femmes<sup>8</sup>, ce dispositif a été étendu aux hommes de manière rétroactive pour les enfants nés avant le 1er janvier 2004, à condition qu'il y ait eu durée d'interruption d'au moins deux mois<sup>9</sup> (dans le cadre d'un congé maternité, d'adoption, parental, de présence parentale ou d'une disponibilité). Cette bonification de services n'existe plus pour les enfants nés après le 1<sup>er</sup> janvier 2004. Deux autres dispositifs ont été mis en œuvre par la loi du 21 août 2003 : la prise en compte des périodes d'interruption d'activité liées à la vie familiale (cf. infra) et l'introduction d'une majoration d'assurance de 2 trimestres par enfant. Cette majoration est liée à l'accouchement (cette condition excluant de fait les hommes), ce dernier devant avoir été postérieur au recrutement. Il s'agit comme son nom l'indique d'une majoration de durée d'assurance. Elle a pour effet de réduire la décote ou d'accéder à la surcote mais elle n'augmente pas la durée de liquidation (Lobry, Neiertz, 2005), comme pouvait le faire la bonification<sup>10</sup>.

---

<sup>8</sup> Cette question de l'égalité de traitement entre hommes et femmes s'est aussi posée dans le régime général au cours de l'élaboration de la réforme de 2003. Cependant, après sa saisine, le Conseil Constitutionnel a confirmé le caractère sexué de ce dispositif, « considérant qu'il appartenait au législateur de prendre en compte les inégalités de fait dont les femmes ont jusqu'à présent été l'objet ; qu'en particulier, elles ont interrompu leur activité professionnelle bien davantage que les hommes afin d'assurer l'éducation de leurs enfants ; qu'ainsi, en 2001, leur durée moyenne d'assurance était inférieure de onze années à celle des hommes ; que les pensions des femmes demeurent en moyenne inférieures de plus du tiers à celles des hommes ; qu'en raison de l'intérêt général qui s'attache à la prise en compte de cette situation et à la prévention des conséquences qu'aurait la suppression des dispositions de l'article L. 351-4 du code de la sécurité sociale sur le niveau des pensions servies aux assurées dans les années à venir, le législateur pouvait maintenir, en les aménageant, des dispositions destinées à compenser des inégalités normalement appelées à disparaître ».

<sup>9</sup> Cette durée, inférieure au congé maternité, exclut de fait tous les hommes n'ayant pas interrompu leur carrière.

<sup>10</sup> Dans la Fonction Publique, on appelle durée de liquidation la durée de services (nombre d'années de service) à laquelle peuvent s'ajouter les bonifications. La durée d'assurance est quant à elle égale à la durée de liquidation à laquelle s'ajoutent les éventuelles périodes d'activité relevant d'un ou plusieurs régimes de base obligatoire (Lobry, Neiertz, 2005).

### ***La validation de périodes d'inactivité ou de temps partiel liées à la présence d'enfants***

#### L'Assurance Vieillesse des parents au Foyer (AVPF)

L'objectif de l'AVPF est de relever le niveau de pension des parents en validant les périodes d'interruption (ou de moindre activité) pour cause d'enfants. Instaurée en 1972 et après un certain nombre de modifications, dont son extension aux hommes au milieu des années 80, l'AVPF est ainsi aujourd'hui destinée aux familles élevant au moins un enfant de moins de trois ans ou trois enfants et plus. En effet, son bénéfice est conditionné à la perception de certaines prestations familiales (complément familial, l'Allocation pour jeune enfant ou l'Allocation parentale d'éducation) ou à la prise en charge d'un enfant ou d'un adulte handicapé. Elle est sous conditions de ressources du ménage. En outre, les bénéficiaires potentiels ne doivent pas exercer d'activité professionnelle ou seulement dans la limite d'un montant de revenu (353,59 euros mensuels en 2004), sauf pour les parents isolés pour lesquels cette limite n'existe pas.

L'affiliation à l'AVPF ne dépend pas du secteur d'activité antérieur.

La Caisse d'Allocations Familiales prend en charge les cotisations, calculées sur la base d'un salaire à temps plein au Smic. C'est ainsi sur la base du Smic que sera valorisée l'annuité AVPF pour le calcul du salaire annuel moyen. Les durées validées au titre de l'AVPF sont prises en compte dans la durée d'assurance. L'AVPF est largement diffusée parmi les ménages. Selon les estimations, entre 10 et 20 % des ménages potentiellement bénéficiaires sont exclus de ce dispositif car leurs revenus sont supérieurs à la condition de ressources.

Les parents affiliés à l'AVPF peuvent valider un nombre important d'annuités d'autant plus que ce dispositif est cumulable avec les bonifications et majorations de durée d'assurance (quel que soit le régime). Ainsi, une femme avec trois enfants peut bénéficier de 21 annuités validées au titre de l'AVPF<sup>11</sup> et de 6 au titre de la MDA. En 2000<sup>12</sup>, 2 millions de personnes étaient affiliées à l'AVPF, dont 92,5 % de femmes.

#### Validation du congé parental dans le régime général

Les pères et les mères de famille peuvent bénéficier d'une majoration de durée d'assurance égale à la durée effective du congé parental (trois ans maximum). Cette validation n'est pas cumulable avec la majoration de durée d'assurance de deux ans par enfant (cf. supra). La durée la plus avantageuse est conservée.

Cette disposition existe dans le Régime général depuis 1977 et a été mise en place dans la fonction publique par la loi du 21 août 2003 (cf. infra).

Dans la Fonction Publique, la loi de 2003 a introduit la validation de certaines périodes d'interruption ou de réduction d'activité liées à la vie familiale. Sont concernées la disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans, le congé parental, le congé de présence parentale ou un temps partiel de droit pris pour élever un enfant. Ces périodes d'interruption ou de réduction d'activité sont prises en compte dans la durée des services effectifs comme un travail à temps plein, dans la limite de trois ans par enfant.

---

<sup>11</sup> Supposons par exemple que les trois enfants d'une femme naissent à 3 ans d'intervalle et que la condition de ressource soit satisfaite. Elle bénéficie alors tout d'abord de l'Avpf car elle perçoit l'Apje (pendant 3 ans), puis l'Ape de rang deux (pendant 3 ans), puis l'Ape de rang trois (pendant 3 ans) et enfin, elle bénéficie du complément familial jusqu'à ce que l'aîné des enfants soit âgé de 21 ans (soit pendant 12 ans).

<sup>12</sup> Circulaire CNAV, n° 2003-51, 2 décembre 2003

La majoration de durée d'assurance de 2 trimestres par enfant (cf. supra) ne peut se cumuler avec la validation de ces périodes d'interruptions ou de réduction d'activité dès lors que la durée des ces dernières est supérieure ou égale à 6 mois.

### ***La bonification de la pension pour enfants***

La bonification pour enfants est accordée aux retraités ayant eu au moins trois enfants ou les ayant élevés pendant neuf ans avant leur seizième anniversaire. Elle peut être accordée aux deux parents. Son montant varie selon les régimes et il s'élève à 10 % dans le régime général. On peut avancer plusieurs justifications à l'instauration de la bonification de pension de 10 %. Si on considère que les charges d'enfants freinent la constitution du patrimoine, il peut s'agir de compenser un éventuel déficit d'épargne (ce qui justifierait alors le caractère proportionnel du dispositif). L'objectif peut être plutôt nataliste ou de reconnaissance vis-à-vis des familles nombreuses. Cela justifierait alors l'octroi de la bonification aux familles de 3 enfants et plus et le fait qu'il n'y a pas d'obligation à les avoir élevés.

### ***Quelques débats actuels sur le thème des avantages familiaux***

De nombreux débats sont aujourd'hui en cours concernant les avantages familiaux. En particulier la superposition des dispositifs au fil de leur mise en œuvre rend le système assez opaque et conduit à s'interroger sur leur cohérence d'ensemble. Ainsi, le Conseil d'Orientation des Retraites (2004) dans une des annexes de son rapport, souligne que « les problèmes de cohérence évoqués précédemment et l'évolution des droits respectifs que les hommes et les femmes tirent de l'activité professionnelle, peuvent suggérer de fusionner l'assurance vieillesse des parents au foyer et les diverses majorations de durées d'assurance en un seul et nouveau dispositif destiné à compenser les effets des interruptions et d'activité ou d'éventuels aléas de carrière (moindres rémunérations, moindres progressions de carrière, ...) pour les personnes assurant la charge de l'éducation des enfants ». Il conviendrait alors de prendre position sur l'existence ou non d'une condition d'inactivité ; sur la question de la durée validée et sur le niveau de validation (SMIC, dernier salaire, ...). La définition du dispositif et de ses modalités est cependant complexe car elle renvoie à la question du modèle social et familial de référence, en ce qui concerne l'activité des femmes et le partage des tâches parentales (Fouquet, Gauvin et Letablier, 1999).





## II - Quelles évolutions des écarts entre hommes et femmes à la retraite?

Avant de présenter les projections issues du modèle de microsimulation Destinie, quelques faits stylisés peuvent être mentionnés.

### *II.1 Bref état des lieux des écarts hommes - femmes en termes de retraite<sup>3</sup>*

En termes de pension, les droits directs des femmes sont inférieurs à ceux des hommes, avec néanmoins une légère diminution des écarts au fil des générations. Cet écart se réduit lorsque l'on intègre les pensions de réversion (cf. annexe 1).

En terme d'âge de liquidation, les femmes liquident en moyenne deux ans plus tard que les hommes et la distribution des âges de liquidation est différente (beaucoup plus de départs à 65 ans pour les femmes appartenant au secteur privé) (Coëffic, 2003).

Par ailleurs, l'espérance de vie des femmes est supérieure à celle des hommes même si l'écart a tendance à se réduire<sup>4</sup>, en particulier depuis 1992. Ainsi, si l'écart s'élevait à près de 8,2 ans dans les années 80, il n'est plus que de 7,0 ans en 2003 (Meslé, 2004).

### *II.2 Le modèle de microsimulation Destinie*

Le modèle Destinie (modèle Démographique Économique et Social de Trajectoires INDividuelles Simulées) est construit pour analyser la situation des retraités. L'aspect temporel de la problématique des retraites nécessite de faire vieillir un échantillon d'individus représentatif de la population française. Dans ce cadre, Destinie permet de construire le parcours socio-économique jusqu'à l'horizon 2040 de près de 50 000 individus issus de l'enquête Patrimoine 1998 de l'INSEE. Il simule ces trajectoires individuelles à l'aide de règles déterministes, d'hypothèses de comportement et de tirage d'aléas : les projections sont ainsi individuelles et ne se font pas sur des masses.

Destinie simule pour chaque individu une trajectoire démographique (naissance, décès, formation et rupture des couples...) et économique (situation sur le marché du travail, revenu annuel...). Pour cela, on tire chaque année et pour chaque individu de l'échantillon une série de nombres aléatoires de sorte que deux individus ayant strictement les mêmes caractéristiques observables (même âge, même sexe, même niveau d'études, etc.) ne seront pas identiques dans Destinie. Pour chaque individu et pour chaque événement, la position de cet aléa par rapport à la probabilité annuelle de vivre cet événement (fixe ou estimée par un logit, en fonction de caractéristiques individuelles) détermine si l'individu vit effectivement l'événement. Il en résulte des modifications des caractéristiques de l'individu, et parfois de celles de membres de sa famille (du conjoint en cas de divorce par exemple). Ces aléas permettent donc de capter l'hétérogénéité inobservable ou inobservée entre les individus. Ils peuvent être également interprétés comme l'impact du hasard.

---

<sup>13</sup> Un état des lieux plus complet en terme d'inégalité des hommes et des femmes retraités a été dressé dans Coëffic (2002) et dans Insee (2004)

<sup>14</sup> On tient compte de l'espérance de vie quand on calcule des indicateurs de rendement par exemple.

Actuellement, dans Destinie, un individu peut avoir cinq statuts. Deux sont des statuts d'activité : l'emploi et le chômage. Trois sont des statuts d'inactivité : la période de scolarité ou l'inactivité stricte, la préretraite ou la dispense de recherche d'emploi, la retraite. Entre le moment où un individu quitte ses études, et la date de liquidation de la retraite, les passages entre les différents statuts d'occupation résultent de l'application de probabilités de transition conditionnées par le statut d'occupation de l'année précédente et par des variables socio-démographiques : l'âge, le sexe, l'âge de fin d'études et pour les femmes le nombre et l'âge des enfants. Ces probabilités de transition résultent d'estimations économétriques (modèles logit) effectuées « hors Destinie » à partir de l'Enquête Emploi de 1999 sur l'ensemble de la population non scolaire âgée de 16 ans à 64 ans, et elles sont ensuite ajustées afin de se caler sur les projections de population active réalisées par l'INSEE.

On fait l'hypothèse d'une hausse du taux d'activité féminin entre 25 et 54 ans de trois points à l'horizon 2010 (de 78,5% à 81,6%). De plus, Destinie ne simule que des carrières d'unipensionnés : les secteurs public et privé sont étanches, un individu effectue toute sa carrière dans l'un ou dans l'autre secteur. Ces unipensionnés ont de fait des carrières plus longues que celles observées en moyenne dans chaque régime.

Le salaire annuel d'un actif occupé est défini comme la somme de deux composantes, l'une déterministe, l'autre stochastique. La première a été estimée à partir de l'enquête Patrimoine 1998. Le salaire annuel y dépend du secteur d'activité (privé ou public), du sexe, de l'âge de fin d'études et de l'expérience professionnelle. La partie stochastique inclut un effet fixe individuel et un résidu temporel autocorrélé qui figure un choc transitoire. Le travail à temps partiel est supposé rester à son niveau de développement de la fin des années 1990. Pour tenir compte des gains de productivité liés au progrès technique, les salaires réels croissent au rythme exogène de 1,6% par an.

La décision de départ en retraite est simulée par un arbitrage entre revenu et loisir, inspiré du modèle de Stock et Wise (1990). Chaque individu maximise une utilité intertemporelle : il choisit de cesser ou non son activité en comparant le bien-être (l'utilité) qu'il peut escompter s'il diffère son départ à celui qu'il aura s'il liquide immédiatement des droits à la retraite. Ce bien être prend en compte la chronique des revenus qu'il peut anticiper dans chacune des situations (l'individu anticipe, au moment où il décide de partir ou non à la retraite, que son salaire restera stable, en termes réels, s'il poursuit son activité). Il intègre également la préférence de l'individu pour le loisir ainsi que sa probabilité de décès chaque année. Ce modèle est intéressant puisqu'il permet de définir la manière dont l'individu va choisir son âge de départ en retraite. Il présente cependant plusieurs limites : le choix de l'individu n'est pas contraint par la demande de travail (pour les salariés du secteur public cette hypothèse n'est pas trop forte) et la décision est individuelle (et pas au niveau du ménage). Une fois l'âge de liquidation déterminé, le modèle simule l'ensemble des composantes des pensions, y compris les pensions de réversion, les avantages familiaux, l'attribution du minimum contributif et du minimum vieillesse. Cependant, seules les pensions de droits directs sont prises en compte dans ce qui suit. Le régime additionnel sur les primes dans la fonction publique, instauré par la loi du 21 août 2003, n'est pas simulé dans Destinie.

### ***II.3 Les écarts de pension entre hommes et femmes se réduisent en projection, mais demeurent importants, surtout dans le secteur privé***

Nous raisonnons dans la suite par génération<sup>15</sup> et non pas par année de liquidation. Ainsi, les générations 1940-1944 liquident leurs droits entre 1990 (à 50 ans dans le secteur public) et 2009. En revanche, en 2003 par exemple ce sont les individus nés entre 1941 et 1953 qui ont la possibilité de partir en retraite. Compte tenu des évolutions au fil des générations, ces approches transversales et longitudinales ne donnent pas les mêmes résultats. Par exemple, les écarts entre hommes et femmes sont de 1,6 dans le secteur public en moyenne sur les générations nées entre 1940 et 1944 et de 1,4 pour les liquidants en 2003 (source Destinie).

Le principal résultat est le suivant. Dans un scénario dans lequel sont intégrées les réformes de 1993 et de 2003, l'écart entre les niveaux de pension des hommes et des femmes s'amenuiserait au fil des générations aussi bien dans le privé que dans le public (tableau 1). Ceci s'explique par le changement de comportement d'activité des femmes sur le marché du travail, qui implique une progression plus rapide de la pension moyenne des femmes par rapport à celle des hommes. Ainsi, l'impact sur l'évolution globale de la retraite de l'arrivée de nouvelles générations de retraités serait plus important pour les femmes que pour les hommes (pour des résultats sur données observées, voir Dangerfield, 1994, Mesnard, 2001 et Raynaud, 2003). Ce phénomène se poursuivrait et s'accélérerait même en projection, sous l'effet de l'arrivée à la retraite des générations post 1950 plus actives que leurs aînées. Les pensions liquidées par les femmes du secteur privé des générations 1955-1964 seraient de près d'1/4 supérieures à celles des générations 1945-1954 et celles des générations 1965-1974 de 45 % supérieures. Pour les hommes les écarts sont respectivement de 18 % et de 31 %.

Dans le secteur privé, l'écart des niveaux de pension entre hommes et femmes demeurerait important. Les pensions des hommes seraient en effet encore de près de 60 % supérieures à celles des femmes pour la dernière génération (tableau 1). Dans le secteur public, l'écart s'établirait à environ 15 % en faveur des hommes.

**Tableau 1 - Ratio pension<sup>(1)</sup> des hommes /pension des femmes, législation après réforme 2003, selon l'ancien secteur d'activité**

<i>Génération</i>	<i>Secteur privé</i>	<i>Secteur public</i>
<i>1940-1944</i>	<i>1,99</i>	<i>-</i>
<i>1945-1954</i>	<i>1,81</i>	<i>1,30</i>
<i>1955-1964</i>	<i>1,73</i>	<i>1,22</i>
<i>1965-1974</i>	<i>1,59</i>	<i>1,15</i>

Source : modèle de microsimulation Destinie, INSEE

<sup>(1)</sup> Il s'agit de la pension moyenne de droit direct à la liquidation

Ce resserrement des écarts vient de la diminution des écarts de salaire entre hommes et femmes (voir § II.1.) mais surtout de la hausse des durées validées par les femmes. Ainsi, dans le secteur privé, les durées d'assurance hors validation ou majoration pour charge d'enfant augmenteraient de 3,7 ans entre les générations féminines 1940-1944 et 1965-1974, mais l'écart entre hommes et femmes demeurerait encore de plus de 9 ans (tableau 2a).

<sup>15</sup> Le raisonnement est mené sur des générations groupées par tranches d'âge, afin de disposer d'échantillons de taille suffisamment importante. De plus, la génération 1940-1945 n'est présentée que pour le secteur privé. En effet, dans le secteur public, certains salariés peuvent partir à la retraite dès 50 ans, c'est à dire à partir de 1990 pour la génération 1940. Or, la simulation avec Destinie ne démarre qu'en 1998.

**Tableau 2a - Durée validée moyenne des retraités du secteur privé, selon la génération et le sexe**

Génération	Femmes				Hommes
	Durées validées hors majorations et hors AVPF (a)	Majoration de durée d'assurance pour enfants (b)	AVPF (c)	Durées validées totales (a+b+c)	Durées validées totales
1940-1944	27,9	4,3	2,5	34,7	42,0
1945-1954	30,3	3,9	2,8	37,0	41,2
1955-1964	31,3	4,3	3,6	39,2	41,0
1965-1974	31,6	3,9	2,7	38,2	40,3

Source : modèle de microsimulation Destinie, INSEE

Note : les durées acquises au titre de l'AVPF par les hommes sont négligeables

Cet écart est néanmoins réduit lorsqu'on ajoute les durées validées au titre de l'AVPF et des majorations de durée d'assurance pour enfants qui conduisent à une hausse de la durée validée de plus de 20 %. Elles atteindraient alors 38,2 années pour la dernière génération considérée et l'écart avec les hommes serait d'un peu moins de trois ans (tableau 2a). Les avantages familiaux représentent un apport très important pour les femmes. Pour les femmes du secteur privé de la génération 1965-1974 par exemple, l'affiliation à l'AVPF permettrait de valider en moyenne 2,7 ans et la majoration de durée au titre des enfants ajouterait 3,9 ans (tableau 2a). L'AVPF concernerait 52 % des femmes de cette génération, pour une durée moyenne de 5,2 ans.

**Tableau 2b - Durée validée moyenne des retraités du secteur public, selon la génération et le sexe**

Génération	Femmes				Hommes
	Durées validées hors majorations (a)	Bonification ou majoration de durée d'assurance liée à l'accouchement(b)	Validation des durées d'interruption(c) <sup>16</sup>	Durées validées (a+b+c)	Durées validées
1945-1954	33,7	1,8	0	35,6	39,7
1955-1964	34,7	2,0	0,1	36,6	38,9
1965-1974	35,2	1,5	0,6 <sup>17</sup>	37,4	38,4

Source : modèle de microsimulation Destinie, INSEE

Note : les durées acquises par les hommes au titre des interruptions d'activité pour enfants sont négligeables.

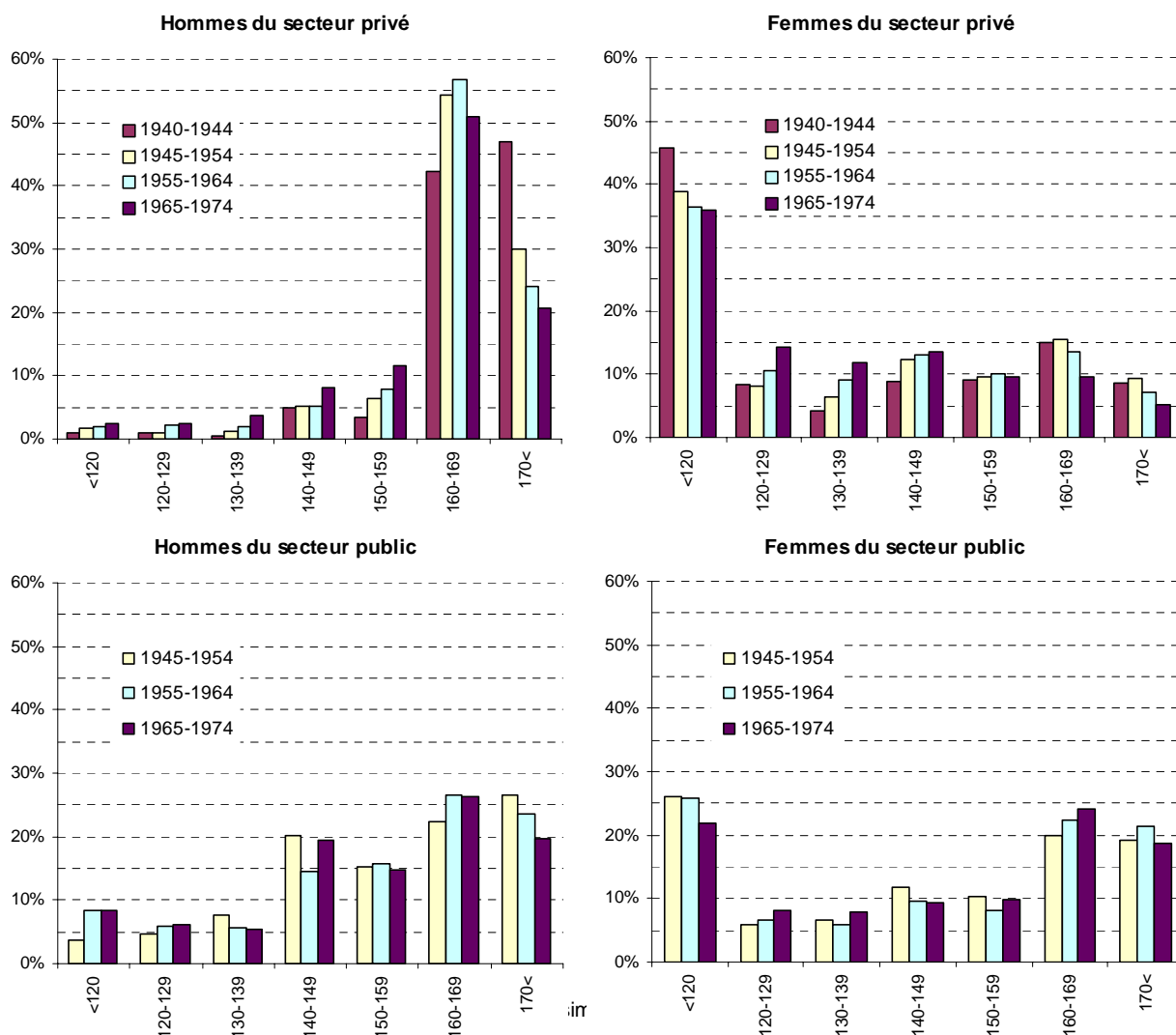
<sup>16</sup> Notons que l'AVPF n'est pas prise en compte dans Destinie au moment du calcul de la retraite pour les femmes du secteur public. En effet, Destinie ne traite que des unipensionnées et les trimestres validés par les salariés du secteur public au titre de l'AVPF ouvrent des droits au Régime général. Toutefois, compte tenu de la mise en place de la décote dans la fonction publique, il faudrait prendre en compte ces trimestres dans la durée validée tous régimes. 25% des femmes de la dernière génération seraient concernées par l'AVPF, et parmi elles, quatre sur dix partent à taux réduit. Pour ces femmes, les durées validées (et les pensions) sont sous-estimées, puisqu'on « oublie » les durées cotisées au titre de l'AVPF (4,8 ans en moyenne). De plus, les âges de départ en retraite pourraient être légèrement sur-estimés, certaines femmes par exemple retardant leur départ pour atteindre la durée de cotisation tous régimes nécessaire alors qu'elles l'auraient déjà atteinte en prenant en compte l'AVPF.

<sup>17</sup> Il s'agit de la validation pour les enfants nés après le 1<sup>er</sup> janvier 2004. Les femmes de cette génération ont plus de 30 ans en 2004. Les périodes d'arrêts pour les enfants nés avant 2004 ne sont validées qu'au titre de l'AVPF.

La convergence des durées validées est plus importante dans la fonction publique. Hors majorations, la durée des femmes croît de près de 6 ans, réduisant l'écart avec les hommes à un an pour la dernière génération considérée (tableau 2b). La bonification pour enfants s'élève en moyenne à deux ans, quelle que soit la génération. Il est difficile pour l'instant de quantifier précisément les changements apportés par la loi du 21 août 2003. En effet, ces changements concernent les enfants nés après le 1er janvier 2004<sup>18</sup>. Or, la dernière génération considérée dans le modèle (1965-1974) est âgée en 2004 de 30 à 39 ans. Une partie de ses enfants relève donc de l'ancien régime et l'autre des nouvelles dispositions (tableau 2b)

La hausse des durées moyennes validées par les femmes se caractérise par une diminution de la part des carrières très courtes (moins de 30 ans). Dans le même temps, les carrières très longues (plus de 42 ans) diminuent également (avec la hausse de l'âge de fin d'études) et la distribution des durées validées est donc plus concentrée (graphiques 5).

**Graphiques 5 - Distributions des durées d'assurance en trimestres, hors majorations ou validations pour enfants**

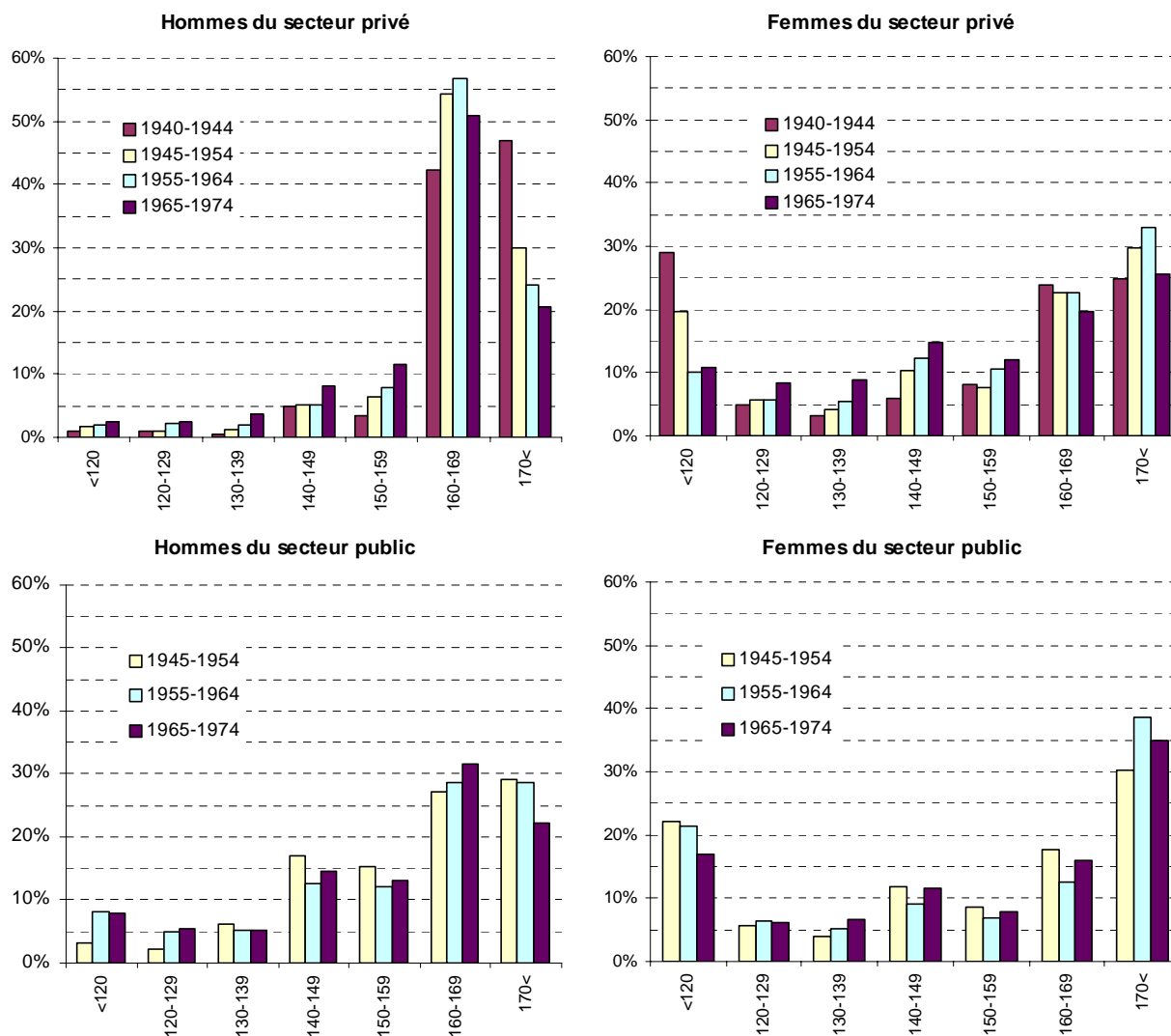


Ainsi, si dans la génération 1940-1944, près de 46 % des femmes du secteur privé validaient une durée (hors majoration) inférieure à 30 ans, elles ne seraient plus que

<sup>18</sup> Pour les enfants nés avant, la réglementation reste la même pour les femmes (sauf pour celles ayant eu leur enfant alors qu'elles n'étaient pas affiliées à la fonction publique) et est étendue aux hommes, sous réserve d'une condition de durée d'interruption qui n'est pas vérifiée ici.

36 % dans la génération 1965-1974. La part des carrières de durée intermédiaire (entre 30 et 40 ans) s'accroît respectivement de 31 % à 49 %. De leur côté, 70 % des hommes du secteur privé de la génération 1965-1974 valideraient plus de 160 trimestres.

**Graphiques 6 - Distributions des durées validées en trimestres y compris majorations**



Source : modèle de microsimulation Destinie, INSEE

#### **II.4 Des âges de départ à la retraite qui convergent entre hommes et femmes**

En ce qui concerne les comportements de départ à la retraite, l'augmentation de l'âge de fin d'études<sup>19</sup> et la hausse de la durée de cotisation requise tendent à repousser l'âge de départ à la retraite. Pour les femmes du secteur privé, cet effet serait plus que compensé par celui de la hausse de la participation. La plus forte participation des femmes au marché du travail au fil des générations rend pour elles moins nécessaire d'attendre 65 ans pour obtenir le taux plein. Ainsi, l'âge de liquidation des femmes

<sup>19</sup> Dans Destinie, on suppose que l'âge moyen de fin d'études des générations progresse régulièrement pour les générations nées avant 1975 puis se stabilise à 21 ans pour les suivantes.

salariées du secteur privé diminuerait au fil des générations, d'environ 0,5 an, alors qu'il augmenterait pour les hommes d'environ deux ans (tableau 3). L'espérance de durée de retraite augmenterait ainsi davantage pour les femmes que pour les hommes.

**Tableau 3 – Ages de liquidation moyens selon la génération et l'ancien secteur d'activité**

Génération	Secteur Privé		Secteur Public	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1940-1944	60,6	62,5	-	-
1945-1954	60,9	62,2	59,7	60,6
1955-1964	61,9	62,0	59,9	60,3
1965-1974	62,8	61,9	60,4	61,0

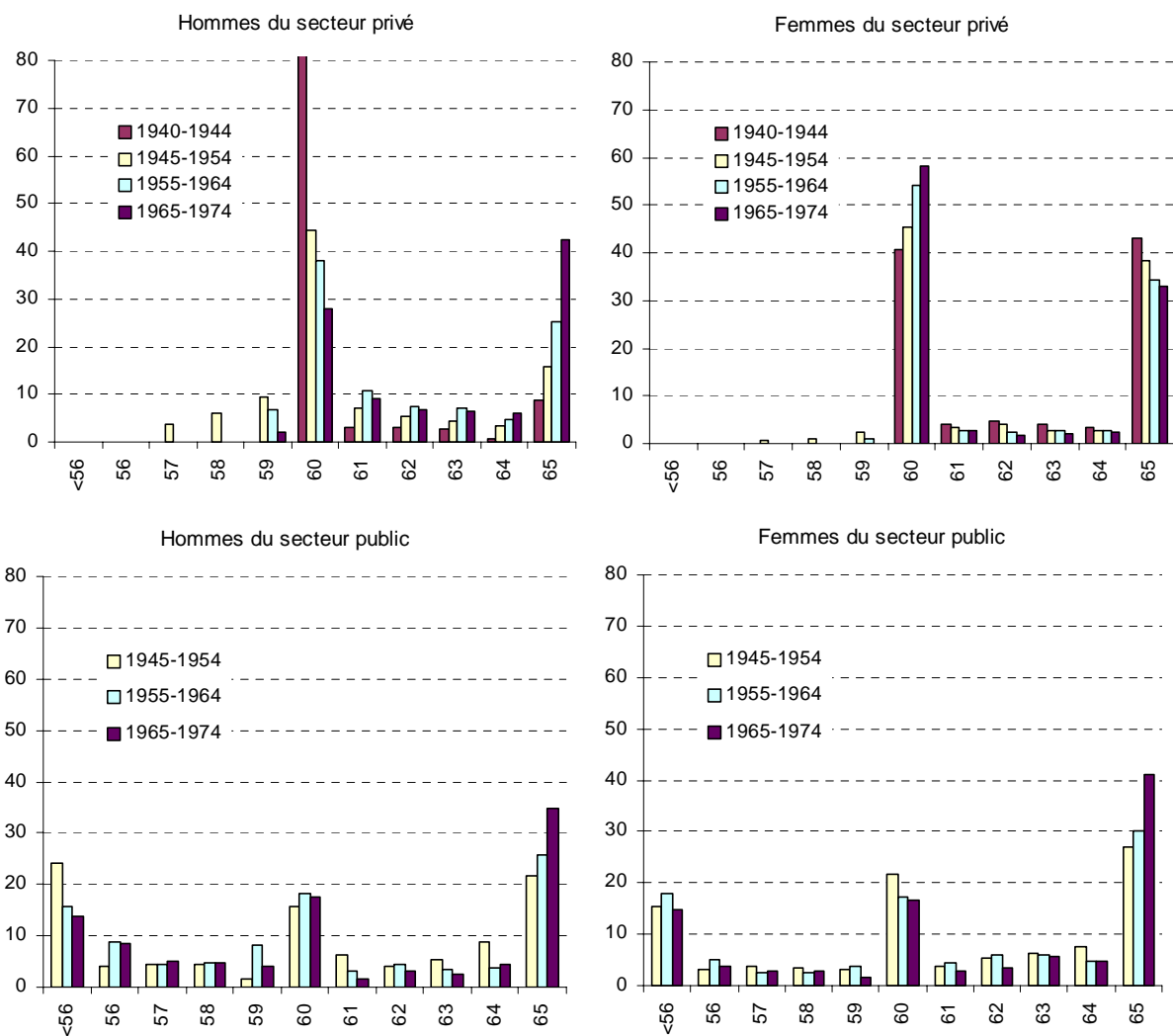
Source : modèle de microsimulation Destinie, INSEE

Dans le secteur public, l'âge de liquidation des femmes augmenterait d'un an entre les générations 1965-1974 et 1940-1944 et d'un an et demi pour les hommes (tableau 3). Les hommes de la génération 1940-1944 partaient en moyenne un an plus tôt que les femmes, cet écart serait donc légèrement atténué pour la dernière génération considérée. On observerait une forte baisse des départs à 60 ans (graphiques 7), et ce dans les mêmes proportions pour les hommes et pour les femmes. Dans le même temps, les départs à 65 ans seraient en hausse. Ceci est lié à l'allongement à la fois de la durée des études et de la durée de cotisation nécessaire pour toucher le taux plein. Dans le secteur privé, on observerait des évolutions contrastées entre hommes et femmes : le même phénomène que dans le public se retrouverait chez les hommes avec une ampleur plus marquée. Les femmes du privé, quant à elles, partiraient davantage à 60 ans et moins à 65 .

En résumé, d'ici 2040, après prise en compte de la réforme de 2003, les écarts de montants de pension entre hommes et femmes pour le public et le privé se resserreraient. Mais ils demeureraient importants dans le secteur privé. En revanche, les âges de liquidation convergeraient puis s'inverseraient à la faveur des femmes. Ces résultats sont bien évidemment sensibles aux hypothèses d'évolution des taux d'activité féminins et aux modifications de comportements de cessation d'activité simulées par le modèle.



**Graphiques 7 - Distribution des âges de liquidation**



### **III - Un impact différencié des réformes selon le genre ?**

#### ***III.1 Les réformes des retraites depuis le début des années 90***

##### **III.1.1 La Réforme de 1993 (réforme « Balladur »)**

La réforme de 1993 a concerné uniquement les salariés du secteur privé et des régimes alignés (artisans, commerçants, salariés agricoles). Elle comporte trois points principaux :

- hausse de la durée requise pour bénéficier du taux plein dans le régime général, de 150 à 160 trimestres à partir de la génération 1933.
- allongement du nombre d'années prises en compte pour le calcul du salaire de référence. De la moyenne des 10 meilleurs salaires bruts plafonnés (dans la limite du plafond de la Sécurité Sociale) et revalorisés, on passe à la moyenne des 25, à raison d'une année supplémentaire par génération (de la génération 1933 à 1948). La génération 1948 est la première à connaître l'intégralité des nouvelles dispositions de la réforme.
- confirmation de l'indexation sur les prix, en vigueur depuis 1987, pour 5 ans, puis fixation par la loi chaque année d'un taux calé sur l'inflation. Cette indexation concerne à la fois les pensions et les salaires portés au compte.

##### **III.1.2 Accords signés par les régimes complémentaires (ARRCO et AGIRC) en 1993-1994 ; 1996 ; 2001 et 2003**

Les accords stipulent, entre autres, l'évolution des taux de cotisation (et des taux d'appel<sup>20</sup>), du prix d'achat du point et de la valeur du point pour une période définie. Afin d'assurer l'équilibre financier des régimes, on peut en effet jouer sur l'ensemble de ces paramètres.

Les accords de 1993-1994 et d'avril 1996 ont conduit à une baisse de rendement du régime. L'accord de 1996 a ainsi indexé la valeur du point sur les prix, le salaire de référence (prix d'achat du point) continuant d'évoluer comme les salaires.

Les accords de 2001 interrompent cette baisse du rendement en indexant le salaire de référence sur les prix, limitant ainsi les effets des réformes des années précédentes.

Enfin, les accords de novembre 2003 (derniers en date) fixent les valeurs des paramètres jusqu'en 2008 (sauf révision). Ils reviennent à une indexation du salaire de référence sur le salaire moyen et à une indexation de la valeur du point sur les prix.

##### **III.1.3 La Réforme de 2003 (réforme « Fillon »)**

La réforme du 21 août 2003 concerne aussi bien les salariés du secteur privé que ceux du public. Elle conduit à un rapprochement des conditions de liquidation entre public et privé.

---

<sup>20</sup> Le taux d'appel est une majoration appliquée au taux de cotisation (contractuels) et destiné à l'équilibre du régime. Il n'ouvre pas de droits supplémentaires pour l'assuré.

### ***Pour les salariés du privé***

- A partir de la génération 1949, la durée d'assurance pour bénéficier du taux plein augmenterait pour atteindre 41 ans pour la génération née en 1952. « Puis la loi prévoit des rendez-vous quadriennaux à l'occasion desquels le gouvernement fixe la durée d'assurance requise au cours des cinq années suivantes » (COR, 2004). L'objectif est de stabiliser le ratio entre durée d'assurance et durée de retraite au niveau atteint en 2003. Si les gains d'espérance de vie attendus se réalisent, la durée d'assurance sera de 41,75 ans pour la génération 1960<sup>21</sup>.
- Allongement corrélatif et dans les mêmes conditions de la durée intervenant dans le coefficient de proratisation de 152 à 160 trimestres entre les générations 1944 et 1948.
- La décote est progressivement allégée à partir de la génération née en 1944, pour atteindre 5 % par annuité manquante pour les générations nées après 1952.
- Une surcote est mise en place. Pour les périodes accomplies à compter du 1er janvier 2004, la pension est majorée de 0,75 % par trimestre supplémentaire effectué au-delà de l'âge de 60 ans et de la durée d'assurance « tous régimes » requise pour liquider sa retraite à taux plein.
- Modification du minimum contributif : la durée nécessaire (durée d'assurance tous régimes) pour bénéficier d'un minimum entier est relevée de deux trimestres par génération à partir de la génération 1944, pour atteindre 160 trimestres pour la génération 1948. Le montant du minimum contributif suit l'évolution des prix. La loi du 21 août 2003 prévoit en outre une majoration particulière de 9 % en trois étapes d'ici 2008 (la première revalorisation de 3 % a eu lieu au 1er janvier 2004). Seules les périodes ayant donné lieu à cotisation à la charge de l'assuré seront cependant majorées. Le minimum contributif s'élève à 6 706 € annuels au 1er janvier 2004.

### ***Pour les salariés du public***

- Le taux de liquidation demeure de 75 % mais la durée de cotisation cible augmente au rythme de deux trimestres par an pour rejoindre celle du régime général (160 trimestres lorsque l'ouverture des droits est en 2008<sup>22</sup>). A partir de 2009, les durées progresseront parallèlement (voir le calendrier de montée en charge en annexe 2).
- Instauration d'une décote de 1,25 % par trimestre manquant, soit pour atteindre la durée requise, soit pour atteindre l'âge maximal de liquidation de la catégorie (active ou sédentaire). La montée en charge de la décote est progressive, elle démarre en 2006, sera totalement effective en 2020.
- Instauration d'une surcote : 0,75 % par trimestre supplémentaire au-delà de la durée requise.
- Modification des avantages familiaux (voir supra)
- Indexation de la pension sur les prix

---

<sup>21</sup> On suppose dans Destinie que la durée requise sera de 41,75 ans en 2020.

<sup>22</sup> On raisonne ici en année d'ouverture de droit, mais la réforme est bien générationnelle. Ainsi, 2008 correspond à la génération 1948 pour les salariés du public dit sédentaires (pour qui l'âge minimal de liquidation est 60 ans), à la génération 1953 pour ceux des catégories actives pouvant partir à la retraite dès 55 ans et à la génération 1958 pour ceux des catégories actives pouvant partir dès 50 ans.

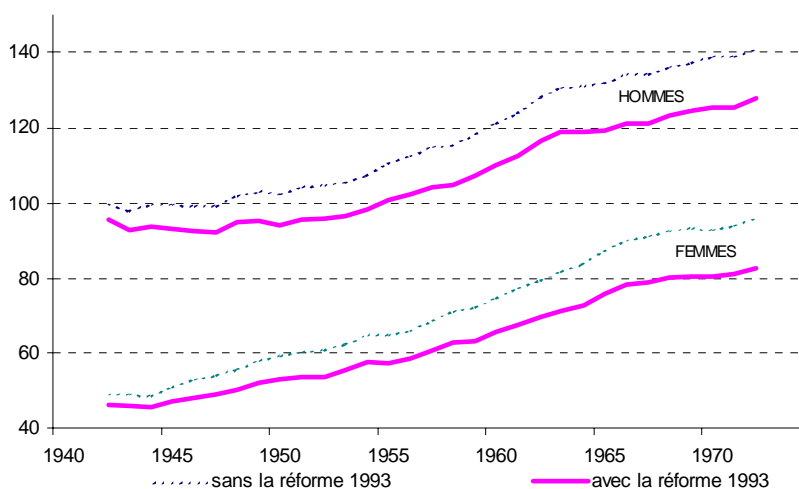
- Modification du minimum garanti : jusqu'alors, on bénéficiait de l'intégralité du minimum à partir de 25 ans de service. Avant 25 ans, on bénéficiait de 4 % de ce traitement par annuité. Le niveau du minimum correspondait à la valeur de l'indice majoré 216. Avec la réforme, le minimum sera progressivement proratisé entre 15 et 40 ans jusqu'en 2013 et le niveau du minimum est relevé à la valeur de l'indice majoré 227.

### **III.2 La réforme de 1993 : un impact sur le niveau de pension sensiblement plus négatif pour les femmes que pour les hommes**

On s'intéresse ici au seul secteur privé, puisque la réforme de 1993 ne concerne pas le secteur public. Les résultats présentés ici concernent l'évolution de la pension moyenne et non la moyenne des évolutions de pension individuelle. Il s'agit dans ce travail de comparer l'évolution de deux sous-populations (hommes et femmes) et non les évolutions au sein de chacune d'entre elles. Il est important de préciser l'indicateur retenu car les résultats peuvent être très différents lorsqu'il existe une corrélation entre le niveau de la pension et son évolution<sup>23</sup>.

Quel que soit le scénario envisagé (avec ou sans la réforme de 1993) les pensions de droit direct à la liquidation croissent au fil des générations (graphique 8). On étudie ici la manière dont la réforme de 1993 a pu modifier cette évolution.

**Graphique 8 : Pension de droit direct<sup>24</sup> à la liquidation par génération dans le secteur privé**  
(base 100 : hommes de la génération 1942 sans la réforme)



Globalement, la réforme de 1993 semble avoir davantage affecté les pensions des femmes que celles des hommes (tableau 4)<sup>25</sup>. Les liquidantes de la génération 1945-1954 disposeront d'une pension de droit direct inférieure de 10 % à celle qu'elles auraient eu en l'absence de la réforme de 1993. L'écart serait de 8 % pour les hommes de cette génération. L'écart est plus important lorsque l'on considère seulement la pension de base hors minimum contributif (-13 % pour les hommes et -18 % pour les femmes).

<sup>23</sup> Illustrons sur un cas très simple. Supposons  $P1 = 10$  et  $P2 = 30$ , un accroissement de  $P1$  de 10 % et de  $P2$  de 5%, l'accroissement de la pension moyenne est alors égal à 6,25 % alors que la moyenne de l'accroissement des pensions est égal à 7,5 %.

<sup>24</sup> Lissée par une moyenne mobile centrée d'ordre 5

<sup>25</sup> Cet impact différencié de la réforme de 1993 selon le sexe a été abordé par Tourne (1996), qui a étudié les générations 1934 et 1935.

**Tableau 4 – Impact de la réforme de 1993 sur la pension de base et sur la pension de droit direct<sup>(1)</sup>, salariés du secteur privé**

Génération	Pension de base hors minimum contributif		Pension de base y compris minimum contributif		Pension de droit direct	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1940-1944	-9%	-11%	-9%	-7%	-5%	-6%
1945-1954	-13%	-18%	-13%	-14%	-8%	-10%
1955-1964	-15%	-19%	-15%	-16%	-9%	-12%
1965-1974	-16%	-20%	-15%	-19%	-9%	-13%

Source : modèle de microsimulation Destinie, INSEE

(1) la pension de droit direct comprend la pension de base, y compris le minimum contributif, et les pensions complémentaires.

Prendre en compte le minimum contributif atténue donc cette baisse pour les femmes. Mais ceci ne vaut que pour les générations anciennes. De moins en moins de femmes sont en effet concernées par le dispositif au fil des générations, en raison de l'amélioration de leur carrière (tableau 5). Une femme sur deux de la génération 1940-1945 bénéficierait du minimum contributif avant la réforme, contre une sur dix pour la dernière génération. Par ailleurs, en raison de la moindre progression de la pension de base liée à la réforme, certaines femmes bénéficieraient de ce dispositif, qui ne les aurait pas concernées sans la réforme (leur pension à la liquidation aurait été au-delà du plafond). Les hommes restent peu concernés par le minimum contributif (moins de 3 % toutes générations confondues).

**Tableau 5 – Pourcentage de bénéficiaires du minimum contributif avec et sans réforme**

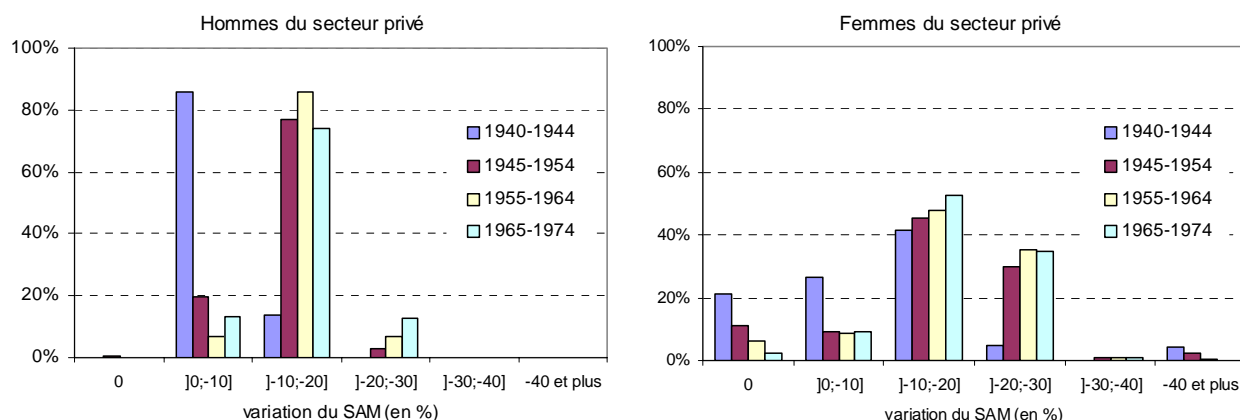
Génération	% touchant le minimum contributif sans la réforme		% touchant le minimum contributif avec la réforme 1993	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1940-1944	4%	47%	8%	53%
1945-1954	4%	32%	6%	43%
1955-1964	1%	22%	2%	31%
1965-1974	1%	11%	2%	17%

Source : modèle de microsimulation Destinie, INSEE

Un des effets importants de la réforme de 1993 transite par l'allongement des 10 aux 25 meilleures années de la période de calcul du Salaire Annuel Moyen (SAM). Cet allongement affecte différemment les hommes et les femmes. Les premiers se voient tous concernés par la réforme (graphiques 9). Ce n'est pas le cas de toutes les femmes, essentiellement celles dont la durée de carrière est inférieure à 10 ans. La réforme n'a ainsi eu aucun impact pour plus de 20 % de celles nées entre 1940 et 1944 (tableau 6).

Si les femmes sont moins nombreuses que les hommes à être touchées par l'allongement de la période de calcul du SAM, celles qui sont touchées le sont plus fortement. Le fait d'aller chercher pour le calcul du salaire de référence de moins bonnes années pénalise plus fortement les femmes, dont les carrières présentent plus souvent des interruptions. Cet effet est accentué par l'indexation sur les prix des salaires portés au compte.

### Graphiques 9 - Impact sur le Salaire Annuel Moyen de la réforme de 1993



Source : modèle de microsimulation Destinie, INSEE

Lorsque le SAM des femmes est modifié par la réforme, il l'est davantage. Du fait de la réforme, 46 % des femmes de la génération 1940-1944 voient leur SAM réduit de 10 à 30 %, alors que ce n'est le cas que de 14 % des hommes ; le SAM de la majorité de ces derniers connaissant une réduction de moins de 10 % par rapport à la situation sans réforme. Pour les générations suivantes, en raison de l'allongement des durées de carrière, la part des femmes non affectées par la réforme diminuerait. Elles perdraient toujours davantage que les hommes par rapport à ce qu'elles auraient eu sans la réforme<sup>26</sup>.

Ces observations sur un nombre de femmes affectées par la réforme plus faible mais dans une plus grande mesure, se retrouvent mécaniquement dans l'examen des modifications de la pension (tableau 6).

**Tableau 6 – Modifications de la pension de base, hors minimum contributif, et de la pension totale de droit direct, suite à la réforme de 1993, salariés du secteur privé**  
**Hommes**

	Pension de base, hors minimum contributif			Pension de base, y compris minimum contributif			Pension de droit direct <sup>(1)</sup>		
	Écart négatif	Identique	Écart positif	Écart négatif	Identique	Écart positif	Écart négatif	Identique	Écart positif
1940-1944	100	0	0	96	4	0	93	4	3
1945-1954	100	0	0	96	3	1	93	3	4
1955-1964	100	0	0	99	1	0	96	1	2
1965-1974	100	0	0	99	1	0	95	1	4

#### Femmes

	Pension de base, hors minimum contributif			Pension de base, y compris minimum contributif			Pension de droit direct <sup>(1)</sup>		
	Écart négatif	Identique	Écart positif	Écart négatif	Identique	Écart positif	Écart négatif	Identique	Écart positif
1940-1944	76	22	2	49	43	8	48	42	10
1945-1954	87	11	2	64	30	6	63	29	8
1955-1964	92	6	3	75	19	6	73	19	8
1965-1974	96	2	2	86	10	4	83	10	6

Source : modèle de microsimulation Destinie, INSEE

Note de lecture : 100% des hommes de la génération 1940-1944 toucheraient avec la réforme une pension de base hors minimum contributif plus faible que celle qu'ils auraient touché sans réforme

<sup>(1)</sup> la pension de droit direct comprend la pension de base, le minimum contributif et les pensions complémentaires

<sup>26</sup> Il est possible aussi qu'on ait un effet de l'inclusion de périodes validées au titre de l'Assurance Vieillesse des Parents au Foyer et valorisées au niveau d'un SMIC, qui seraient alors de « moins bonnes années »

Les femmes sont moins nombreuses que les hommes à recevoir une pension inférieure à celle qui aurait été reçue sans la réforme de 1993. La pension de base (hors minimum contributif) de 11 % des femmes de la génération 1945-1954 ne serait pas affectée par la réforme de 1993 (effet carrières courtes). Ce pourcentage s'élève à 30 % après prise en compte du minimum contributif. En effet, un individu bénéficiaire du minimum contributif avant la réforme de 1993 en bénéficie toujours après, dès lors qu'il remplit la condition du taux plein (le coefficient de proratisation n'est pas modifié).

En ce qui concerne l'âge de liquidation, les hommes repousseraient davantage leur départ que les femmes, mais partiraient toujours plus tôt au final. La réforme de 1993 conduirait à repousser l'âge de départ à la retraite pour les hommes de 0,7 ans et pour les femmes de 0,5 ans pour les dernières générations considérées, par rapport à la situation sans réforme (tableaux 7 et 8). Les femmes sont moins nombreuses à reculer leur départ en retraite par rapport à une situation sans réforme, car elles sont plus nombreuses à buter sur la contrainte des 65 ans. L'écart entre hommes et femmes en termes d'âge de départ en retraite se réduirait donc légèrement du fait de la réforme de 1993.

**Tableau 7 – Âge moyen de liquidation des salariés du secteur privé avec et sans la réforme 1993 et écart homme/femme**

Génération	Hommes		Femmes		Écart hommes/femmes	
	Sans réforme	Avec réforme	Sans réforme	Avec réforme	Sans réforme	Avec réforme
1940-1944	60,4	60,6	62,2	62,5	-1,8	-1,9
1945-1954	60,5	60,9	61,8	62,2	-1,3	-1,3
1955-1964	60,7	61,1	61,4	61,9	-0,8	-0,8
1965-1974	61,2	61,9	61,7	62,2	-0,5	-0,3

Source : modèle de microsimulation Destinie, INSEE

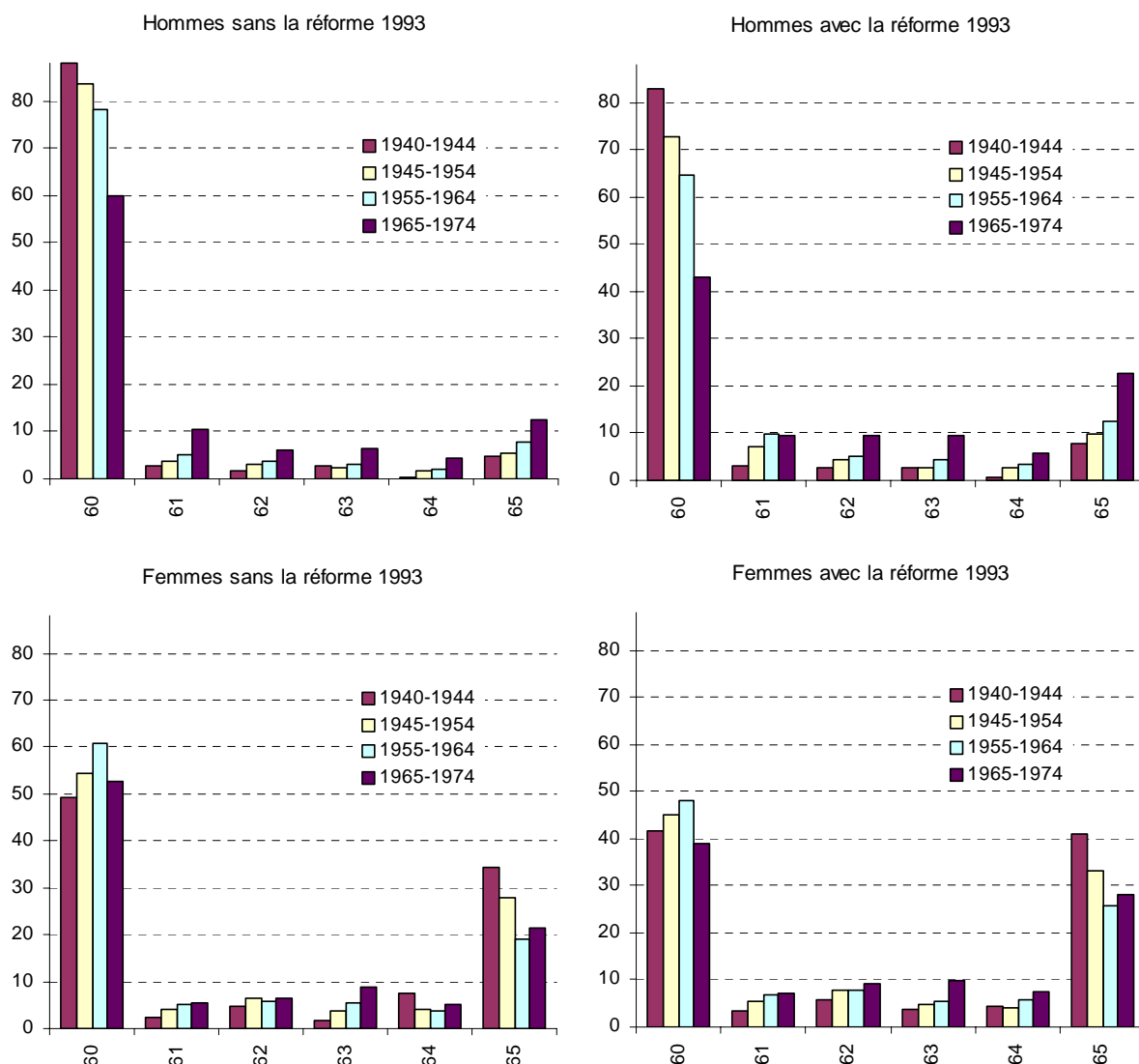
**Tableau 8 - Modification de l'âge moyen de liquidation induit par la réforme de 1993, par rapport à la situation sans réforme, salariés du privé**

	En moyenne		% d'individus reculent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1940-1944	+ 0,2	+ 0,3	11%	17%
1945-1954	+ 0,4	+ 0,4	20%	20%
1955-1964	+ 0,4	+ 0,5	24%	26%
1965-1974	+ 0,7	+ 0,5	40%	29%
			D'une durée moyenne de...	
1940-1944			1,8	1,8
1945-1954			1,7	1,8
1955-1964			1,7	2,0
1965-1974			1,8	1,9

Source : modèle de microsimulation Destinie, INSEE

Les individus partiraient moins à 60 ans et plus à 65 ans. Quelles que soient les générations, la part des femmes partant à 60 ans serait diminuée d'environ 10 points et celle des femmes partant à 65 augmentée de 5 à 7 points (graphique 10).

### Graphiques 10 - Distribution des âges de liquidation sans et avec la réforme de 1993



Source : modèle de microsimulation Destinie, INSEE

### III.3 Impact de la réforme de 2003 dans les secteurs privé et public

#### III.3.1 Dans le secteur privé : peu d'impact sur les écarts de pension moyenne entre hommes et femmes, mais les hommes liquideraient leurs droits plus tard que les femmes.

La réforme de 2003 aurait un impact plus faible que celle de 1993 sur les écarts de montants de pension entre hommes et femmes. Ce constat de quasi-constance des évolutions de pension moyenne induites par la réforme de 2003 masque cependant certaines disparités entre hommes et femmes et entre générations (tableaux 9 et 10).



**Tableau 9 – Écart entre la situation avec et sans réforme 2003 sur la pension de base et sur la pension de droit direct<sup>(1)</sup>, salariés du secteur privé**

Génération	Pension de base hors minimum contributif		Pension de base y compris minimum contributif		Pension de droit direct	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1940-1944	0,4%	1,1%	0,5%	3,0%	0,5%	2,4%
1945-1954	2,0%	0,5%	2,3%	2,6%	1,7%	2,3%
1955-1964	2,2%	-0,1%	2,3%	1,1%	2,0%	1,0%
1965-1974	0,8%	-2,8%	0,8%	-2,3%	1,2%	-1,9%

Source : modèle de microsimulation Destinie, INSEE

(1) la pension de droit direct comprend la pension de base, y compris le minimum contributif, et les pensions complémentaires.

**Tableau 10 – Modifications de la pension de base et de la pension de droit direct, suite à la réforme de 2003, salariés du secteur privé**

Hommes									
Génération	Pension de base, hors minimum contributif			Pension de base, y compris minimum contributif			Pension de droit direct		
	Écart négatif	Identique	Écart positif	Écart négatif	Identique	Écart positif	Écart négatif	Identique	Écart positif
1940-1944	1	94	5	1	90	9	1	90	9
1945-1954	22	49	30	20	44	36	22	43	35
1955-1964	31	21	49	31	20	49	33	19	48
1965-1974	41	9	51	41	8	51	44	7	48

Femmes									
Génération	Pension de base, hors minimum contributif			Pension de base, y compris minimum contributif			Pension de droit direct		
	Écart négatif	Identique	Écart positif	Écart négatif	Identique	Écart positif	Écart négatif	Identique	Écart positif
1940-1944	7	87	7	3	48	49	3	48	49
1945-1954	45	32	23	26	17	57	27	16	57
1955-1964	48	21	31	46	11	44	48	10	42
1965-1974	54	12	34	53	7	40	57	7	36

Source : modèle de microsimulation Destinie, INSEE

Note de lecture : 5% des hommes de la génération 1940-1945 toucheraient avec la réforme une pension de base hors minimum contributif plus forte que celle qu'ils auraient touchée sans

Note : Les réductions observées dans la génération 1940-1944 pour les femmes seraient liées à la hausse du coefficient de proratisation de 150 à 160 trimestres (les éléments de la réforme 2003 effectifs pour ces générations sont peu nombreux).

Dans les deux premières générations considérées, les femmes seraient moins nombreuses à voir le niveau de leur pension de droit direct non affecté par la réforme de 2003. Elles seraient un peu plus nombreuses que les hommes à la voir réduite mais surtout, elles seraient plus nombreuses à voir leur pension de base à la liquidation majorée, essentiellement en raison de la revalorisation du minimum contributif instaurée par la réforme de 2003. Dans ces générations, plus d'une femme sur deux serait en effet concernée par ce minimum alors que ce ne serait le cas que de moins de 10 % des hommes (tableau 11). Le gain en terme de pension moyenne est ainsi légèrement plus élevé que pour les hommes.

**Tableau 11 – Pourcentage de bénéficiaires du minimum contributif<sup>27</sup> avec et sans réforme**

Génération	% touchant le minimum contributif sans la réforme de 2003		% touchant le minimum contributif avec la réforme de 2003	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1940-1944	8%	53%	8%	55%
1945-1954	6%	43%	7%	44%
1955-1964	2%	31%	3%	30%
1965-1974	2%	18%	2%	16%

Source : modèle de microsimulation Destinie, INSEE

Pour les générations qui suivent, la situation s'inverserait. La réforme de 2003 est montée en charge en quasi-totalité. Les femmes seraient moins nombreuses à voir leur pension majorée suite à la réforme de 2003. Elles seraient plus nombreuses à la voir réduite. Dans la génération 1965-1974 par exemple, 44 % des hommes connaîtraient une moindre progression de pension de droit direct induite par la réforme de 2003, alors que ce serait le cas de près de 6 femmes sur 10. Inversement, la pension de 4 femmes sur 10 serait majorée. Ce serait le cas de presque près de la moitié des hommes. Les femmes - qui ont des carrières plus courtes - subiraient davantage la hausse de la durée de cotisation et profiteraient moins de la surcote même si l'assouplissement de la décote leur est plus favorable. Ainsi, parmi les liquidantes de la génération 1965-1974, 57 % auraient une réduction de pension suite à la réforme de 2003 : parmi elles, une moitié n'aurait pas modifié son âge de liquidation et l'autre l'aurait avancé (compte tenu de l'assouplissement de la décote, certaines femmes choisissent de partir plus tôt, avec une pension inférieure) (tableau 12b). La pension de 4 hommes sur 10 de cette même génération serait réduite, la majorité d'entre eux n'ayant pas modifié son âge de départ. Peu d'hommes partiraient plus tôt qu'avant la réforme, en profitant de l'assouplissement de la décote (tableau 12a). Ces résultats proviennent en partie des arbitrages individuels entre travail et revenu et sont donc directement liés aux hypothèses du modèle économique de choix de départ en retraite.

<sup>27</sup> Nous avons fait l'hypothèse d'une indexation du minimum contributif sur les prix à partir de 2008 (c'est à dire après la hausse de 9 %). Ceci conduit à un décrochement du minimum contributif par rapport aux salaires et en particulier par rapport au SMIC (la croissance annuelle du SMIC dans nos prévisions est égale à la moitié de la croissance du salaire moyen, ce qui correspond à l'évolution minimale légale). Une autre hypothèse serait l'indexation du minimum contributif sur les salaires, afin de maintenir l'objectif affiché de 85 % du SMIC net pour les salariés les plus modestes. On peut supposer de plus que le SMIC évolue comme la moyenne des salaires, ce qui est plus conforme à la réalité observée ces dernières années compte tenu des « coups de pouce ». Ce second scénario est plus favorable pour les retraités touchant une faible pension et donc plutôt pour les femmes. Dans cette variante et pour les femmes des générations 1965-1974, on obtiendrait les résultats suivants : 30 % des femmes toucheraient le minimum contributif et la retraite de droit direct serait de 4 % supérieure à ce qu'elle aurait été sans la réforme. 53 % des femmes recevraient une pension supérieure à celle qu'elles auraient reçue en l'absence de la réforme 2003 et 43 % une pension inférieure. Les femmes seraient moins nombreuses à profiter de la décote pour partir plus tôt, la revalorisation du minimum contributif rendant le taux plein plus attractif. Au total, l'âge moyen de liquidation des femmes ne serait pas modifié par la réforme. Cette hypothèse - très favorable pour les retraités - ne figurant pas explicitement dans la loi, nous conservons l'hypothèse plus prudente d'une indexation sur les prix.

**Tableau 12a - Modifications de la pension de droit direct et de l'âge de liquidation, suite à la réforme de 2003, générations masculines 1965-1974, salariés du secteur privé**

<i>Pension de droit direct</i> ↓	<i>Age de liquidation</i> →	<i>Plus tard</i>	<i>Inchangé</i>	<i>Plus tôt</i>	<i>Ensemble</i>
<i>Écart négatif</i>		4	33	7	44
<i>Inchangée</i>		-	7	-	7
<i>Écart positif</i>		42	6	1	49
<i>Ensemble</i>		46	46	8	100

Source : modèle de microsimulation Destinie, INSEE

Note de lecture : Parmi les hommes du secteur privé de la génération 1965-1974, 42% partiraient plus tard en retraite et toucheraient une pension à la liquidation supérieure par rapport à un scénario sans réforme

**Tableau 12b - Modifications de la pension de droit direct et de l'âge de liquidation, suite à la réforme de 2003, générations féminines 1965-1974, salariés du secteur privé**

<i>Pension de droit direct</i> ↓	<i>Age de liquidation</i> →	<i>Plus tard</i>	<i>Inchangé</i>	<i>Plus tôt</i>	<i>Ensemble</i>
<i>Écart négatif</i>		-	28	29	57
<i>Inchangée</i>		-	7	-	7
<i>Écart positif</i>		21	14	1	36
<i>Ensemble</i>		21	49	30	100

Source : modèle de microsimulation Destinie, INSEE

Note de lecture : Parmi les femmes du secteur privé de la génération 1965-1974, 21% partiraient plus tard en retraite et toucheraient une pension à la liquidation supérieure par rapport à un scénario sans réforme

Avec le modèle de comportement retenu, l'assouplissement de la décote introduit par la réforme de 2003 inciterait donc de nombreuses femmes à partir plus précocement par rapport au scénario central (plutôt des femmes aux carrières courtes). Malgré la hausse de la durée de cotisation légale, leur âge de départ moyen resterait stable (tableaux 13 et 14). Près de 20 % des femmes des générations 1945 à 1954 liquideraient plus tôt que dans le scénario sans la réforme de 2003 et presque un tiers de la génération 1965-1974. La part des femmes partant à 60 ans augmenterait après la réforme de 2003 : de 39 % pour la génération 1965-1974 sans la réforme de 2003 à 59 % après réforme.

Les hommes auraient davantage tendance à reculer leur âge de départ, afin de bénéficier de la surcote. Leur âge de liquidation croîtrait de 0,8 ans pour les générations postérieures à 1955.

**Tableau 13 – Âge moyen de liquidation des salariés du secteur privé, avec et sans la réforme 2003, et écart homme/femme**

	<i>Hommes</i>		<i>Femmes</i>		<i>Écart hommes/femmes</i>	
	<i>Sans réforme</i>	<i>Avec réforme</i>	<i>Sans réforme</i>	<i>Avec réforme</i>	<i>Sans réforme</i>	<i>Avec réforme</i>
1940-1944	60,6	60,7	62,5	62,5	-1,9	-1,9
1945-1954	60,9	60,9	62,2	62,2	-1,3	-1,2
1955-1964	61,1	61,9	61,9	62,0	-0,8	-0,1
1965-1974	61,9	62,8	62,2	61,9	-0,3	0,9

Source : modèle de microsimulation Destinie, INSEE

**Tableau 14 - Écart de l'âge moyen de liquidation entre la situation avec et la situation sans réforme de 2003, salariés du privé**

	En moyenne		% d'individus reculent		% d'individus avancent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1940-1944	0,1	0,0	2 %	3 %	0 %	2 %
1945-1954	0,1	0,0	22 %	15 %	22 %	18 %
1955-1964	0,8	0,0	42 %	23 %	10 %	20 %
1965-1974	0,8	-0,4	46 %	21 %	8 %	30 %
			D'une durée moyenne de...		D'une durée moyenne de...	
1940-1944			2,7	2,3	-1,0	-1,0
1945-1954			2,0	2,7	-1,7	-2,4
1955-1964			2,2	2,7	-1,4	-3,0
1965-1974			2,1	2,8	-1,8	-3,2

Source : modèle de microsimulation Destinie, INSEE

Cet impact différencié de la réforme est très fortement lié à la situation des individus au moment où ils décident de prendre leur retraite : l'année précédant le départ en retraite, plus de 2/3 des femmes sont inactives, contre la moitié des hommes pour la dernière génération<sup>28</sup>. Pour un individu salarié, avancer son départ permet un gain de bien-être, lié à l'augmentation du temps disponible pour les loisirs. En revanche, le coût de ce décalage est a priori double : une perte financière instantanée liée à l'écart entre la retraite et le salaire et une perte financière différée liée à la possibilité pour l'individu d'accroître ses droits à pension s'il diffère son départ. Pour un individu inactif, il n'y a pas de gain en termes de loisir à avancer d'un an son âge de liquidation. En revanche, le coût en terme de retraite future peut être plus faible. On peut distinguer deux cas de figure :

- Les inactifs « purs » ne valident pas de droits à la retraite pendant leur période d'inactivité et ne touchent pas de revenu (sauf éventuellement le RMI). Le coût en terme de retraite de partir plus tôt est donc a priori plus faible pour un inactif pur que pour un salarié. Un inactif pur peut toutefois choisir de liquider ses droits après l'âge de 60 ans soit parce qu'il attend l'âge de 65 ans pour obtenir le taux plein (et le minimum contributif si nécessaire), soit parce qu'il réduit ainsi, même sans valider de droits, la décote qui lui est appliquée<sup>29</sup>. Dans ces deux cas, l'assouplissement de la décote lié à la réforme de 2003 peut amener l'individu à procéder à un nouvel arbitrage et à partir plus tôt.
- Les préretraités ou les dispensés de recherche d'emploi touchent des prestations et valident des droits à la retraite pendant la période d'inactivité. Pour eux, il y a plutôt incitation à attendre l'âge du taux plein, tant que leur préretraite ou leur allocation de chômage reste d'un niveau suffisant.

Le décalage moindre des femmes par rapport aux hommes en termes d'âge de liquidation est lié à deux effets qui se cumulent. D'une part, les femmes sont plus souvent inactives que les hommes avant la retraite (tableau 15 pour les générations 1965-1974). De plus, les femmes inactives avancent plus fréquemment leur âge de liquidation que les hommes inactifs. En effet, les femmes inactives sont dans un tiers des cas des inactives pures, alors que les hommes inactifs sont presque exclusivement des préretraités ou dispensés de recherche d'emploi.

<sup>28</sup> On appelle ici inactifs les individus en préretraite, dispensés de recherche d'emploi ou en inactivité pure. Les deux premières catégories touchent une allocation chômage ou une préretraite et valident leurs années. Les inactifs purs touchent éventuellement le RMI et ne valident rien.

<sup>29</sup> On rappelle que pour le calcul de la décote, le nombre de trimestres manquants pris en compte résulte du calcul le plus avantageux entre d'une part, l'âge de départ de l'individu et l'âge de 65 ans et d'autre part, le nombre de trimestres déjà validés et la durée cible.

**Tableau 15- Part des individus avançant ou reculant leur âge de liquidation, par rapport à la situation sans réforme selon l'occupation l'année précédant la liquidation– salariés du secteur privé, génération 1965-1974**

Occupation avant liquidation (représente x %)	Hommes		Femmes	
	Actif (52%)	Inactif (48%)	Actif (34%)	Inactif (66%)
Part plus tôt	3%	13%	2%	44%
Même âge de départ	42%	48%	49%	49%
Part plus tard	55%	39%	49%	7%

Source : modèle de microsimulation Destinie, INSEE

Note de lecture : Parmi les hommes du secteur privé de la génération 1965-1974, 48 % étaient inactifs l'année précédant la liquidation. 13% des ces inactifs partiraient plus tôt, 48 % au même âge et 39 % plus tard.

### III.3.2 Dans le secteur public : peu d'impact sur les écarts de pension moyenne entre hommes et femmes

Dans le secteur public, la réforme de 2003 aurait peu d'impact sur les écarts de pension moyenne entre les hommes et les femmes. Les pensions à la liquidation seraient peu affectées en moyenne (tableau 16).

**Tableau 16 – Impact de la réforme de 2003 sur la pension de droit direct, salariés du secteur public**

Génération	Pension de base hors minimum garanti		Pension de droit direct	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1945-1954	3,2%	5,1%	2,8%	3,4%
1955-1964	0,6%	0,8%	0,3%	-0,2%
1965-1974	-2,9%	-0,4%	-3,0%	-0,9%

Source : modèle de microsimulation Destinie, INSEE

La réduction de la pension moyenne est accentuée pour les femmes quand on inclut le minimum garanti. Un certain nombre d'entre elles sont en effet exclues du dispositif avec la réforme (17 % des femmes qui bénéficient du minimum garanti sans la réforme ne le perçoivent plus avec la réforme). Deux effets peuvent expliquer ces exclusions. D'une part, la réforme peut se traduire par une hausse de la pension à la liquidation pour certaines femmes, qui peuvent donc cesser d'être concernées par le dispositif. D'autre part, à niveau de pension inchangé, la modification des règles de proratisation<sup>30</sup> du minimum contributif peut se traduire par une diminution du montant de ce dernier et donc exclure un certain nombre de femmes du dispositif. Suite à la réforme, le minimum garanti concerne 12% des femmes (contre 15 % sans la réforme) et 3 % des hommes (tableau 17).

**Tableau 17 – Pourcentage de bénéficiaires du minimum garanti avec et sans la réforme**

Génération	% touchant le minimum garanti sans la réforme de 2003		% touchant le minimum garanti avec la réforme de 2003	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1945-1954	10%	23%	6%	17%
1955-1964	8%	20%	5%	14%
1965-1974	5%	15%	3%	12%

Source : modèle de microsimulation Destinie, INSEE

<sup>30</sup> Avant la réforme, le minimum garanti faisait l'objet d'une proratisation entre 15 ans et 25 ans de services, 60 % du minimum étaient attribuables pour 15 ans de services et 100 % avec 25 ans de services. La réforme a introduit deux changements : modification de la proratisation et majoration du montant. Ainsi, le minimum garanti, basé sur l'indice de référence 216 en 2003 sera progressivement augmenté pour être finalement basé sur l'indice 227 en 2013. Par ailleurs, 15 ans de services permettront de bénéficier de 57,5 % du minimum. De 15 à 30 ans, 2,5 points seront ajoutés par année supplémentaire pour atteindre 95 % du minimum pour 30 ans de services. Enfin, 0,5 points par année supplémentaire seront ajoutés de 30 à 40 ans permettant de bénéficier de 100 % du minimum pour 40 ans de services.

Les hommes fonctionnaires de la génération la plus jeune voient leur pension de droit direct à la liquidation réduite de 3 %, et les femmes de la même génération de 1 % (tableau 16). Ces faibles modifications masquent cependant des disparités plus importantes. Près de 6 hommes sur dix appartenant à la dernière génération ont une pension à la liquidation réduite, et quatre sur 10 voient leur pension majorée, (ces parts s'établissent à respectivement 55 % et 45 % chez les femmes) (tableau 18).

**Tableau 18 - Modifications de la pension de base, suite à la réforme de 2003, salariés du secteur public**

	<i>Hommes</i>			<i>Femmes</i>		
	<i>Pension de base hors minimum garanti</i>			<i>Pension de base y compris minimum garanti</i>		
	<i>Écart négatif</i>	<i>Identique</i>	<i>Écart positif</i>	<i>Écart négatif</i>	<i>Identique</i>	<i>Écart positif</i>
1945-1954	37	20	43	37	20	43
1955-1964	51	2	47	51	2	47
1965-1974	60	0	40	60	0	40

Source : modèle de microsimulation Destinie, INSEE

Le faible impact de la réforme 2003 sur le montant de la pension moyenne à la liquidation s'expliquerait aussi par le fait que la réforme incite les individus à modifier leur comportement de départ en retraite. Ils s'adaptent ainsi aux nouveaux barèmes en décalant assez massivement leur âge de départ en retraite (tableaux 19 et 20). Ceci leur permettrait de maintenir leur taux de remplacement à la liquidation à peu près constant par rapport à la situation sans réforme.

**Tableau 19 - Âge moyen de liquidation suite à la réforme de 2003 par rapport à la situation sans réforme, salariés du public**

<i>Génération</i>	<i>Hommes</i>		<i>Femmes</i>		<i>Écart hommes/femmes</i>	
	<i>Sans réforme</i>	<i>Avec réforme</i>	<i>Sans réforme</i>	<i>Avec réforme</i>	<i>Sans réforme</i>	<i>Avec réforme</i>
1945-1954	58,0	59,7	59,0	60,6	-1,0	-0,9
1955-1964	57,3	59,7	58,3	60,3	-0,9	-0,6
1965-1974	58,1	60,4	58,9	61,0	-0,8	-0,6

**Tableau 20 - Modification de l'âge moyen de liquidation induit par la réforme de 2003, par rapport à la situation sans réforme, salariés du public**

<i>Génération</i>	<i>En moyenne</i>		<i>% d'individus reculent</i>	
	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
1945-1954	1,7	1,6	53	51
1955-1964	2,4	2,0	65	54
1965-1974	2,3	2,1	64	54
			<i>D'une durée moyenne de...</i>	
1945-1954			3,1	3,2
1955-1964			3,7	4,0
1965-1974			3,6	4,0

Source : modèle de microsimulation Destinie, INSEE

Note de lecture : Les hommes fonctionnaires de la génération 1945-1954 décalent en moyenne de 1,7 ans leur départ en retraite du fait de la réforme. 53 % reculent leur départ, en moyenne de 3,1 ans.

Les hommes du secteur public de la dernière génération partiraient en moyenne 2,3 ans plus tard, et les femmes 2,1 ans. Ce décalage de l'âge de liquidation moyen serait

relativement fort, d'autant plus que l'on a déjà souligné que cette moyenne recouvrait des situations très différentes. Ainsi, 64 % des hommes fonctionnaires partiraient plus tard en retraite, de 3,6 ans en moyenne (et 36 % partiraient à la même date). Plus d'une femme fonctionnaire sur deux liquiderait plus tard, de 4 ans en moyenne (et l'autre moitié à la même date). On observe donc un décalage massif, plus fort chez les femmes, celles-ci étant davantage touchées par l'instauration de la décote.

Si l'on croise maintenant décalage d'âge de liquidation et variation de niveau de pension à la liquidation (tableaux 21a et 21b), on constate que 40 % des hommes et des femmes des générations 1965-1974, partiraient plus tard en retraite et obtiendraient en contrepartie une pension à la liquidation plus importante. En revanche, 14 % des femmes et 25 % des hommes de cette génération auraient une pension réduite bien que partant plus tard en retraite. En fait, dans ce cas, les individus ne décalent pas « suffisamment » leur âge de départ, soit parce qu'ils ne peuvent pas (ils bloquent sur l'âge maximal de liquidation<sup>31</sup>), soit parce qu'ils privilégient le temps libre.

**Tableau 21a - Modifications de la pension de droit direct et de l'âge de liquidation, suite à la réforme de 2003, générations masculines 1965-1974, salariés du secteur public**

<i>Pension de droit direct</i>	<i>Age de liquidation</i>	<i>Plus tard</i>	<i>Inchangé</i>	<i>Plus tôt</i>	<i>Ensemble</i>
↓	→				
<i>Écart négatif</i>		25	35	-	60
<i>Inchangée</i>		-	0	-	0
<i>Écart positif</i>		39	1	-	40
<i>Ensemble</i>		64	36	-	100

Source : modèle de microsimulation Destinie, INSEE

Note de lecture : parmi les hommes fonctionnaires de la génération 1965-1974, 25% partiraient plus tard en retraite et toucheraient une pension à la liquidation inférieure par rapport à un scénario sans réforme

**Tableau 21b - Modifications de la pension de droit direct et de l'âge de liquidation, suite à la réforme de 2003, générations féminines 1965-1974, salariés du secteur public**

<i>Pension de droit direct</i>	<i>Age de liquidation</i>	<i>Plus tard</i>	<i>Inchangé</i>	<i>Plus tôt</i>	<i>Ensemble</i>
↓	→				
<i>Écart négatif</i>		14	39	2	55
<i>Inchangée</i>		-	-	-	-
<i>Écart positif</i>		41	4	-	45
<i>Ensemble</i>		54	44	2	100

Source : modèle de microsimulation Destinie, INSEE

Note de lecture : parmi les femmes fonctionnaires de la génération 1965-1974, 14% partiraient plus tard en retraite et toucheraient une pension à la liquidation inférieure par rapport à un scénario sans réforme

Les hommes seraient plus nombreux que les femmes à connaître à la fois une réduction de pension et un recul de l'âge de liquidation car ils appartiennent plus souvent que les femmes aux catégories actives de la fonction publique<sup>32</sup>(tableau 22). Ces catégories actives sont supposées connaître une plus forte pénibilité du travail et de ce fait, par hypothèse dans Destinie, la valeur du paramètre de « préférence pour le loisir » du modèle de comportement qui y est implémenté est plus forte. Le décalage d'un an du départ en retraite leur est donc, toutes choses égales par ailleurs, plus difficile. Ils ne décalent pas alors « suffisamment » leur âge de départ.

<sup>31</sup> Dans le modèle Destinie, l'âge maximal de départ est contraint à 65 ans.

<sup>32</sup> 35,2% des hommes contre 14,5% des femmes parmi les nouveaux retraités des années 2031-2040

**Tableau 22 - Différence de comportement entre les actifs et les sédentaires de la fonction publique, générations 1965-1974**

Catégorie d'emploi (représente x%)	Hommes		Femmes	
	Actif (45%)	Sédentaire (55%)	Actif (20%)	Sédentaire (80%)
Décalage moyen	2,0	2,6	0,7	2,4
% d'individus ne modifiant pas leur âge de liquidation	50%	24%	69%	37%
Variation de la pension de droit direct	-10%	+2%	-18%	+1,2%

Source : modèle de microsimulation Destinie, INSEE

Note de lecture : Parmi les hommes fonctionnaires de la génération 1965-1974, 45 % appartenaient aux catégories actives. Au sein de ces catégories, le décalage moyen induit par la réforme est de 2 ans ; 50 % des hommes partent au même âge avant et après la réforme.

### III.4 Récapitulatif de l'impact des réformes de 1993 et de 2003 sur les écarts de pensions entre hommes et femmes

Du fait de la participation accrue des femmes au marché du travail, l'écart entre les pensions à la liquidation des hommes et des femmes se réduit au fil des générations. En l'absence de réformes, l'écart dans le secteur privé se serait réduit de 55 points entre les générations 1940-1945 et 1965-1974 (tableau 23a) : la pension moyenne des hommes serait supérieure à celle des femmes de 102 % pour la première génération, contre 47 % pour la dernière. La réforme de 1993 ne modifierait quasiment pas les écarts entre hommes et femmes pour la génération 1940-1944 mais conduirait pour la génération 1965-1974 à une baisse de pension plus importante pour les femmes que pour les hommes. La réduction des écarts au fil des générations est freinée de 6 points.

**Tableau 23a - Ratio pension<sup>(1)</sup> des hommes / pension des femmes, suivant la législation, dans le secteur privé**

	Sans réformes	Réforme 93 (impact)	Réforme 2003 (impact)
Génération 1940-1944	2,02	2,03 (+1 point)	1,99 (-4 points)
Génération 1965-1974	1,47	1,54 (+7 points)	1,59 (+5 points)
Réduction de l'écart entre les générations	- 55 points	- 49 points (+6 points)	- 40 points (+9 points)

<sup>(1)</sup> Il s'agit de la pension moyenne de droit direct à la liquidation

La réforme de 2003 affecterait également davantage les femmes de la dernière génération et l'écart entre les pensions des hommes et celles des femmes serait accru de 5 points. En revanche, il serait réduit de 4 points pour la génération 1940-1944, du fait essentiellement des départs anticipés, majoritairement chez les hommes. Au total, la réduction de l'écart au fil des générations serait freinée de 9 points par la réforme de 2003, sous l'effet à la fois d'une baisse des écarts pour la première génération et d'une hausse pour la dernière. Avec la législation actuelle, les hommes de la dernière génération considérée percevraient en fait 59 % de plus que les femmes (contre 47% sans réforme). Les deux réformes auraient donc freiné la réduction des écarts de pensions entre hommes et femmes dans le secteur privé. Elle ne serait finalement que de 40 points, soit 27% de moins que ce qu'elle aurait été sans réforme.

Les écarts de pensions sont nettement moins marqués dans le secteur public. Dans la génération 1965-1974, les hommes percevraient 15 % de plus que les femmes. Cet écart aurait été de 18 % sans la mise en place de la réforme 2003. La réforme contribuerait donc légèrement à la réduction de l'écart (tableau 23b).



**Tableau 23b - Ratio pension<sup>(1)</sup> des hommes / pension des femmes,  
suivant la législation, dans le secteur public**

	<i>Sans réforme</i>	<i>Réforme 2003</i>	<i>(impact)</i>
<i>Génération 1945-1954</i>	<i>1,31</i>	<i>1,30</i>	<i>(-1 point)</i>
<i>Génération 1965-1974</i>	<i>1,18</i>	<i>1,15</i>	<i>(-3 points)</i>
<i>Réduction de l'écart entre les générations</i>	<i>-13 points</i>	<i>-15 points</i>	<i>(-2 points)</i>

<sup>(1)</sup> Il s'agit de la pension moyenne de droit direct à la liquidation

## Conclusion

En raison de la participation accrue des femmes au marché du travail à partir des années 70, les écarts de niveau de pension entre hommes et femmes se réduisent au fil des générations. On montre dans cette étude que les réformes des retraites intervenues en 1993 et 2003 devraient ou pourraient freiner partiellement cette tendance. Pour la génération 1940-44, le rapport des niveaux de pensions des hommes et des femmes du secteur privé s'établissait à 1,99. Sans réformes, le même ratio aurait chuté à 1,47 pour la génération 1965-1974. Avec la réforme de 1993, le même ratio pour cette génération 1965-1974 s'établit à 1,54, et à 1,59 après pris en compte de la réforme de 2003.

Les mécanismes sous jacents et l'interprétation de ces résultats diffèrent cependant fortement d'une réforme à l'autre. Dans le cas de la réforme de 1993, il s'agit avant tout de l'effet mécanique du passage des 10 aux 25 meilleures années de carrière pour le calcul du salaire de référence qui pénalise plus fortement les femmes à carrières interrompues ou irrégulières. Dans le cas de la réforme de 2003, l'effet sur le niveau de pension relatif des femmes résulte plutôt de leur plus forte propension à tirer parti de l'assouplissement de la décote. Selon le modèle de comportement retenu, un certain nombre de femmes à carrières courtes profiteraient de l'assouplissement de la décote pour liquider plus tôt qu'elles ne l'auraient fait sans réforme. Si leur pension est donc plus faible que celle qu'elles auraient touché à taux plein sans réforme, c'est en contrepartie d'un allongement de la durée de retraite, et cette pension perçue avec un départ anticipé après réforme est en général plus élevée que celle qu'elles auraient touché, au même âge, sans réforme.

Pour ce qui concerne le secteur public, seule la réforme de 2003 joue. Celle-ci favoriserait légèrement le rapprochement des pensions des hommes et des femmes. Les hommes de la génération 1965-1974 auraient touché 18 % de plus que les femmes sans la réforme contre 15 % avec réforme.

Pour terminer, il est important de noter que les évolutions moyennes mentionnées masquent des évolutions différenciées au sein de chaque groupe. Ainsi, suite à la réforme de 2003, l'ensemble de choix des individus, par rapport à un scénario sans réforme, est plus grand : retraite plus faible ou plus élevée ; départ plus précoce ou retardé. Pour identifier de manière plus pertinente et plus systématique des groupes de « perdants » potentiels et des groupes de « gagnants » potentiels à la réforme, il faudrait en particulier disposer d'indicateurs plus synthétiques, tenant compte de la durée passée en retraite et du niveau de pension. Par la suite, il pourra également être intéressant d'introduire une approche « ménage » de ces questions, la comparaison entre des ménages de retraités composés d'une personne et ceux composés d'un couple étant certainement une clé de lecture pertinente.

## Références

BARDAJI J., SÉDILLOT B., WALRAET E. (2001), « Évaluation de trois réformes du régime général d'assurance vieillesse à l'aide du modèle de microsimulation Destinie », *Document de travail INSEE*, G2002/07.

BLANCHET D., CHANUT J.M. (1998), « Les retraites individuelles à long terme : une projection par microsimulation », *Economie et Statistique*, n° 315

BONNET C., BUFFETEAU S, GODEFROY P. (2004), « Retraite : vers moins d'inégalités entre hommes et femmes ? », *Population et Sociétés*, n° 401, INED

BONNET C., COLIN C. (2003), « Les retraites des femmes : situation actuelle et perspective », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 9.

BONNET C., COLIN C. (2004), « Les retraites des femmes : une grande variété de situations », *Retraite et Société*, n° 43.

BROCAS A.M. (2004), « Les femmes et les retraites en France : un aperçu historique », *Retraite et Société*, n° 43

COEFFIC N. (2002), « Les montants des retraites perçues en 2001 », *Études et résultats*, n° 183, DREES

COEFFIC N. (2003), « L'âge de liquidation de la génération 1934 », *Études et résultats*, n° 237, DREES.

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES (2001), *Retraites : renouveler le contrat social entre les générations*, Eds La Documentation Française.

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES (2004), *Retraites : les réformes en France et à l'étranger ; le droit à l'information*, Eds La Documentation Française.

COUR DES COMPTES (2000), « Les avantages familiaux et conjugaux dans les systèmes de retraite », chapitre XIII du rapport sur la Sécurité Sociale.

DANGERFIELD O. (1994), « Les retraités en 1993 : des situations très différentes selon les parcours professionnels », *Solidarité et santé*, n° 4, p. 9-21.

DHUNE M, QUARRÉ D. (2004), « Les salaires des agents de l'État en 2002 », *Insee première*, n° 977.

FALKHINGHAM J ; RAKE K. (2001), « Modelling the Gender Impact of the British Pension Reforms », in *Women and Pensions*, Open University Press, 2001, p.67-85.

GINN J. (2003), *Gender, pensions and the lifecourse*, The Policy Press, University of Bristol.

INSEE (2003), « L'évolution des salaires jusqu'en 2000 », *Synthèses*, n° 68

INSEE (2004), *Femmes et Hommes : regards sur la parité*.

LANQUETIN M.T. (2003), « Les retraites des femmes : quelle égalité ? », *Droit Social*, n° 11

LOBRY G., NEIERTZ N. (2005), *Guide pratique des retraites dans les trois fonctions publiques*, Berger-Levrault Editions.

MAINGUENEAU E. (2005), « Les avantages familiaux liés à la retraite », E-essentiel n 34, CNAF.

MARUANI M. (2000), *Travail et emploi des femmes*, Eds la Découverte

MESLÉ F. (2004), « Espérance de vie : un avantage féminin menacé ? », *Population et Sociétés*, n° 402, INED

MESNARD O. (2001), « L'évolution des retraites versées entre 1993 et 1997 », *Études et résultats*, n° 129, DREES

MEURS D., PONTHEUX S. (1999), « Emploi et salaires : les inégalités entre femmes et hommes en mars 1998 », *Premières synthèses*, 99.08 - n° 32.2

PAURON A., QUARRÉ D. (2002), « Les agents de l'État : évolutions entre 1990 et 2000 », *Insee première*, n° 865.

RAYNAUD E. (2003), « L'évolution des retraites versées entre 1997 et 2001 », *Études et résultats*, n° 270, DREES

STOCK J. ET WISE D. (1990), « Pensions, the Option Value of Work, and Retirement », *Econometrica*, vol. 58, n° 5, pp. 1151-1180.

TOURNE M. (1996), « L'évolution des droits de retraite des femmes au régime général », *Retraite et société* n°13, p. 49-83.

VEIL M. (2001), « Allemagne : la réforme des retraites de 2001 : quelles incidences pour les femmes », *Chroniques internationales de l'IRES*, n° 70, p. 3-14.

## Annexe 1 : Montants de retraites publiés par la DREES

Les tableaux ci-dessous sont extraits de Études et Résultats, « Les montants des retraites perçues en 2001 : en moyenne 1 126 € bruts par mois pour les 60 ans et plus » N. Coëff, DREES, n°83, juillet 2002

<b>T.02</b> montants mensuels moyens bruts (en €) des avantages principaux de droit direct selon l'âge et le sexe							
	60 à 64 ans	65 à 69 ans	70 à 74 ans	75 à 79 ans	80 à 84 ans	85 ans et plus	Ensemble
<b>Ensemble des carrières</b>							
Hommes (1)	1 417	1 393	1 374	1 373	1 392	1 187	1 383
Femmes (2)	892	666	619	587	566	506	650
Rapport (2) / (1)	0,63	0,48	0,45	0,43	0,41	0,43	0,47
<b>Dont carrières complètes</b>							
Hommes (1)	1 488	1 478	1 445	1 449	1 475	1 307	1 461
Femmes (2)	1 124	1 026	967	906	924	790	986
Rapport (2) / (1)	0,76	0,69	0,67	0,63	0,63	0,60	0,67

Source : Échantillon interrégimes des retraités, 2001, DREES

<b>Les retraites perçues par les femmes en fonction de leurs régimes d'affiliation</b>							
<i>A régimes d'affiliation équivalents, les avantages principaux de droit direct perçus par les FEMMES sont systématiquement inférieurs à ceux des hommes (tableau ci-dessous), mais dans des proportions qui varient selon les situations.</i>							
<b>Montants mensuels moyens bruts des avantages principaux de droit direct perçus par les FEMMES selon le régime de base d'affiliation et le type de carrière</b>							
Types de carrières et régimes de base versant des droits directs	Effectifs (en %)	Part de carrières complètes (en %)	Montant moyen des avantages principaux (régimes de base et complémentaires) en euros		Rapports des montants moyens perçus par les femmes / ceux des hommes		
			Ensemble	Carrières complètes	Ensemble	Carrières complètes	
<b>UN SEUL RÉGIME DE BASE : RETRAITÉES UNIPENSIONNÉES</b>							
. Salariées du secteur privé (régime général)	56,0	32,2	583	1 072	0,37	0,63	
. Fonctionnaires civils d'État	5,3	50,6	1 625	1 842	0,79	0,84	
. Fonctionnaires militaires d'État	0,1	54,0*	1 294*	1 551*	-	-	
. Fonctionnaires CNRACL	1,6	22,3	1 065	1 531	0,72	0,89	
. Régime spécial type EDF, SNCF, RATP, ... (1)	0,6	27,6	1 245	1 862	0,68	0,91	
. Salariées agricoles (MSA)	0,7	13,3	338	1 032*	0,51	-	
. Autre régime : Mines, Cavimac (cultes)	0,3	58,8	330	359	0,37	0,50	
<b>Ensemble des anciennes salariées</b>	<b>64,6</b>	<b>33,4</b>	<b>683</b>	<b>1 175</b>	<b>0,42</b>	<b>0,67</b>	
. Exploitantes agricoles (MSA)	8,7	54,5	298	366	0,56	0,67	
. Commerçantes (ORGANIC)	0,9	9,9	312	694*	0,65	0,88	
. Artisanes (CANCAVA)	0,2	24,1	272	542*	0,40	-	
. Professions libérales	0,1	20,5	1 616	2 376*	0,78	-	
<b>Ensemble des anciennes non salariées</b>	<b>9,8</b>	<b>49,8</b>	<b>313</b>	<b>381</b>	<b>0,51</b>	<b>0,65</b>	
<b>Ensemble des unipensionnées</b>	<b>74,4</b>	<b>35,5</b>	<b>635</b>	<b>1 029</b>	<b>0,43</b>	<b>0,64</b>	
<b>PLUSIEURS RÉGIMES DE BASE : RETRAITÉES POLYPENSIONNÉES</b>							
classées selon leur régime de base principal (2)							
. Salariées du secteur privé (régime général)	11,7	39,0	603	914	0,45	0,65	
. Fonctionnaires civils d'État	2,0	59,4	1 270	1 468	0,74	0,84	
. Fonctionnaires militaires d'État	0,0	53,6	1 191*	1 439*	-	-	
. Fonctionnaires CNRACL	2,9	47,8	1 068	1 239	0,80	0,90	
. Régime spécial type EDF, SNCF, RATP, ... (1)	0,6	61,1	1 293	1 538	0,81	0,95	
. Salariées agricoles (MSA)	0,9	37,7	596	978	0,64	0,98	
. Autre régime : Mines, Camavic (cultes)	0,4	84,1	690	680	0,56	0,53	
<b>Ensemble des anciennes salariées</b>	<b>18,4</b>	<b>44,0</b>	<b>771</b>	<b>1 070</b>	<b>0,54</b>	<b>0,72</b>	
. Exploitantes agricoles (MSA)	4,8	71,6	439	500	0,70	0,77	
. Commerçantes (ORGANIC)	1,1	33,4	486	677	0,58	0,76	
. Artisanes (CANCAVA)	0,3	57,5	564	701	0,61	0,73	
. Professions libérales	0,2	71,5	1 641	1 749	0,69	0,70	
<b>Ensemble des anciennes non salariées</b>	<b>6,4</b>	<b>64,4</b>	<b>483</b>	<b>559</b>	<b>0,58</b>	<b>0,64</b>	
. Autres (3)	0,8	58,0	641	822	0,54	0,67	
<b>Ensemble des polypensionnées</b>	<b>25,6</b>	<b>49,5</b>	<b>695</b>	<b>896</b>	<b>0,55</b>	<b>0,67</b>	
<b>ENSEMBLE</b>	<b>100,0</b>	<b>39,1</b>	<b>650</b>	<b>986</b>	<b>0,47</b>	<b>0,67</b>	

\* Données fragiles compte tenu de la faiblesse des effectifs de l'échantillon concernés.

(1) Régime spécial dont les règles de calcul de la retraite sont proches de celles des fonctionnaires : SNCF, ENIM (marins), EDF-GDF, RATP, CRPCEN (clercs de notaire), Banque de France, SEITA, FSPOEIE (ouvriers de l'Etat).

(2) Les polypensionnées sont ici classées selon leur régime de base principal, celui où ils ont validé au moins la moitié de leurs trimestres d'assurance. Dans le précédent échantillon interrégimes de retraités, les polypensionnés avaient été classés selon le nombre et la nature de leurs régimes de base, sans tenir compte des durées d'affiliation.

(3) Polypensionnées telles qu'aucun de leurs régimes d'affiliation ne correspond à au moins la moitié de leur carrière. Par construction, elles relèvent de 3 régimes de base au moins.

Champ : femmes retraitées de droit direct âgées de 60 ans ou plus.

Source : DREES - Échantillon interrégimes de retraités 2001.

## Annexe 2 : Calendrier d'application de la réforme du 21 août 2003

Génération	Secteur privé			Secteur public		
	Durée de référence pour le calcul du taux de liquidation	Durée de référence pour le calcul de la proratisation	Niveau de la décote	Durée de cotisation	Niveau de la décote	Niveau de la surcote
1944	160	152	9,5%	150	0%	3%
1945	160	154	9,0%	152	0%	3%
1946	160	156	8,5%	154	0,5%	3%
1947	160	158	8,0%	156	1,0%	3%
1948		160	7,5%	158	1,5%	3%
1949		161	7,0%	160	2,0%	3%
1950		162	6,5%	161	2,5%	3%
1951		163	6,0%	162	3,0%	3%
1952		164	5,5%	163	3,5%	3%
1953		164	5,0%	164	4,0%	3%
1954		165	5,0%	165	4,5%	3%
1955		165	5,0%	165	5,0%	3%
1956		165	5,0%	165	5,0%	3%
1957		166	5,0%	166	5,0%	3%
1958		166	5,0%	166	5,0%	3%
1959		167	5,0%	167	5,0%	3%
A partir de 1960		167	5,0%	167	5,0%	3%

Pour les catégories actives de la fonction publique (départ à 50 ans et 55 ans), les règles qui s'appliquent sont celles décalées de 5 ou 10 ans. Par exemple, les fonctionnaires pouvant partir à 50 ans de la génération 1954 sont soumis aux règles correspondant à la ligne « génération 1944 » du tableau.

NB : la montée en charge des durées de référence et de cotisation à partir de la génération 1953 est donnée à titre indicatif. Elle n'est pas inscrite dans la loi et dépendra de la réalisation des gains d'espérance de vie anticipés.