

Disparités de retraite entre hommes et femmes : quelles évolutions ?

Carole BONNET¹, Sophie BUFFETEAU et Pascal GODEFROY²

Version préliminaire

préparée pour le 25^{ème} Congrès international des la population, Tours, juillet 2005

Résumé

Les disparités de retraite entre hommes et femmes, aussi bien en terme de niveau de pension que d'âge de liquidation, sont aujourd'hui importantes, même si les écarts semblent se réduire (lentement) pour les générations de retraités les plus jeunes. On s'intéresse ici à la poursuite de ces évolutions à l'horizon 2040, en deux temps. On étudie tout d'abord l'impact de la hausse de l'activité féminine depuis le début des années 70 sur les futurs droits à la retraite 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 entre hommes et femmes d'ici 2040, aussi bien en terme de niveaux de pension que d'âge de liquidation, en raison principalement de la hausse des durées validées par les femmes. On s'interroge alors, dans un deuxième temps, sur un éventuel impact différencié selon le genre des réformes de retraite mises en œuvre depuis le début des années 90. Autrement dit, il s'agit d'étudier dans quelle mesure ces réformes ont pu modifier l'évolution des disparités de retraite entre hommes et femmes. D'après nos simulations, il semblerait que la réforme de 1993, et dans une moindre mesure la réforme 2003, auraient un impact sur les niveaux moyens de pension sensiblement plus négatif pour les femmes que pour les hommes.

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

Abstract

Men's and women's pensions and retirement ages are today very different, even if this gap has been closing (slowly) for the most recent generations. This work follows possible developments till 2040. We first study the impact on future pension rights and on disparities between the genders of the rise in womens' participation in the labour market since the early 70s. Simulations carried out with the Destinie microsimulation model conclude that the gender gap will continue to close till 2040, essentially because of the rise in women's years of contribution. Secondly, we study the gender impact of pension reforms since the 90s. According to our simulations, the 1993 reform may have had a more negative impact on women's pensions than on men's, but the 2003 reform had less differential impact.

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

Classification JEL : H55, J22, J26 ; J70

¹ Institut National d'Etudes Démographiques, 133 bd Davout, 75020 Paris Cedex
carole.bonnet@ined.fr

² Département des Etudes Economiques d'Ensemble - Division « Redistribution et Politiques Sociales »
Timbre G210 - 15, bd Gabriel Péri - BP 100 - 92244 MALAKOFF
sophie.buffeteau@insee.fr; pascal.godefroy@insee.fr

I - 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'Echantillon 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 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 l'étude est de présenter et analyser les évolutions prévues des âges de départ à la retraite et des montants de pension des hommes et des femmes, compte tenu de la hausse de l'activité féminine, et l'analyse est conduite en distinguant les secteurs privé et public, ce dernier étant encore peu étudié sous l'angle des écarts 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.

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)

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 corrigent les écarts en termes de retraite entre les hommes et les femmes ?

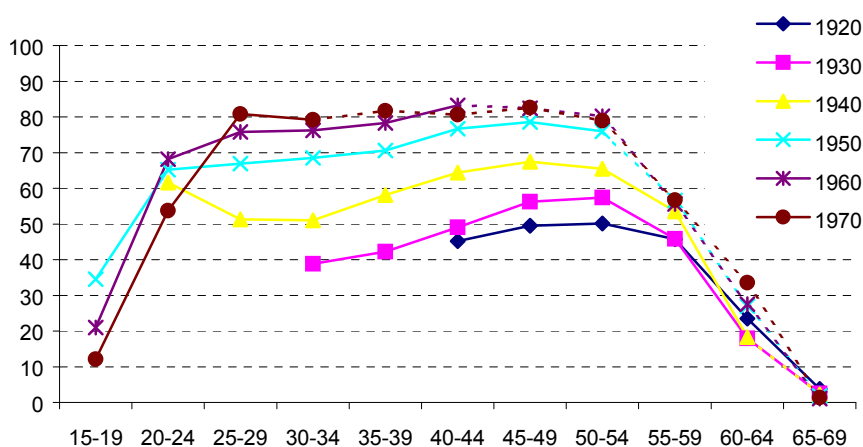
II - Les écarts entre les hommes et les femmes à la retraite sont le reflet partiel des écarts sur le marché du travail

Les femmes de la génération 1970 participent au marché du travail plus que leur mère mais toujours moins que leur conjoint.

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

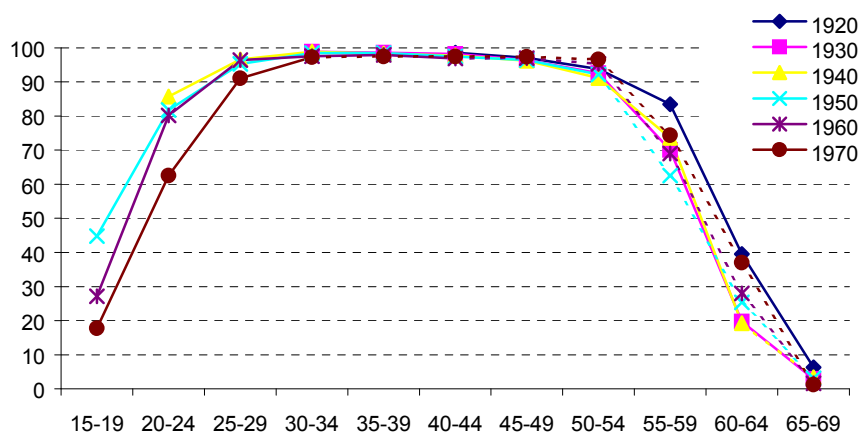
L'activité féminine a très fortement augmenté au fil des générations (graphique 1a). Ainsi, entre 35 et 39 ans, huit femmes sur dix nées en 1970 participent au marché du travail, contre seulement quatre parmi celles nées en 1930. Les taux d'activité féminins restent néanmoins toujours inférieurs à ceux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

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



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

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



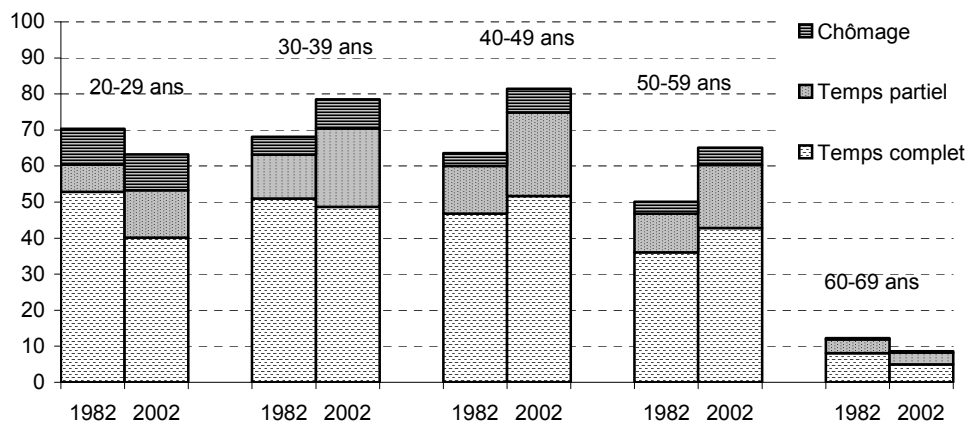
Source : enquêtes Emploi 1963-2002, puis projections Destinie (en pointillé)

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 complet³ a lui baissé de 2,3 points (graphique 2a). Pour les 40-49

³ 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

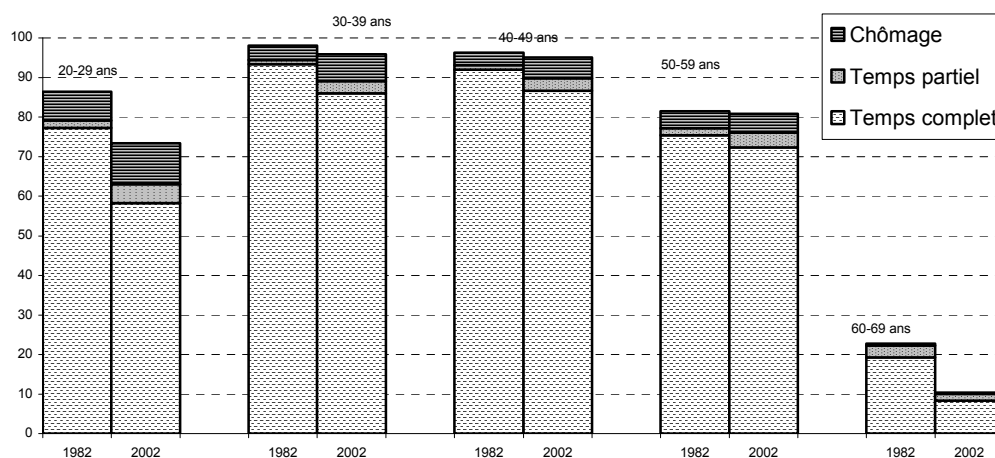
ans, la hausse de 18 points du taux d'activité entre les deux dates s'explique par une hausse de 5 points du temps complet et de 10 points du temps partiel (le reste étant lié à l'évolution de la part⁴ de chômage).

Graphique 2a – Evolution de la structure des taux d'activité féminins en 1982 et en 2002



Source : enquêtes Emploi 1982 et 2002

Graphique 2b - Evolution de la structure des taux d'activité masculins en 1982 et en 2002



Source : enquêtes Emploi 1982 et 2002

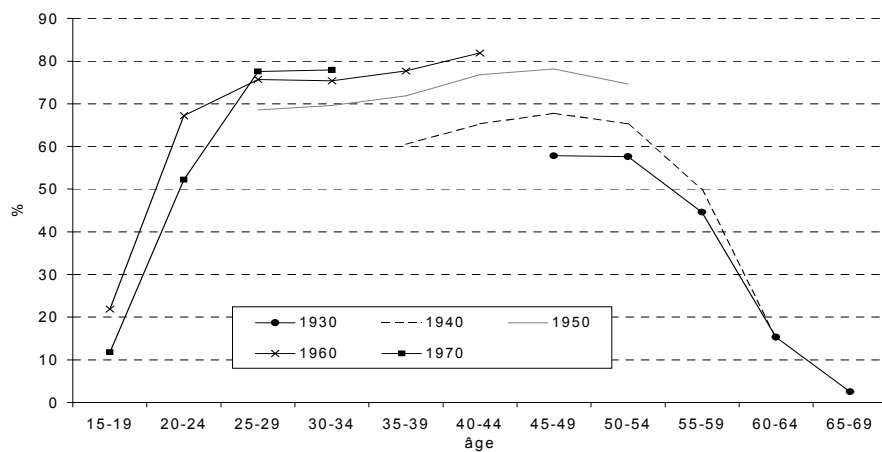
En définitive, comme le mettent en évidence Bonnet et Colin (2004), si on observe une nette hausse du taux d'activité féminin de génération en génération (de 17 points par exemple entre les générations 1940 et 1960 entre 40 et 44 ans), la hausse du taux d'emploi est plus limitée (+ 13 points pour le cas précédent) et celle du taux d'emploi à temps complet l'est encore plus (+ 2 points) (graphique 3a, 3b et 3c).

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).

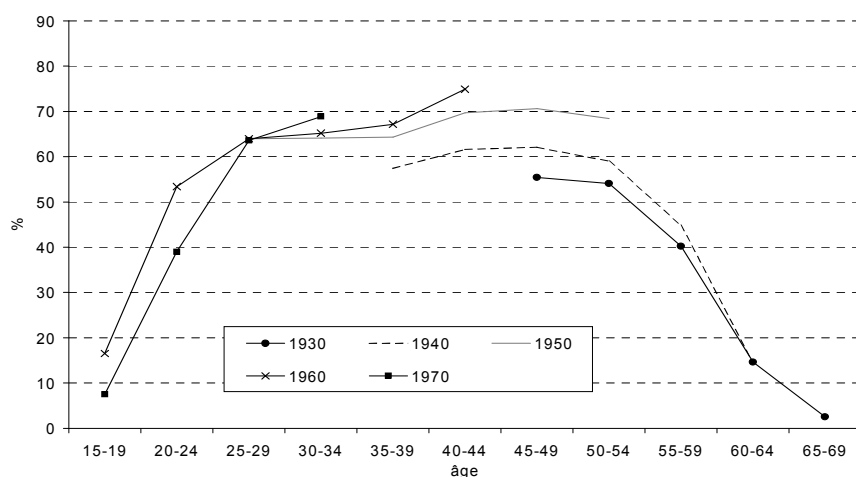
⁴ On parle de « part » du chômage et non de « taux », car cette statistique est calculée par rapport à la population totale (comme le taux d'activité) et non par rapport à la seule population active, comme le voudrait la définition usuelle.

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

Sources : Insee, enquêtes emploi 1977 – 2002

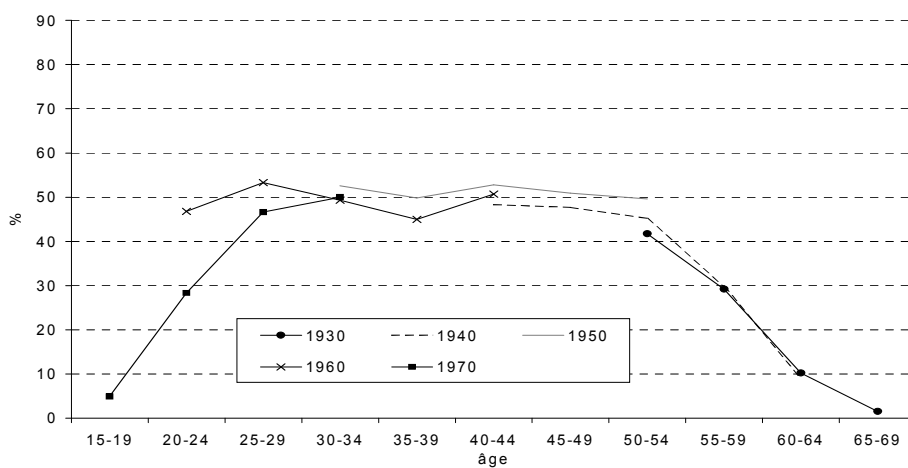


Graphique 3b - Taux d'emploi des femmes pour cinq générations



Sources : Insee, enquêtes emploi 1977 - 2002

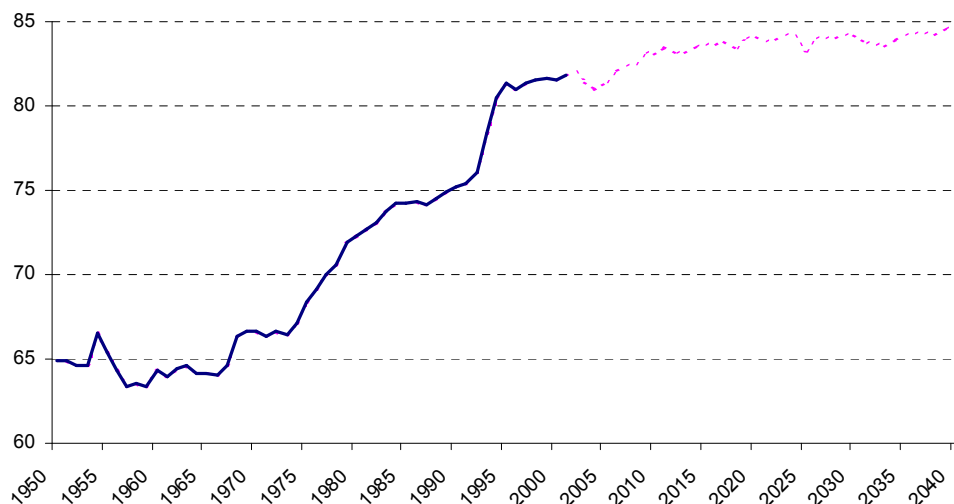
Graphique 3c - Taux d'emploi à temps complet des femmes pour cinq générations



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 entre hommes et femmes : 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 (prévu par le modèle Destinie⁵ en pointillé)



Champ : salariés à temps complet, secteur privé et semi-public
Source : DADS 1950-2001, Destinie

Par exemple, si on restreint aux seuls salariés travaillant à temps complet dans le secteur privé et semi-public, l'écart est de 19% (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'Etat, en 2002, les salaires féminins (en raisonnant en « années-travail à temps complet »⁶) 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%.

II.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

II.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. Pour résumer, la retraite 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, périodes d'inactivité pour élever des enfants sous certaines conditions.....).

⁵ 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 homme et femme, Destinie ne modélisant pas explicitement les emplois à temps partiel.

⁶ 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'Etat, 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.

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

- le salaire annuel moyen (moyenne des 25 meilleures années dans le secteur privé, des 6 derniers mois hors prime 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 si la durée d'assurance tous régimes confondus est insuffisante (décote) et majoré dans le cas contraire (surcote) si l'individu a au moins 60 ans.
- 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 de référence.

Les durées d'assurance tous régimes confondus nécessaires pour liquider à taux plein dépendent de l'année de naissance de l'individu (voir annexe 2). Formellement, la fonction P à la liquidation peut s'écrire :

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

$$\text{avec Taux} = \begin{cases} 75\% \text{ si public ou } 50\% \text{ si privé} \\ - Tx_{\text{déc,a}} \times \text{Max}(0, \text{Min}(DC_a - T, 4 * ((Age_{\text{LiqMax}} - \hat{\text{age}}))) & \text{"décote"} \\ + Tx_{\text{sur,a}} \times 1_{(\hat{\text{age}} > 60)} \times \text{Max}(0, T - DC_a) & \text{"surcote"} \end{cases}$$

où

T représente le nombre de trimestres validés par l'individu,

DC_a représente la durée cible selon l'année de naissance de l'individu

$Tx_{\text{déc,a}}$ représente le niveau de la décote selon l'année de naissance de l'individu

$Age_{\text{liqmax,a}}$ représente l'âge maximal de liquidation selon le secteur de l'individu

Tx_{sur} représente le niveau de la surcote (0,5625 point par trimestre dans le secteur public et 0,375 dans le privé),

On remarque que pour le calcul de la décote le nombre de trimestres manquants résulte du calcul le plus avantageux entre l'âge de départ et 65 ans et le nombre de trimestres déjà validés et la durée cible.

Dans le cas d'un départ à la retraite à taux plein⁷, 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).

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 (on note τ le taux de cotisation et w le salaire) au 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 à cette date (vp). 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,

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

La carrière d'un individu influe sur le montant de sa pension de retraite à la liquidation via son salaire annuel moyen et sa durée cotisée. La durée d'assurance peut-être majorée au titre des « avantages familiaux ».

⁷ Soit que l'individu a atteint la durée de cotisation cible, soit qu'il liquide ses droits à 65 ans.

II.2.2 Les avantages familiaux

Dans un système de retraite contributif, tel que l'est la 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 »⁸ de retraite liés à la présence d'enfants⁹. 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 de pension 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 des modalités d'application différents.

Les bonifications et 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 enfants. Elle joue un double rôle. Si la durée validée par ailleurs n'est pas trop éloignée de la durée requise, la MDA permet de partir plus tôt à la retraite en ayant le taux plein. L'objectif est alors plutôt de faciliter le départ anticipé des mères de famille. Dans le cas contraire et cela concerne plutôt des femmes partant à 65 ans (âge auquel le bénéfice du taux plein est automatique), la MDA intervient en majorant les droits à pension. Il semble que ce dernier objectif de majoration des droits ait prévalu à l'instauration du 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. Au 31 décembre 1999, 79 % des femmes retraitées du Régime général bénéficient 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).

⁸ Certains auteurs parlent plutôt de compensations.

⁹ 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

Dans la Fonction publique, la bonification de services était égale à un an par enfant jusqu'à la loi du 21 août 2003 et réservée aux femmes. En raison du droit communautaire et de son interprétation du principe d'égalité entre hommes et femmes¹⁰, elle a été étendue 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 mois¹¹ (dans le cadre d'un congé maternité, d'adoption, parental, de présence parentale ou d'une disponibilité). Pour les enfants nés après le 1er janvier 2004, cette bonification d'un an par enfant est remplacée par une majoration de durée d'assurance de 6 mois liée à l'accouchement (cette condition excluant de fait les hommes), l'accouchement devant avoir été postérieur au recrutement. Cette majoration s'ajoute à la validation du congé maternité (article 49). Par ailleurs, les interruptions d'activité (disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans, congé parental, congé de présence parentale) pour ces enfants sont prises en compte gratuitement dans la durée des services effectifs. Un temps partiel de droit pris pour élever un enfant né après le 1er janvier 2004, est compté comme un temps complet. La validation des interruptions (ou le complément d'un temps partiel) ne peut excéder 3 ans par enfant.

La majoration ne peut se cumuler avec la durée d'assurance prise en compte au titre de la validation des interruptions d'activité dès lors que cette dernière est supérieure ou égale à 6 mois. Il s'agit comme son nom l'indique d'une majoration de durée d'assurance. Elle n'intervient donc pas dans le calcul du taux de pension (alors que la bonification intervenait, de même que les validations gratuites) mais dans la durée prise en compte pour la décote/surcote.

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 bénéficiaire 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 .

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 % d'entre eux en sont exclus en raison du plafond 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

¹⁰ 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 saisie, 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 ».

¹¹ Cette durée, inférieure au congé maternité, exclut de fait tous les hommes n'ayant pas interrompu leur carrière.

l'AVPF¹² et de 6 au titre de la MDA. En 2000¹³, 2 millions de personnes sont affiliées à l'AVPF, dont 92,5 % de femmes.

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 la cohérence d'ensemble du système des avantages familiaux en France. Ainsi, le Conseil d'Orientation des Retraites (2004) dans une de ses annexes, 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).

¹² 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).

¹³ Circulaire CNAV, n° 2003-51, 2 décembre 2003

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

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

III.1 Bref état des lieux des écarts hommes – femmes en terme de retraite¹⁴

En terme 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.

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).

Par ailleurs, l'espérance de vie des femmes est supérieure à celle des hommes même si l'écart a tendance à se réduire¹⁵, 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).

III.2 Le modèle de microsimulation Destinie

Le modèle Destinie (modèle Démographique Economique 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.

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 et l'inactivité stricte, la préretraite et 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 le champ considéré est composé d'unipensionnés, qui ont de fait des carrières plus longues que celles observées en moyenne dans chaque régime. De ce point

¹⁴ Un état des lieux plus complet en terme d'inégalité des hommes et des femmes retraités a été dressé dans Coëffic, 2002 et Regards sur la parité

¹⁵ On tient compte de l'espérance de vie quand on calcule des indicateurs de rendement par exemple.

de vue, les secteurs public et privé sont étanches : un individu effectue toute sa carrière dans l'un ou dans l'autre.

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 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 ne semble pas trop forte) et la décision est individuelle (et pas au niveau du ménage). De plus, un certain nombre de paramètres sont calibrés. 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.

III.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 génération¹⁶ 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).

Dans un scénario dans lequel on intègre 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. En effet, le changement de comportement d'activité des femmes sur le marché du travail 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 (l'écart est de 18 % pour les hommes) et celles des générations 1965-1974 de 45 % supérieures (l'écart est de 31 % pour les hommes).

Dans le secteur privé, l'écart des niveaux de pension entre hommes et femmes se resserrerait mais demeurerait important. Les pensions des hommes seraient en effet encore de 55% supérieures à celle des femmes pour la dernière génération (tableau 1). Dans le secteur public, l'écart s'établirait à environ 20 % en faveur des hommes.

¹⁶ groupées par tranches, afin de disposer d'échantillons de taille suffisamment importante. De plus, on ne présente la génération 1940-1945 que pour le secteur privé : Certains salariés du secteur public peuvent partir à la retraite dès 50 ans, c'est à dire à partir de 1990 pour la génération 1940 et la simulation ne commence qu'en 1998

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

Génération	Secteur privé	Secteur public
1940-1944	1,84	-
1945-1954	1,71	1,27
1955-1964	1,65	1,20
1965-1974	1,55	1,14

Source : modèle de microsimulation Destinie, INSEE

⁽¹⁾ 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. En effet, 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).

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	42,1
1955-1964	31,3	4,3	3,6	39,2	41,2
1965-1974	31,6	3,9	2,7	38,2	41,0

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 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) ¹⁷	Durées validées (a+b+c)	Durées validées
1945-1954	33,7	2,1	0	35,6	39,7
1955-1964	34,7	1,8	0,1	36,6	38,9
1965-1974	35,2	2,0	0,6 ¹⁸	37,4	38,4

Source : modèle de microsimulation Destinie, INSEE

¹⁷ Notons que l'AVPF n'est pas prise en compte dans Destinie 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.

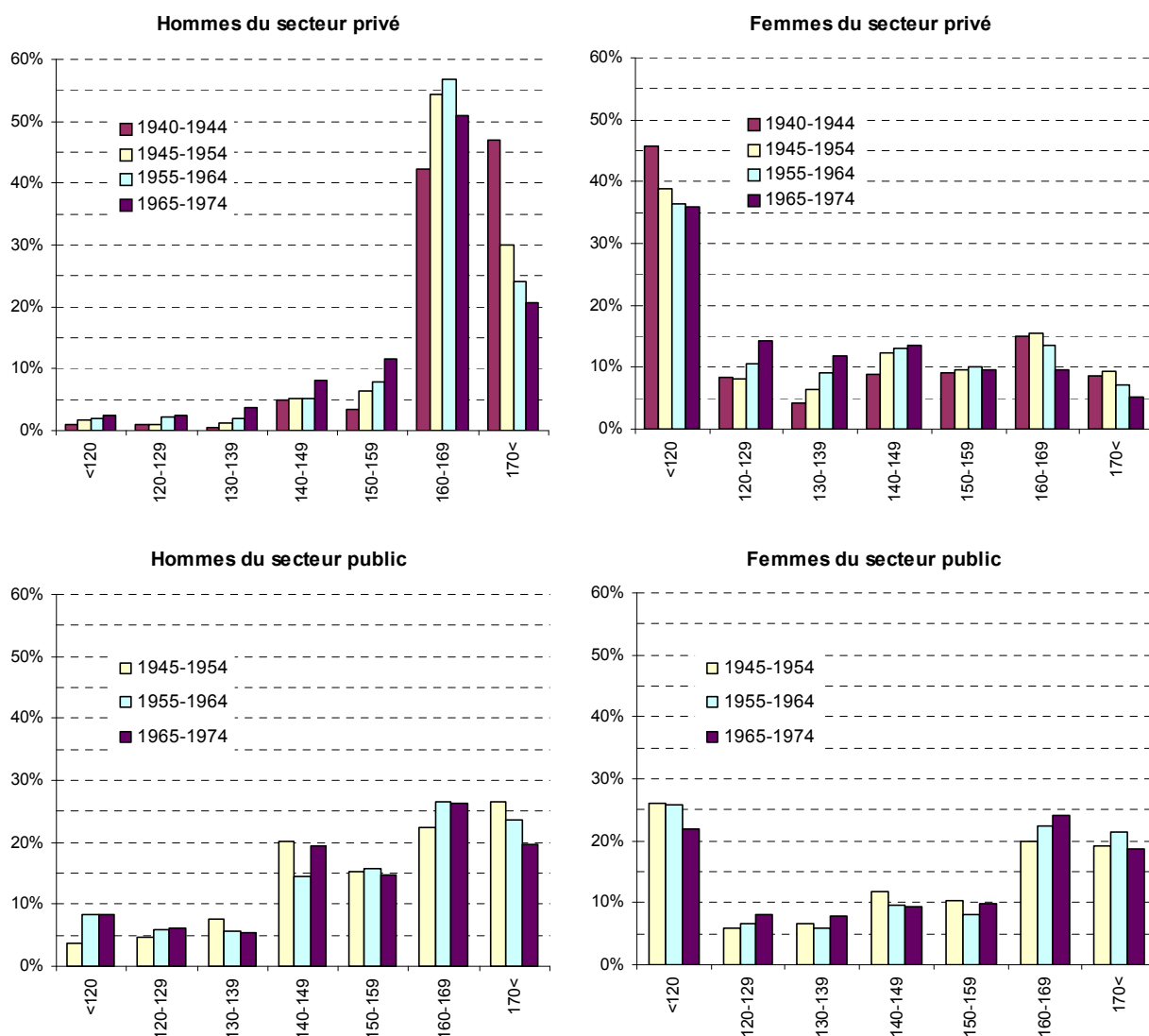
¹⁸ Il s'agit de la validation pour les enfants nés après le 1^{er} janvier 2004. Les femmes de cette génération ont plus de 30 ans en 2004. Les périodes d'arrêts pour les enfants nés avant 2004 ne sont validées qu'au titre de l'AVPF.

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

La convergence des durées validées est plus importante dans la fonction publique, puisque 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).

Cette hausse des durées moyennes validées par les femmes se traduit 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'étude) 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

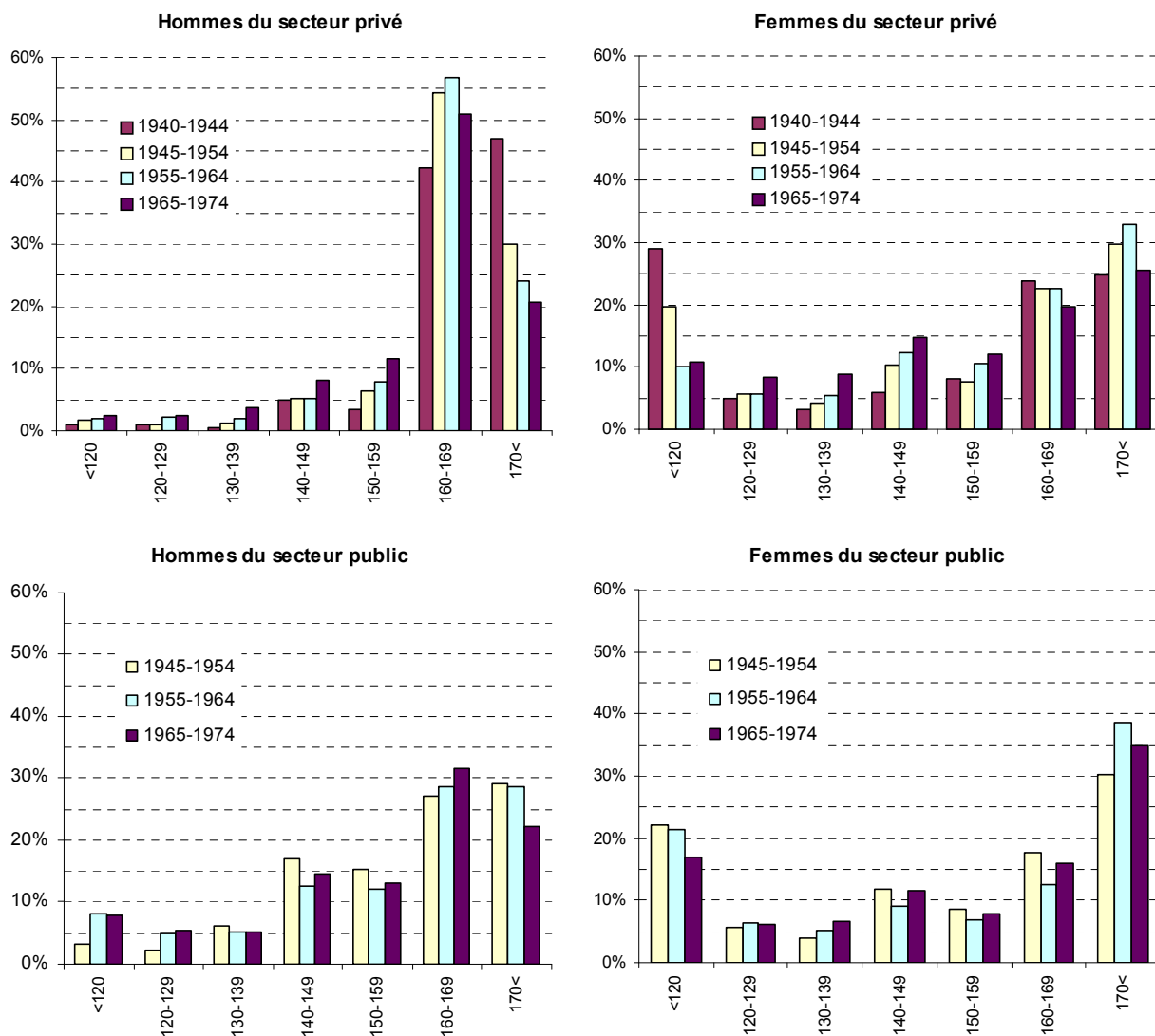


Source : modèle de microsimulation Destinie, INSEE

Ainsi, si dans la génération 1940-1944, près de 46 % des femmes du secteur privé avaient une durée validée (hors majoration) de moins de 30 ans, elles ne seraient plus que 36 % dans la génération 1965-1974. La part des carrières de durée intermédiaire (entre 30 et 40) s'accroît respectivement de 31 % à 49 %. Finalement, 70% des hommes du secteur privé de la génération 1965-1974 valideraient plus de 160 trimestres.

Les avantages familiaux représentent un apport très important pour les femmes (tableaux 2a et 2b et graphiques 6). 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. L'AVPF concernerait 52 % des femmes de cette génération, pour une durée moyenne de 5,2 ans.

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



Source : modèle de microsimulation Destinie, INSEE

En ce qui concerne le secteur public, 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 2004¹⁹. 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 les autres des nouvelles dispositions. Cependant, il est certain qu'en raison du changement substantiel introduit par la loi, un examen approfondi de ses implications devra être mené lors de travaux ultérieurs.

¹⁹ Pour les enfants nés avant, la réglementation reste la même pour les femmes (sauf pour celles ayant eu leur enfant alors qu'elle n'était pas affiliée à la fonction publique) et est étendue aux hommes, sous réserve d'une condition de durée d'interruption qui n'est pas vérifiée ici.

III.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'étude²⁰ 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 elle moins nécessaire d'attendre 65 ans pour obtenir le taux plein. Ainsi, l'âge de liquidation des femmes 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 pour les femmes.

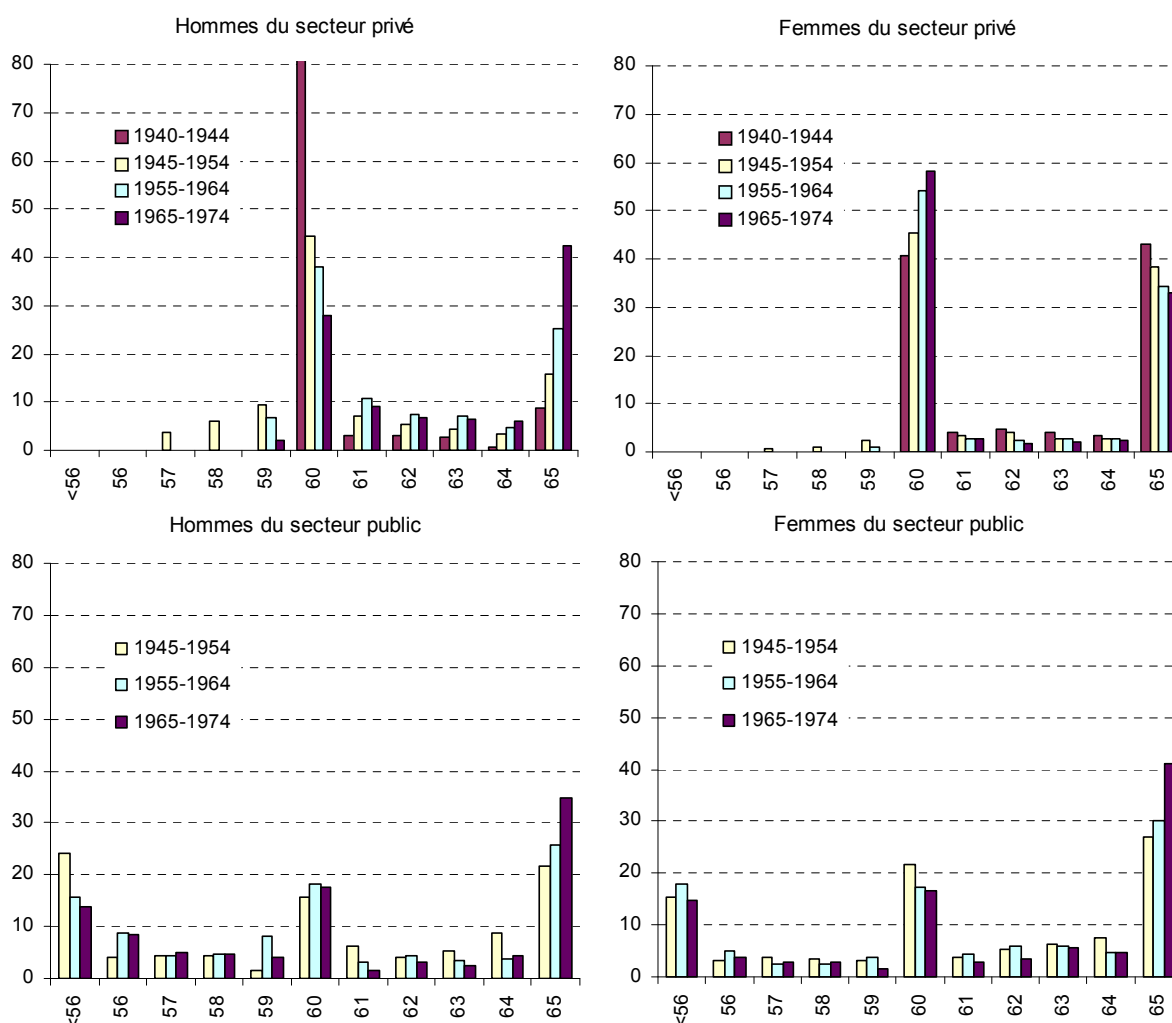
Tableau 3 – Ages de liquidation moyens selon la génération et l'ancien secteur d'activité

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

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.

Graphiques 7 - Distribution des âges de liquidation (Source : Destinie, INSEE)



²⁰ Dans Destinie, on suppose que l'âge moyen de fin d'étude des générations progresse régulièrement pour les générations nées avant 1975 puis se stabilise à 21 ans pour les suivantes.

Dans le secteur public, 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 et resteraient 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.

IV - Un impact différencié des réformes selon le genre ?

IV.1 Les réformes des retraites depuis le début des années 90

IV.1.1 La Réforme de 1993 (dite Balladur)

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

- la 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
- l'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 aux 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.

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

Dans les accords sont stipulés, entre autres, l'évolution des taux de cotisation (et des taux d'appel²¹) et du rendement du régime (indexation du salaire de référence (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 évoluant toujours 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.

IV.1.3 La Réforme 2003 (dite loi 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.

Pour les salariés du privé

- A partir de 2009, la durée d'assurance pour bénéficier du taux plein augmenterait pour tenir compte des gains d'espérance de vie observés à 60 ans : 41 ans en 2012, puis 41,75 ans en 2020 (compte tenu des prévisions actuelles sur l'évolutions des gains d'espérances de vie) .
- Allongement corrélatif et dans les mêmes conditions de la durée intervenant dans le coefficient de proratisation de 152 à 160 trimestres entre 2004 et 2008.
- 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 :

²¹ Les taux d'appel majorent les taux de cotisation contractuels sans ouvrir de droits pour l'assuré. Les points sont « achetés » sur la base du taux de cotisation contractuel.

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.

Par ailleurs, il est prévu de revaloriser le minimum de 9 % en trois étapes d'ici 2008 (la première revalorisation de 3 % a eu lieu au 1er janvier 2004), mais seules les périodes ayant donné lieu à cotisation à la charge de l'assuré seront majorées. Le minimum contributif s'élève à 6 706 € annuels au 1er janvier 2004.

Le minimum contributif est revalorisé comme les prix.

$$\text{Minimum contributif} = (\text{Minimum contributif actuel} + 9,3\%) \times \frac{D_{\text{cotisée}}}{160} + \text{Minimum contributif actuel} \times \frac{D_{\text{non cotisée}}}{160}$$

Pour les salariés du public

- Le taux de liquidation demeure de 75 % (hors bonification) mais la durée de cotisation cible augmente au rythme de deux trimestres par an pour rejoindre celle du régime général (160 trimestres en 2008). 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 infra)

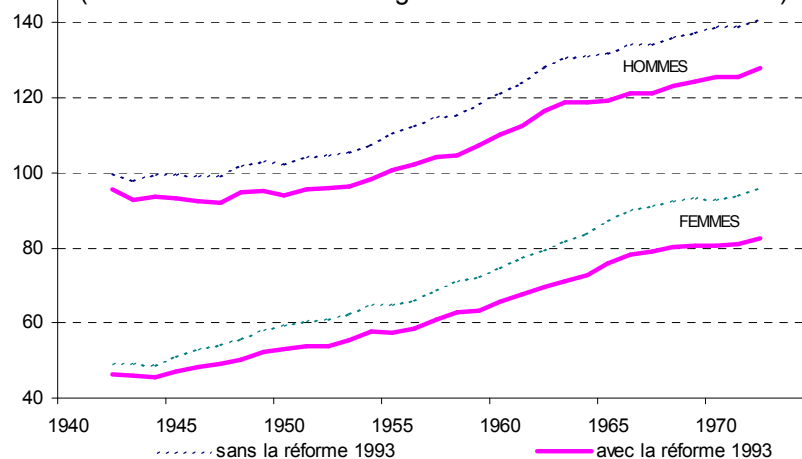
- Indexation sur les prix de la pension

- 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.

IV.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. Quelque 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 donc ici de quelle manière la réforme de 1993 a modifié cette croissance.

Graphique 8 : Pension de droit direct²² à la liquidation par génération dans le secteur privé
(base 100 : hommes de la génération 1942 sans la réforme)



²² Lissée par une moyenne mobile centrées d'ordre 5

La pension moyenne des femmes seraient plus impactée par la réforme de 1993 que celle des hommes

La réforme de 1993 semble avoir davantage impacté les pensions des femmes que celles des hommes (tableau 4)²³. Remarquons ici que les résultats fournis concernent une évolution de la pension moyenne et non la moyenne des évolutions de pension individuelle. En effet, 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 évolution²⁴.

Les liquidantes de la génération 1945-1954 disposeraient 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 - 8% pour les femmes).

Tableau 4 – Impact de la réforme de 1993 sur la pension de base et sur la pension de droit direct⁽¹⁾, 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.

Pour les femmes, c'est la prise en compte du minimum contributif qui atténue cette baisse. Cependant, de moins en moins de femmes sont concernées par le dispositif au fil des générations, ce qui témoigne de l'amélioration de leur carrière (tableau 5). Une femme sur deux bénéficie du minimum contributif avant la réforme pour la génération 1940-1945, contre une sur dix pour la dernière génération. De plus, du fait de la moindre progression de la pension de base liée à la réforme, certaines femmes bénéficient 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 sont 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%

Outre le minimum contributif, il faut prendre en compte les régimes complémentaires pour calculer la pension de droit direct. Les retraites AGIRC et ARCCO peuvent baisser compte tenu de la hausse de

²³ 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.

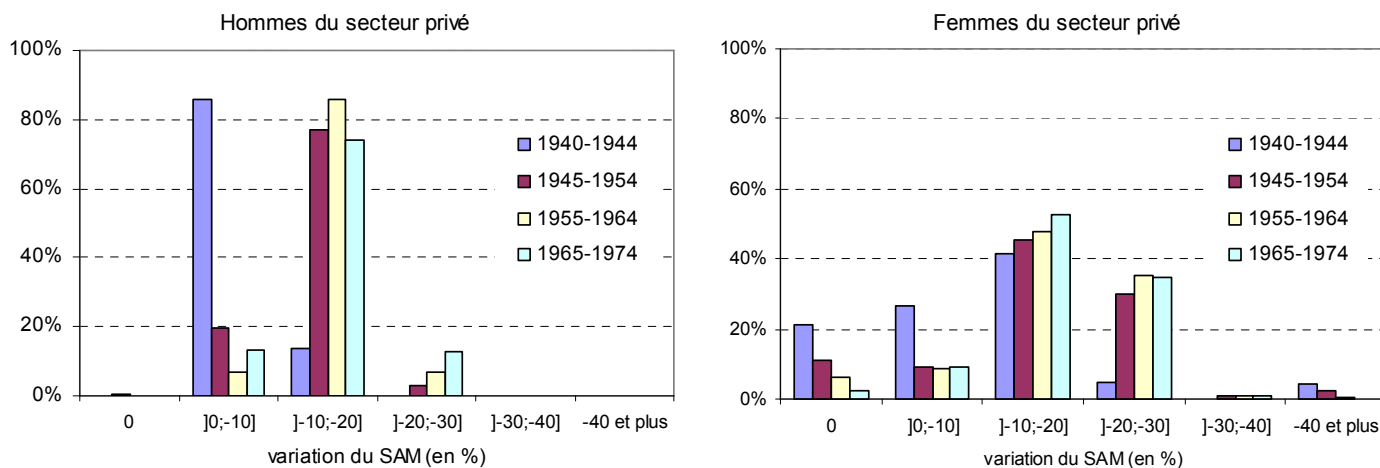
²⁴ Illustrons sur un cas très simple. Supposons P1 =10 et P2 =30, un accroissement de P1 de 10 % et de P2 de 5%, l'accroissement de la pension moyenne est alors égal à 6,25 % alors que la moyenne de l'accroissement des pensions est égal à 7,5 %.

la durée de cotisation (taux plein) ou augmenter si l'individu travaille plus longtemps. Au total, la prise en compte des régimes complémentaires²⁵ amoindrit la baisse de la pension liée à la réforme de 1993, en particulier pour les hommes des premières générations et pour les deux sexes dans les dernières générations.

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).

Or, 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. Si l'ensemble des hommes voit son SAM affecté par la réforme de 1993 (graphiques 9), ce n'est pas le cas d'un certain nombre de femmes (par exemple, plus de 20 % de celles nées entre 1940 et 1944). En effet, lorsque la durée de carrière est inférieure à 10 ans, l'extension du nombre d'années pour le calcul du salaire de référence est neutre.

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



Source : modèle de microsimulation Destinie, INSEE

Cependant, 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 et elles perdraient toujours davantage que les hommes par rapport à ce qu'elle aurait eu sans la réforme (il est possible aussi qu'on ait un effet inclusion des périodes validées au titre de l'Assurance Vieillesse des Parents au Foyer et valorisées au niveau d'un SMIC, donc de « mauvaises 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.

Ces observations faites sur le SAM d'un moins grand nombre de femmes affectées par la réforme mais dans une plus grande mesure se retrouvent mécaniquement dans l'examen des modifications de la pension (tableau 6).

²⁵ Dans Destinie, le salaire de référence entrant dans le calcul du nombre de points et la valeur du point sont indexés sur les prix. L'indexation du salaire de référence sur les salaires - moins favorable - fixée par l'accord de novembre 2003 n'est pas prise en compte.

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

Hommes

	<i>Pension de base, hors minimum contributif</i>			<i>Pension de base, y compris minimum contributif</i>			<i>Pension de droit direct⁽¹⁾</i>		
	<i>Ecart négatif</i>	<i>Identique</i>	<i>Ecart positif</i>	<i>Ecart négatif</i>	<i>Identique</i>	<i>Ecart positif</i>	<i>Ecart négatif</i>	<i>Identique</i>	<i>Ecart positif</i>
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

	<i>Pension de base, hors minimum contributif</i>			<i>Pension de base, y compris minimum contributif</i>			<i>Pension de droit direct⁽¹⁾</i>		
	<i>Ecart négatif</i>	<i>Identique</i>	<i>Ecart positif</i>	<i>Ecart négatif</i>	<i>Identique</i>	<i>Ecart positif</i>	<i>Ecart négatif</i>	<i>Identique</i>	<i>Ecart positif</i>
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 1940-1945 toucheraient avec la réforme une pension de base hors minimum contributif plus faible que celle qu'ils auraient touché sans

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

Si 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), c'est le cas pour 30 % d'entre elles quand on considère la pension de droit direct, c'est-à-dire après prise en compte du minimum. 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).

Les hommes reculeraient leur âge de départ légèrement plus que les femmes.

En ce qui concerne l'âge de liquidation, 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 (tableau 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 bloquer sur la contrainte des 65 ans. L'écart entre homme et femmes en terme d'âge de départ en retraite se réduit 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

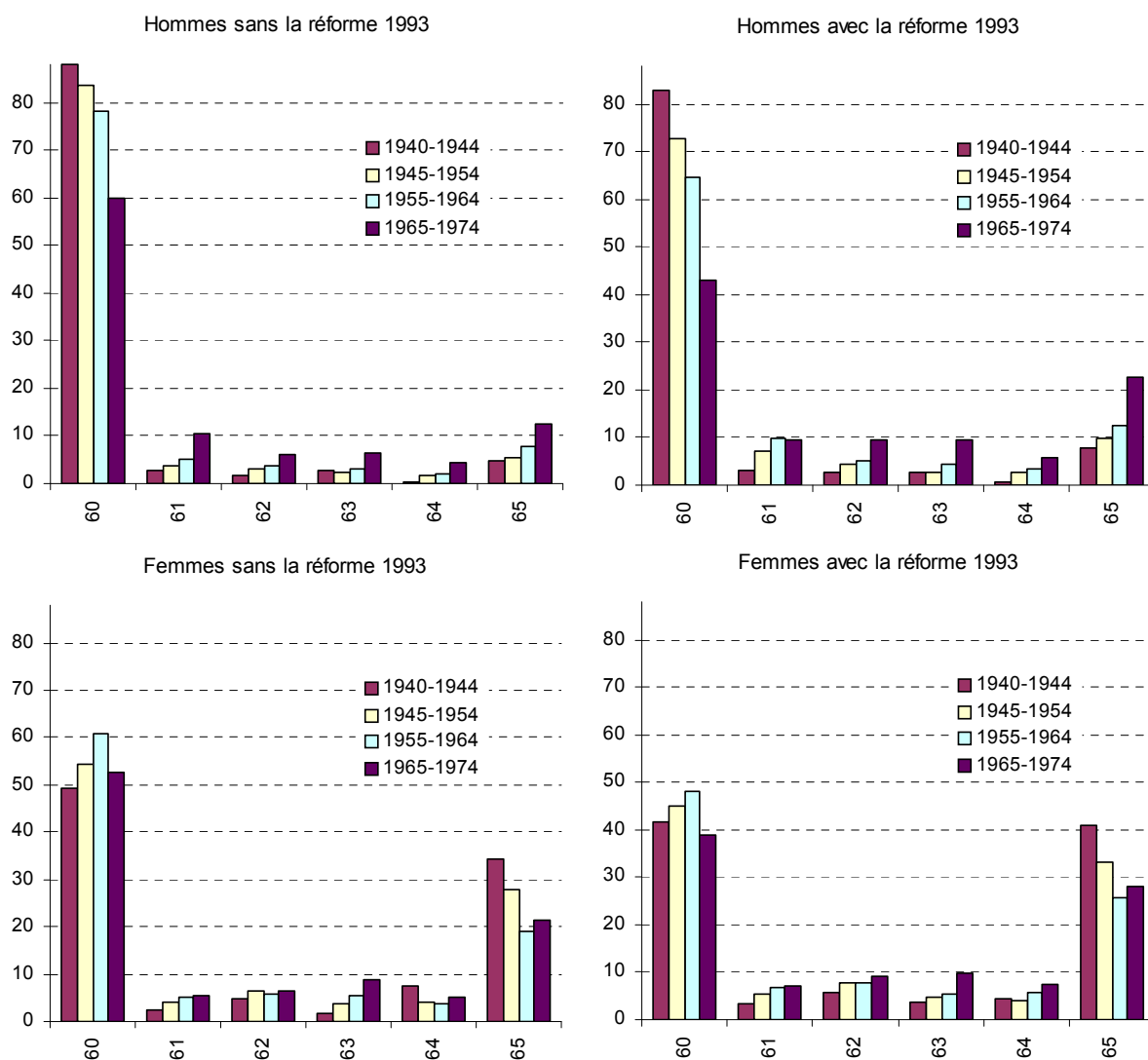
<i>Génération</i>	<i>Homme</i>		<i>Femme</i>		<i>Ecart homme/femme</i>	
	<i>Sans réforme</i>	<i>Avec réforme</i>	<i>Sans réforme</i>	<i>Avec réforme</i>	<i>Sans réforme</i>	<i>Avec réforme</i>
1940-1944	60,4	60,6	62,2	62,5	-1,8	-1,9
1945-1954	60,5	60,9	61,8	62,2	-1,3	-1,3
1955-1964	60,7	61,1	61,4	61,9	-0,8	-0,8
1965-1974	61,2	61,9	61,7	62,2	-0,5	-0,3

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

	<i>En moyenne</i>		<i>% d'individus reculent</i>	
	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
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%
			<i>D'une durée moyenne de...</i>	
1940-1944			1,8	1,8
1945-1954			1,7	1,8
1955-1964			1,7	2,0
1965-1974			1,8	1,9

Les individus partent moins à 60 ans et plus à 65 ans. Quelle 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 9).

Graphique 9 - Distribution des âges de liquidation sans et avec la réforme de 1993



Source : modèle de microsimulation Destinie, INSEE

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

IV.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 montant 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 – Ecart entre la situation avec et sans réforme 2003 sur la pension de base et sur la pension de droit direct⁽¹⁾, 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%

(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		
	Ecart négatif	Identique	Ecart positif	Ecart négatif	Identique	Ecart positif	Ecart négatif	Identique	Ecart 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		
	Ecart négatif	Identique	Ecart positif	Ecart négatif	Identique	Ecart positif	Ecart négatif	Identique	Ecart 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 instauré 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 contributif²⁶ 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%

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 si 4 femmes sur 10 serait majorée. Ce serait le cas de presque près de la moitié des hommes. Les femmes subiraient davantage la hausse de la durée de proratisation 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'auraient pas modifié leur âge de liquidation et l'autre l'auraient même avancé, au-delà de ce que permet de l'assouplissement de la décote (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).

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

Pension de droit direct ↓	Age de liquidation →			Ensemble
	Plus tard	Inchangé	Plus tôt	
<i>Ecart négatif</i>	4	33	7	44
<i>Inchangée</i>	-	7	-	7
<i>Ecart 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

²⁶ 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 particuliers au SMIC (la croissance annuel 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 observé sur ces dernières années compte tenu des « coups de pouce ». Ce second scénario est plus favorable pour les retraités touchant une faible pensions 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 toucherait le minimum contributif et la retraite de droit direct seraient de 4% supérieure à ce qu'elle aurait été sans la réforme. 53% des femmes recevraient une pension supérieure à celle qu'elle auraient reçue en l'absence de la réforme 2003 et 43% une pension inférieure. Les femmes seraient moins nombreuse 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 seraient 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 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>Ecart négatif</i>		-	28	29	57
<i>Inchangée</i>		-	7	-	7
<i>Ecart 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

L'assouplissement de la décote introduit par la réforme de 2003 inciterait ainsi 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 (tableau 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>Homme</i>		<i>Femme</i>		<i>Ecart homme/femme</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>
<i>1940-1944</i>	60,6	60,7	62,5	62,5	-1,9	-1,9
<i>1945-1954</i>	60,9	60,9	62,2	62,2	-1,3	-1,2
<i>1955-1964</i>	61,1	61,9	61,9	62,0	-0,8	-0,1
<i>1965-1974</i>	61,9	62,8	62,2	61,9	-0,3	0,9

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

	<i>En moyenne</i>		<i>% d'individus reculent</i>		<i>% d'individus avancent</i>	
	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
<i>1940-1944</i>	0,1	0,0	2 %	3 %	0 %	2 %
<i>1945-1954</i>	0,1	0,0	22 %	15 %	22 %	18 %
<i>1955-1964</i>	0,8	0,0	42 %	23 %	10 %	20 %
<i>1965-1974</i>	0,8	-0,4	46 %	21 %	8 %	30 %
			<i>D'une durée moyenne de...</i>		<i>D'une durée moyenne de...</i>	
<i>1940-1944</i>			2,7	2,3	-1,0	-1,0
<i>1945-1954</i>			2,0	2,7	-1,7	-2,4
<i>1955-1964</i>			2,2	2,7	-1,4	-3,0
<i>1965-1974</i>			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 génération²⁷. Pour un individu salarié, avancer son départ permet un gain de bien-être, lié à l'augmentation du temps disponible pour les

²⁷ 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 le RMI et ne valident rien.

loisirs. En revanche, le coût de ce décalage est à 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 terme de loisir à avancer d'un an son âge de liquidation. Mais le coût en terme de retraite future est plus faible : il n'y a pas de renonciation à un an de salaire. De plus les inactifs dit « purs » (qui ne sont ni dispensés de recherche d'emploi, ni préretraités) ne cotisent pas pour la retraite.

Au total, parmi les individus de la dernière génération qui suite à la réforme de 2003 partent plus tôt que ce n'aurait été le cas sans réforme, il y aurait plus de 9 inactifs sur 10. On peut distinguer deux types d'inactif :

-L'inactif « pur », qui ne valide pas de droits à la retraite pendant leur période d'inactivité. Il peut être amené avant réforme à liquider quand même 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 appliquée²⁸. 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.

-L'inactif qui valide des droits en retraite pendant la période d'inactivité (dispensé de recherche d'emploi ou préretraité), l'assouplissement de la décote et l'allongement de la durée cible de validation l'amènent dans certains cas à procéder à un nouvel arbitrage et éventuellement à liquider plus tôt.

Le décalage moindre des femmes par rapport aux hommes en terme 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 effets, 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.

Tableau 15- Proportion d'individu avançant ou reculant leur âges de liquidation par rapport à la situation sans réforme selon l'occupation l'année précédant la liquidation– salariés du secteur privé, génération 1965-1974

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

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

²⁸ On rappelle que pour le calcul de la décote, le nombre de trimestres manquants pris en compte résulte du calcul le plus avantageux entre l'âge de départ de l'individu et l'âge de 65 ans et le nombre de trimestres déjà validés par lui et la durée cible, cette disposition concerne tous les inactifs.

IV.3.2 Pour les salariés du secteur public : peu d'impact de la réforme 2003 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 prise en compte du minimum garanti tend à accroître la réduction moyenne chez les femmes, dans la mesure où un certain nombre de femmes sont exclues du dispositif avec la réforme (17% des femmes touchant le minimum garanti sans la réforme ne le touchent plus avec la réforme). Avec 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 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%

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%. Ces faibles modifications masquent des disparités plus importantes. Près de 6 hommes sur dix appartenant à la dernière génération ont une pension à la liquidation réduite, et quatre majorée, (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

Hommes

Génération	Pension de base hors minimum garanti			Pension de base y compris minimum garanti		
	Ecart négatif	Identique	Ecart positif	Ecart négatif	Identique	Ecart positif
1945-1954	37	20	43	37	20	43
1955-1964	51	2	47	51	2	47
1965-1974	60	0	40	60	0	40

Femmes

Génération	Pension de base hors minimum garanti			Pension de base y compris minimum garanti		
	Ecart négatif	Identique	Ecart positif	Ecart négatif	Identique	Ecart positif
1945-1954	40	14	46	38	16	46
1955-1964	57	0	43	56	1	43
1965-1974	55	0	45	55	0	45

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 parce que la réforme incite les individus à modifier leur comportement de départ en retraite : ils s'adapteraient aux nouveaux barèmes introduits par la nouvelle législation en décalant assez massivement leur âge de départ en retraite (tableau 19 et 20), afin de maintenir leur taux de remplacement à la liquidation à peu près constant par rapport à la situation sans réforme.

Tableau 19 -Age moyen de liquidation induit par la réforme de 2003, par rapport à la situation sans réforme, salariés du public

Génération	Homme		Femme		Ecart homme/femme	
	Sans réforme	Avec réforme	Sans réforme	Avec réforme	Sans réforme	Avec réforme
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

Génération	En moyenne		% d'individus reculent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
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 1940-1944 décalent en moyenne de 0,4 an leur départ en retraite du fait de la réforme. Ils sont 14% à reculer et ceux qui reculent le font en moyenne de 2,7 ans.

Les hommes du secteur public de la dernière génération partiraient en moyenne 2,3 ans plus tard, et les femmes 2,1 ans qu'en l'absence de réforme. Ce décalage de l'âge de liquidation moyen serait relativement fort, et ce d'autant plus qu'une fois encore cette moyenne recouvre des situations très différentes : ainsi 64 % des hommes fonctionnaires partiraient 3,6 ans plus tard en retraite (et 36% à la même date), et plus d'une femme fonctionnaire sur deux liquiderait 4 ans plus tard (et l'autre moitié à la même date). On observe donc un décalage massif, qui le serait plus encore 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 (tableau 21a et 21b), on constate que chez les hommes comme chez les femmes des générations 1965-1974, 40 % des individus 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 partent pas « suffisamment » plus tard, soit parce qu'ils ne peuvent pas (parce qu'ils bloquent sur l'âge maximal de liquidation²⁹), soit parce qu'ils privilégient le loisir.

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

²⁹ Dans les textes, il existe la possibilité de travailler au delà de 65 ans. Dans le modèle Destinie, les départs sont contraints à 65 ans.

<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>Ecart négatif</i>			25	35	-	60
<i>Inchangée</i>			-	0	-	0
<i>Ecart 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>Ecart négatif</i>			14	39	2	55
<i>Inchangée</i>			-	-	-	-
<i>Ecart 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 sont 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 publique³⁰(tableau 22). Les fonctionnaires appartenant aux catégories actives sont supposés connaître une plus forte pénibilité du travail et disposent de ce fait par construction du modèle d'une préférence pour le loisir plus forte. Le décalage d'un an du départ en retraite leur est donc toute chose égale par ailleurs plus difficile. Ainsi, ils ne décalent pas « suffisamment » leur âge de départ en retraite.

Tableau 22 - Différence de comportement entre les actifs et les sédentaires de la fonction publique pour la génération 1965-1974

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

Source : modèle de microsimulation Destinie, INSEE

Note de lecture : Parmi les hommes fonctionnaires de la génération 1965-1974, 45% appartenait à la catégorie actives. Au sein de cette catégorie, le décalage moyen du fait de la réforme est de 2 an et 50% des hommes partent au même âge avant et après la réforme.

³⁰ 35,2% des hommes contre 14,5% des femmes parmi les nouveaux retraités des années 2031-2040

V - 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 la réduction aurait cependant été plus importante si les réformes de retraite de 1993 et de 2003 n'avaient pas été mises en œuvre. En effet, dans ce cas et pour la génération 1965-1974, les hommes auraient perçu à la liquidation une pension 47 % plus élevée que celle des femmes. Avec la réforme de 1993, le ratio s'établit à 1,54 et avec celle de 2003 à 1,59. Le principal dispositif de la réforme de 1993 qui impacte davantage les femmes est l'allongement de 10 à 25 du nombre d'années prises en compte pour le calcul du salaire de référence servant au calcul de la pension. En effet, l'effet lissage est ainsi moins important alors que les carrières des femmes sont plus heurtées que celles des hommes.

Ainsi, bien que ces deux réformes ne comportent pas de dispositif sexué, les différences de caractéristiques des trajectoires professionnelles des hommes et des femmes conduisent à un impact différencié sur le montant moyen de pension à la liquidation. Par ailleurs, la réforme de 2003 inverserait très sensiblement l'écart entre les âges de liquidation moyens. Les femmes de la génération 1965-1974 partiraient plus tôt que les hommes, alors qu'elles partaient plus tard dans les générations plus anciennes. En effet, l'assouplissement de la décote et donc la moindre pénalité associée à un départ précoce introduite par la réforme de 2003, inciterait un certain nombre de femmes inactives à avancer leur âge de départ à la retraite.

Comme dans tout exercice de projection, il faut rappeler que les résultats sont sensibles au choix des hypothèses macroéconomiques (évolution des taux d'activité, du taux de chômage, du taux de temps partiel...). Par ailleurs, la modélisation retenue dans Destinie comporte certaines limites, en particulier les résultats sont sensibles au modèle de comportement de départ à la retraite retenu.

Pour terminer, il est important de noter que ces évolutions moyennes masquent des évolutions différenciés 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 ; 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 être intéressant d'introduire une approche « ménage » de ces questions, la comparaison entre des ménages de retraités composé d'une personne et ceux composés d'un couple étant certainement une clé de lecture pertinente.

Références

- BARDAJI J., SEDILLOT B., WALRAET E. (2001), « Evaluation 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. ET GODEFROY P. (2004), « Is the pensions gender gap closing ? », *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 SOCIETE*, n° 43
- COEFFIC N. (2002), « LES MONTANTS DES RETRAITES PERÇUES EN 2001 », *ETUDES ET résultats*, n° 183, DREES
- COEFFIC N. (2003), « L'âge de liquidation de la génération 1934 », *Etudes et résultats*, n° 237, DREES.
- CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES (2001), *Retraites : renouveler le contrat social entre les générations*, 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 et Carré, 2004, « Les salaires des agents de l'Etat 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
- LANQUETIN M.T. (2003), « Les retraites des femmes : quelle égalité ? », *Droit Social*, n° 11
- MARUANI M. (2000), *Travail et emploi des femmes*, Eds la Decouverte
- MESLE 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 », *Etudes 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 et Quarré, 2002, « Les agents de l'Etat : évolutions entre 1990 et 2000 », *Insee première*, n° 865.
- RAYNAUD E. (2003), « L'évolution des retraites versées entre 1997 et 2001 », *Etudes 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

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

T 02 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
Ensemble des carrières							
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
Dont carrières complètes							
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 : Echantillon interrégimes des retraités, 2001, DREES

Les retraites perçues par les femmes en fonction de leurs régimes d'affiliation							
<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>							
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							
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	
UN SEUL RÉGIME DE BASE : RETRAITÉES UNIPENSIONNÉES							
. 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	
Ensemble des anciennes salariées	64,6	33,4	683	1 175	0,42	0,67	
. 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 (CANCABA)	0,2	24,1	272	542*	0,40	-	
. Professions libérales	0,1	20,5	1 616	2 376*	0,78	-	
Ensemble des anciennes non salariées	9,8	49,8	313	381	0,51	0,65	
Ensemble des unipensionnées	74,4	35,5	635	1 029	0,43	0,64	
PLUSIEURS RÉGIMES DE BASE : RETRAITÉES POLYPENSIONNÉES							
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	
Ensemble des anciennes salariées	18,4	44,0	771	1 070	0,54	0,72	
. 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 (CANCABA)	0,3	57,5	564	701	0,61	0,73	
. Professions libérales	0,2	71,5	1 641	1 749	0,69	0,70	
Ensemble des anciennes non salariées	6,4	64,4	483	559	0,58	0,64	
Autres (3)	0,8	58,0	641	822	0,54	0,67	
Ensemble des polypensionnées	25,6	49,5	695	896	0,55	0,67	
ENSEMBLE	100,0	39,1	650	986	0,47	0,67	

* 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 (clerks de notaire), Banque de France, SEITA, FSPDEIE (ouvriers de l'Etat).

(2) Les poly-pensionnées 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 Echantillon interrégimes de retraités, les poly-pensionnés avaient été classés selon le nombre et la nature de leurs régimes de base, sans tenir compte des durées d'affiliation.

(3) Poly-pensionnées 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 - Echantillon interrégimes de retraités 2001.

Les retraites perçues par les femmes en fonction de leurs régimes d'affiliation

À 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.

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

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
UN SEUL RÉGIME DE BASE : RETRAITÉES UNIPENSIONNÉES						
. Salariées du secteur privé (régime général)	56,0	32,2	583	1 072	0,37	0,63
. Fonctionnaires civiles 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
Ensemble des anciennes salariées	64,6	33,4	683	1 175	0,42	0,67
. 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
. Artisans (CANCAVA)	0,2	24,1	272	542*	0,40	
. Professions libérales	0,1	20,5	1 616	2 376*	0,78	-
Ensemble des anciennes non salariées	9,8	49,8	313	381	0,51	0,65
Ensemble des unipensionnées	74,4	35,5	635	1 029	0,43	0,64
PLUSIEURS RÉGIMES DE BASE : RETRAITÉES POLYPENSIONNÉES						
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 civiles 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
Ensemble des anciennes salariées	18,4	44,0	771	1 070	0,54	0,72
. 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
. Artisans (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
Ensemble des anciennes non salariées	6,4	64,4	483	559	0,58	0,64
. Autres (3)	0,8	58,0	641	822	0,54	0,67
Ensemble des polypensionnées	25,6	49,5	695	896	0,55	0,67
ENSEMBLE	100,0	39,1	650	986	0,47	0,67

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

(1) Régimes spéciaux dont les règles de calcul de la retraite sont proches de celles des fonctionnaires : SNCF, ENIM (marins), EDF-GDF, RATP, CRP/CEN (clercs de notaire), Banque de France, SEITA, FSP/OFIE (ouvriers de l'État).

(2) Les polypensionnées ont ici été 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		Niveau de la surcote
	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	
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.