

Objet : Les écarts de pensions tous régimes entre les hommes et les femmes : analyse sur les nouveaux retraités de droit propre du régime général de 2017

Référence : 2021-072

Date : Septembre 2022

Direction statistiques, prospective et recherche

Pôle/Sous-Direction : Evaluation

Auteur(s) : Mylène Julliot

Téléphone : 01 55 45 80 59

Diffusion : DSPR

Mots clés : Montants de pensions tous régimes, avantages additionnels au droit propre, SAM, carrière

Résumé :

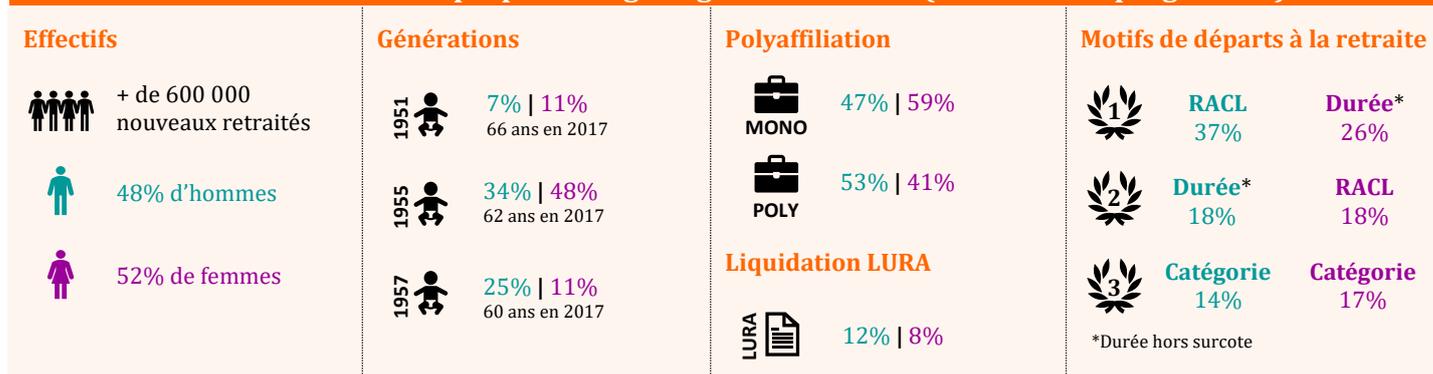
Cette étude documente plus en détails des effets de la carrière passée des hommes et des femmes sur leurs pensions, en lien fin avec la législation, sur un flux relativement récent. Pour ce faire, les quelques 600 000 nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017 ont été retenus.

Pour ces assurés dont la pension de droit propre a pris effet au régime général en 2017, la pension totale tous régimes des femmes, composée à la fois des droits propres tous régimes et des droits dérivés tous régimes, est en moyenne inférieure de 30% à celle des hommes. L'écart est plus marqué pour les pensions les plus faibles (-39% d'écart entre les premiers quartiles de pension) que pour les plus élevées (-24% entre les derniers quartiles).

Ceci s'explique principalement par des trajectoires professionnelles plus heurtées en termes d'emploi pour les femmes même si les avantages familiaux (AVPF, MDA, majoration pour enfants) compensent tout ou partie de ces interruptions de carrière. Au total, parmi les nouveaux pensionnés au titre de la retraite anticipée carrière longue ou de la durée, les femmes ont des durées d'assurance supérieures à celle des hommes, alors que cela reste l'inverse au sein des départs à l'âge d'annulation de la décote. Par ailleurs, le système de retraite (pour le secteur privé) compense moins les moindres salaires, et en particulier les moindres salaires dus au temps partiel. De ce fait, le SAM est l'élément qui contribue le plus à l'inégalité de droit propre de base (obtenu par multiplication du SAM avec le taux et le coefficient de proratisation, hors MICO et avantages additionnels) entre les hommes et les femmes. En effet, ces dernières ont un droit propre de base inférieur de 27% à celui des hommes, à mettre en lien avec un SAM inférieur de 25%. En ajoutant le MICO, l'écart de pension de droit propre de base au régime général s'amointrit en faveur des femmes pour atteindre 24% avec la légère augmentation liée à l'ajout des majorations enfants et tierce personne. Parmi les autres éléments entrant dans le calcul de la pension totale tous régimes, les pensions de réversion (base et complémentaire) jouent un rôle égalisateur pour les femmes alors que les inégalités sont très fortes pour les droits propres complémentaires (Agirc-Arrco, Ircantec, RCI).

Les écarts de pensions entre les hommes et les femmes nouveaux retraités de droit propre de 2017

Les nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017 (hors retraite progressive)¹



Les pensions tous régimes des nouveaux retraités de 2017²

Montants de pensions totales annuelles tous régimes

22 362 € | 15 664 €
(en moyenne, euros 2017)

22 264 € de DP ———— ———— 14 666 € de DP
98 € de DD ———— ———— 998 € de DD

Part des assurés percevant uniquement un droit propre, au moment du départ à la retraite



Décomposition de la pension totale annuelle tous régimes

			Ecart relatif
SAM	16 406 €	21 856 €	25%
Durée assurance tous régimes	160 T	164 T	2%
Taux	50 %		1%
Coefficient de proratisation	89%	95%	6%
Pension de DP de base au RG, hors MICO et avantages additionnels	7 126 €	9 808 €	27%
MICO	135 €	428 €	
Pension de DP de base au RG, y compris MICO, hors avantages additionnels	7 554 €	9 944 €	24%
ME et autres avantages additionnels	258 €	352 €	27%
Pension de DP de base au RG, y compris MICO et avantages additionnels	7 814 €	10 307 €	24%
Pension de réversion au régime général	36 €	399 €	
Pension totale au RG, hors complémentaires	8 213 €	10 343 €	21%
Pensions de droit propre dans les autres régimes de base	3 638 €	5 329 €	31%
Pensions de droit dérivé dans les autres régimes de base	37 €	283 €	
Pensions de droit propre complémentaires	3 168 €	6 627 €	52%
Pensions de droit dérivé complémentaires	24 €	316 €	
Pension totale tous régimes	15 664 €	22 362 €	30%

(en moyenne, euros 2017)

Source : Base retraités 2004-2018.

Champs : 1. Nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017, hors retraite progressive, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019.

2. Nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017, hors retraite progressive, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019, dont les pensions sont renseignées à l'EIRR pour l'ensemble de leur(s) régime(s) d'affiliation(s) (85% des nouveaux retraités de 2017)

▶▶ INTRODUCTION

Les inégalités de pensions entre les hommes et les femmes : une problématique constante

La question de l'égalité entre les hommes et les femmes n'est pas un sujet nouveau en France, tant les différences restent marquées, que ce soit dans la sphère privée ou professionnelle, malgré les différents dispositifs mis en place au fil du temps¹. En ce qui concerne l'activité professionnelle, plusieurs aspects distinguent l'activité féminine de l'activité masculine :

- Aux âges actifs, même si la participation des femmes au marché du travail est moindre que les hommes, elle augmente au fil des générations, car les femmes ne sont plus seulement assignées à l'univers domestique ou à l'éducation des enfants. De ce fait, l'écart entre le taux d'activité des femmes et des hommes a énormément régressé [Collet et Rioux, 2017]. Une autre convergence entre les hommes et les femmes est observée depuis la fin des années 2000, pour le risque chômage. Auparavant, les femmes étaient bien plus touchées par le chômage mais cet écart avec les hommes s'est peu à peu résorbé. D'une part, le niveau de diplôme des femmes a augmenté, ce qui a facilité leur insertion professionnelle et a donc réduit leur risque de connaître le chômage. D'autre part, les femmes sont surreprésentées dans le secteur des services, qui est moins exposé au chômage que le secteur industriel ou de la construction, où les hommes sont majoritaires [Collet et Rioux, 2017].
- Si les taux d'activité des femmes et des hommes se rapprochent, l'écart est néanmoins maximal entre 25 et 39 ans, en raison des profils d'activité féminins marqués par la maternité [Rapport annuel du Conseil d'Orientation des Retraites (COR), 2020]. En effet, les interruptions d'activité (temporaires ou durables) sont beaucoup plus fréquentes pour les femmes, et reflètent l'idée chronique d'une « *vocation parentale* » propre aux femmes et la complexité pour certaines d'articuler vie professionnelle et vie familiale [Collet et Rioux, 2017].
- De plus, une part importante de la progression des femmes sur le marché du travail s'explique par le recours non négligeable au temps partiel. En effet, le travail à temps partiel des femmes s'est développé à partir des années 1970, jusqu'à son apogée à la fin des années 1990 [Rapport annuel du COR, 2020]. Dans la période récente, le recours au temps partiel se stabilise pour les femmes (à hauteur de 30%) et progresse légèrement chez les hommes (à hauteur de 8%) [Rapport annuel du COR, 2020]. Pour finir, comparativement aux hommes, les femmes sont également plus souvent en situation de sous-emploi, et souhaiteraient donc travailler davantage.
- Enfin, un des facteurs révélateurs des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes porte sur le revenu, qui intègre deux dimensions : le salaire en équivalent temps plein (prix d'une unité de travail salarié) et le volume de travail réalisé au cours de l'année. Sur ce dernier point, les femmes sont plus souvent à temps partiel, et effectuent moins d'heures supplémentaires que les hommes, ce qui conduit donc à une rémunération inférieure à celle des hommes. Pour ce qui est du salaire en équivalent temps plein, il se définit par les caractéristiques des individus (diplômes, expérience professionnelle, catégorie socio-professionnelle...) et des emplois (secteurs d'activité, statut de l'emploi, entreprise...). Or, si les différences de diplômes

¹ Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances, [Chronologie des dispositions en faveur de l'égalité femmes-hommes](#) [consulté le 15/12/2020]

étaient jadis conséquentes entre les femmes et les hommes, elles sont aujourd'hui inexistantes, voire à l'avantage des femmes pour les plus jeunes générations. De ce fait, les différences de revenu en équivalent temps plein, proviennent principalement de la « *ségrégation des emplois* », dans la mesure où les femmes occupent plus fréquemment que les hommes des postes moins favorables en termes de catégories socio-professionnelles, dans des secteurs d'activité moins rémunérateurs. Néanmoins, une fois que ces différences de caractéristiques ont été prises en compte, il subsiste une partie « inexplicée » de l'écart salarial, pouvant être le reflet de variables non observées ou de pratiques de discrimination salariale [Rapport annuel du COR, 2020].

Si les différences entre les femmes et les hommes sont constatées tout au long de la carrière professionnelle, elles perdurent au moment de la retraite, dans la mesure où le système de retraite français est fondé sur la contributivité et « *assure donc aux retraités le versement de pensions en rapport avec les revenus qu'ils ont tirés de leur activité* »². De fait, les écarts de niveaux des retraites résultent surtout des carrières féminines plus courtes et moins bien rémunérées, marquées par la maternité (quel que soit le régime d'affiliation, il y a plus de femmes que d'hommes à percevoir des petites retraites, même si les écarts sont plus marqués dans le secteur privé) [Bonnet *et al*, 2015].

Pour tenter de corriger ces inégalités au moment de la retraite, des droits familiaux (en plus des éventuels droits conjugaux) complètent les pensions de droit propre. Ceux-ci ont pour objectif de compenser l'impact des enfants sur la carrière, et donc à donner plus de droits à retraite pour les assurés ayant eu des enfants [Rapport annuel du COR, 2008], en majorant la durée d'assurance, et/ou en majorant les montants de pensions. Ainsi, peuvent être cités : l'Allocation Vieillesse des Parents au Foyer (AVPF), la Majoration de Durée d'Assurance (MDA), la majoration pour enfant (ME) dès lors qu'un assuré a élevé trois enfants ou plus. Tous ces dispositifs (hormis l'AVPF), dépendent du régime d'affiliation de l'assuré et sont soumis à des règles différentes d'un régime à l'autre³.

Désormais, l'écart de pensions entre les hommes et les femmes au moment de la retraite, est devenu une problématique à part entière et récurrente, évoquée dans les publications de la Drees, de la Cnav, du COR ou de l'Insee : « *Malgré la hausse de l'activité féminine et les avantages de droits familiaux et conjugaux, les écarts de niveaux de retraite sont encore importants (...). Les pensions de droit direct (c'est-à-dire associées à la carrière professionnelle passée) des femmes retraitées restent très inférieures à celles des hommes, de 42 % en moyenne en 2014 pour l'ensemble des retraités de plus de 65 ans*⁴ ». En effet, auparavant, aucune réflexion particulière n'était menée sur ce sujet dans la mesure où l'hypothèse sous-jacente, liée à la division traditionnelle des tâches domestiques, était que « *le faible niveau (ou l'absence) de droits directs pour les femmes était compensé par les revenus de leur conjoint de*

² Légifrance, [Code de la sécurité sociale – Article L111-2-1](#) [consulté le 14/12/2020]

³ Pour une analyse détaillée des avantages familiaux et conjugaux, voir : Conseil d'orientation des retraites (COR), 2008, « *Retraites : droits familiaux et conjugaux - Rapport annuel du COR* », Décembre.

⁴ Collet M., Rioux L., 2017, « *Scolarité, vie familiale, vie professionnelle, retraite : parcours et inégalités entre femmes et hommes aux différents âges de la vie* », Insee Références « Femmes et hommes, l'égalité en question », Insee, Mars.

leur vivant, et par une pension de réversion après leur décès⁵ ». De fait, les femmes qui ne se retrouvaient pas dans cette configuration relevaient des analyses sur la pauvreté et des politiques de minima sociaux. Or, depuis quelques décennies, les carrières des femmes, les conditions de départs en retraite et les modèles familiaux ont évolué et arrivent donc de plus en plus fréquemment à la retraite, des personnes divorcées ou célibataires [Bonnet *et al*, 2015].

Face à ce nouveau regard posé sur les inégalités genrées au moment de la retraite, les pouvoirs publics ont également pris conscience de l'enjeu que représente l'égalité des femmes et des hommes au moment de la retraite, comme en atteste la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 « *garantissant l'avenir et la justice du système de retraites* », à travers trois grands principes⁶ : assurer la pérennité des régimes de retraite ; simplifier le système et renforcer sa gouvernance ; rendre le système plus juste, de sorte que « *les assurés bénéficient d'un traitement équitable au regard de la durée de la retraite comme du montant de leur pension, quel que soit leur sexe [...]* » avec « *un objectif de solidarité entre les générations et au sein de chaque génération, notamment par l'égalité entre les femmes et les hommes [...]*⁷ ». En outre, cette loi du 20 janvier 2014, assigne au COR la mission de « *suivre l'évolution des écarts et inégalités de pensions des femmes et des hommes et d'analyser les phénomènes pénalisant les retraites des femmes, dont les inégalités professionnelles, le travail à temps partiel et l'impact d'une plus grande prise en charge de l'éducation des enfants*⁷ ». Quant au Comité de suivi des retraites, il a pour mission de rendre « *au plus tard le 15 juillet (...) un avis annuel et public (...) analysant la situation comparée des femmes et des hommes au regard de l'assurance vieillesse, en tenant compte des différences de montants de pensions, de la durée d'assurance respective et de l'impact des avantages familiaux de vieillesse sur les écarts de pensions*⁸ ».

⁵ Bonnet C., Meurs D., Rapoport B., 2015, « *Synthèse de la littérature, recension des travaux existant et analyse des écarts de pension entre hommes et femmes* », Projet de recherche : Ecart de retraite entre les hommes et les femmes dans le privé et le public – Programme CHA/IRES, EconomiX – Université de Paris Ouest Nanterre La Défense, Janvier.

⁶ Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, [Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 "garantissant l'avenir et la justice du système de retraites"](#) [consulté le 14/12/2020]

⁷ Légifrance, [Code de la sécurité sociale – Article L114-2](#) [consulté le 29/01/2021]

⁸ Légifrance, [Code de la sécurité sociale – Article L114-4](#) [consulté le 29/01/2021]

La nécessité de faire le point sur les inégalités de pensions entre les hommes et les femmes

Il nous a donc semblé utile de faire le point, par rapport à ce qui avait été constaté par Albert et Bac pour les nouveaux retraités de 2009⁹, sur ce domaine relativement complexe des inégalités de pensions entre les femmes et les hommes, étant donné qu'il résulte à la fois des disparités au sein des carrières, des évolutions de législation, ou des modifications de comportement de départs en retraite.

Pour disposer de données récentes, il a été décidé de s'intéresser aux nouveaux retraités de droit propre au régime général dont la pension a pris effet en 2017 (voir Encadré n°1 : *Les données du flux de retraités de droit propre 2017*). Le choix d'une année de départ a l'inconvénient d'être potentiellement sensible aux effets de composition des différents flux suite aux changements de législation. Ainsi, l'année 2017 compte un mois sans départ possible à l'âge légal d'ouverture des droits¹⁰ et 5 mois sans départ possible à l'âge exact d'annulation de la décote¹¹. Toutefois, si les effets de la réforme de 2010 perturbent la composition des différents flux par motifs de départ, ils ne remettent pas en cause la nature des résultats des comparaisons femmes-hommes, en particulier quand on raisonne à motif de départ ou à génération donnée.

- ▶ La partie 1 de l'étude décrit les effectifs de nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017.
- ▶ Les parties 2 et 3 de l'étude analysent les différences de montants de pensions tous régimes, qui sont par la suite mises en regard de facteurs explicatifs liés à la carrière de l'assuré.
- ▶ La partie 4 de l'étude se focalise sur les différences de montants de pension de droit propre au régime général, pour les monoaffiliés du régime général, sous le prisme du SAM et des avantages additionnels au droit propre.

⁹ Albert C., Bac C., 2012, « *Inégalités de pensions : de la convergence des hommes vers les femmes ?* », Retraite et société n°63, Cnav, Juillet.

¹⁰ En effet, l'âge légal d'ouverture des droits est passé de 61 ans et 7 mois pour la génération 1954 (qui est partie à cet âge jusqu'en août 2016) à 62 ans pour la génération 1955 (qui a pu partir à l'âge d'ouverture des droits à compter de février 2017, si l'on excepte les personnes nées le 1^{er} janvier 1952 qui ont pu partir dès janvier).

¹¹ En effet, l'âge légal d'annulation de la décote est passé de 65 ans et 4 mois pour les assurés nés au second semestre de 1951 (qui sont partis à cet âge jusqu'en mai 2017) à 65 ans et 9 mois pour la génération 1952 (qui a pu partir à cet âge à partir de novembre 2017, si l'on excepte les personnes nées le 1^{er} janvier 1952 qui ont pu partir dès octobre). Il n'y a donc pas eu (ou peu) de départ à l'âge exact d'annulation de la décote entre juin et octobre 2017.

ENCADRE N°1

Les données du flux de retraités de droit propre 2017

Présentation générale

Depuis 2003, la DSPR dispose des flux exhaustifs des nouveaux retraités de droit propre. Chaque année ces flux sont rassemblés sur une seule table : la base retraités. La table arrêtée au 31 décembre 2018 se compose d'un peu plus de 9 170 000 prestataires, pour un total d'un peu plus de 840 variables. Ces variables concernent des informations sur le retraité (date de naissance, sexe, situation familiale, pays de naissance...), des informations sur la carrière (salaires, types de trimestres reportés au compte...), ainsi que des éléments sur la liquidation de la pension (montants de pensions, durées validées, trimestres de majoration, surcote...). Dans le cas où un assuré est présent dans plusieurs flux successifs, seule l'information la plus récente est conservée.

Pour obtenir le flux 2017, c'est-à-dire les nouveaux retraités de droit propre de 2017, seuls les assurés avec une année d'effet de l'avantage principal de droit propre égale à 2017, ont été extraits de la base retraités 2004-2018.

Ainsi, pour les nouveaux retraités de 2017, en prenant en compte les pensions liquidées au plus tard le 31 décembre 2018, 633 996 assurés ont liquidé leur pension au régime général, dont 9 646 au titre de la retraite progressive. Ces derniers ne sont pas conservés pour cette étude. De fait, le champ initial de nouveaux retraités de droit propre 2017 utilisé dans cette étude est composé de 624 350 assurés.

Définition des monoaffiliés-polyaffiliés pour les nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017

Les nouveaux retraités du régime général de 2017 intègrent à la fois des retraités ayant été affiliés à un seul régime au cours de leur carrière (les monoaffiliés qui sont donc monopensionnés¹²) et des retraités ayant été affiliés à plusieurs régimes au cours de leur carrière (les polyaffiliés qui peuvent être monopensionnés dans le cadre d'une liquidation en LURA, ou polypensionnés). Pour définir cette notion de monoaffiliés-polyaffiliés, deux types de raisonnement peuvent être mobilisés, à partir des informations contenues dans la base retraités. Il est donc possible de déterminer les polyaffiliés :

- en comparant les informations de liquidation inscrites au SNSP (durées validées tous régimes et au régime général/régimes alignés en cas de LURA), et les informations de carrière inscrites au SNGC¹³ à partir des reports.
- soit directement à partir des informations de carrière, et c'est ce qui a été fait pour cette étude. L'avantage de cette méthode est de pouvoir détailler plus finement la polyaffiliation, pour ensuite la mettre en lien avec les écarts de pensions hommes-femmes. Cela permet également de s'affranchir des difficultés posées par la LURA en termes d'analyse de carrière.

¹² Une personne est dite **monoaffiliée** si elle a été affiliée à un seul régime au cours de sa carrière alors qu'une personne est dite **polyaffiliée** si elle a été affiliée à plusieurs régimes de base au cours de sa carrière. Une personne est dite **monopensionnée** si elle perçoit une pension de droit direct dans un seul régime de base alors qu'une personne est dite **polypensionnée** si elle perçoit des pensions de droit direct dans au moins deux régimes de base différents.

¹³ Le **SNGC** mémorise la totalité de la carrière de tous les assurés sociaux. Au régime général, la qualité d'assuré social s'acquiert par le versement d'une cotisation vieillesse, aussi minime soit-elle. Ainsi, dès lors qu'un individu a un salaire cotisé, un salaire forfaitaire AVPF (Assurance Vieillesse des Parents au Foyer), un trimestre validé dans les autres régimes ou une période assimilée, il entre dans le SNGC.

Comparaison des deux méthodes de détermination des monoaffiliés-polyaffiliés

	Raisonnement en termes de liquidation (à partir du SNSP et du SNGC)	Raisonnement en termes d'affiliation (à partir du SNGC)
Monoaffiliés	52%	53%
Polyaffiliés	48%	47%

↑
Raisonnement retenu
dans le cadre de cette étude

Source : Base retraités 2004-2018.

Champ : Nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017, hors retraite progressive, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019.

Montants de pensions renseignés pour les nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017

Pour les nouveaux retraités de 2017, l'ensemble des montants de pensions sont des montants annuels bruts, en euros 2017, issus de deux sources de données : le SNSP et l'EIRR¹⁴. Le SNSP renseigne uniquement sur les pensions versées par le régime général, alors que l'EIRR renseigne en plus, sur les montants servis par les autres régimes.

En s'intéressant à la répartition des monoaffiliés-polyaffiliés / monopensionnés-polypensionnés parmi les nouveaux retraités de 2017, il est apparu que les deux sources de données (SNSP et EIRR) ne conduisaient pas toujours aux mêmes effectifs. Ainsi, pour les nouveaux retraités de 2017 :

- 78% des nouveaux retraités de droit propre de 2017 ont autant de pensions de base renseignées à l'EIRR qu'ils ont eu de régimes d'affiliations au cours de leur carrière.

- 18% des nouveaux retraités de droit propre de 2017 n'ont pas autant de pensions de base renseignées à l'EIRR qu'ils ont eu de régimes d'affiliations au cours de leur carrière. Ceci peut s'expliquer de 2 manières :

- Avec la LURA, les assurés qui ont été affiliés au cours de leur carrière au régime général et/ou à la sécurité sociale des indépendants et/ou à la mutualité sociale agricole salariée, ne se verront verser au moment de la retraite qu'une seule pension, par le dernier des trois régimes où l'assuré a été affilié, sauf exceptions. De fait, ces assurés polyaffiliés sont connus à l'EIRR comme étant monopensionnés du régime liquidateur. Au régime général, cela concerne 35% des nouveaux retraités de droit propre de 2017 qui n'ont pas autant de pensions de base renseignées à l'EIRR qu'ils ont eu de régimes d'affiliations au cours de leur carrière, en raison de la liquidation en LURA.

- Au moment de l'extraction de la base retraités, certains montants des autres régimes ne sont pas disponibles. Cela concerne 65% des nouveaux retraités de droit propre de 2017 qui n'ont pas autant de pensions de base renseignées à l'EIRR qu'ils ont eu de régimes d'affiliations au cours de leur carrière, en raison d'une absence de liquidation dans les autres régimes, d'une remontée d'informations incomplète à l'EIRR. Il peut aussi y avoir des cas dans lesquels l'affiliation ne donne pas droit à pension (cotisations trop faibles...).

¹⁴ L'EIRR contient tous les prestataires de tous les régimes français et étrangers, de plus de 55 ans, vivants ou décédés depuis moins de 3 ans. Il contient des informations élémentaires concernant le prestataire et sa/ses prestation(s) tous régimes. Les données de l'EIRR utilisées pour cette étude ont été extraites au 30/06/2019.

- 4% des nouveaux retraités de droit propre de 2017 ont une ou plusieurs pension(s) de base renseignée(s) à l'EIRR de régimes auxquels ils n'ont jamais été affiliés, selon les éléments de carrière connus lors de la liquidation de la pension au régime général figurant au SNSP.

Afin d'avoir une cohérence entre le SNSP et l'EIRR, nous travaillons sur un champ restreint de nouveaux retraités de droit propre 2017, dès lors que nous analysons les montants de pensions tous régimes des nouveaux retraités de 2017, en ne conservant que les monoaffiliés qui n'ont effectivement qu'une seule pension de base de droit propre connue à l'EIRR, des polyaffiliés qui n'ont qu'une seule pension de base de droit propre connue à l'EIRR en raison de la liquidation en LURA, ainsi que des polyaffiliés connus au SNSP et qui ont effectivement plusieurs pensions de base de droit propre connues à l'EIRR, en lien avec leurs différents régimes d'affiliations au cours de leur carrière. Cela revient donc à être sur un champ restreint de 85% des assurés du champ initial de retraités de droit propre 2017 (527 783 assurés) dans les graphiques et tableaux concernant les montants de pensions tous régimes.

1 ►► ELEMENTS DE CADRAGE DES NOUVEAUX RETRAITES DE DROIT PROPRE AU REGIME GENERAL DE 2017

Cette première partie a pour objectif de décrire succinctement l'ensemble des assurés qui composent le flux de liquidation de droit propre au régime général de 2017.

Nous travaillons donc sur le champ initial des nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017 (voir Encadré n°1 : Les données du flux de retraités de droit propre 2017).

Les assurés nés en 1955 atteignent 62 ans en 2017, soit l'âge légal de départ à la retraite

En 2017, plus de 600 000 assurés ont liquidé leur pension de droit propre au régime général : 52% sont des femmes et 48% sont des hommes.

Les nouveaux retraités de 2017 se composent à 41% d'assurés nés en 1955 (34% pour les hommes et 48% pour les femmes) dans la mesure où cette génération atteint l'âge légal de départ en retraite en 2017¹⁵ (*Graphique 1*). La deuxième génération la plus représentée parmi les nouveaux retraités de 2017 est la génération 1957 (18% des nouveaux retraités de 2017 : 25% des hommes et 11% des femmes) : cette génération atteint 60 ans en 2017, ce qui correspond aux départs en retraite anticipée carrière longue¹⁶. Enfin, pour les générations nées après le 1^{er} juillet 1951 et en 1952, 2017 représente l'année de départ à la retraite au taux plein¹⁷.

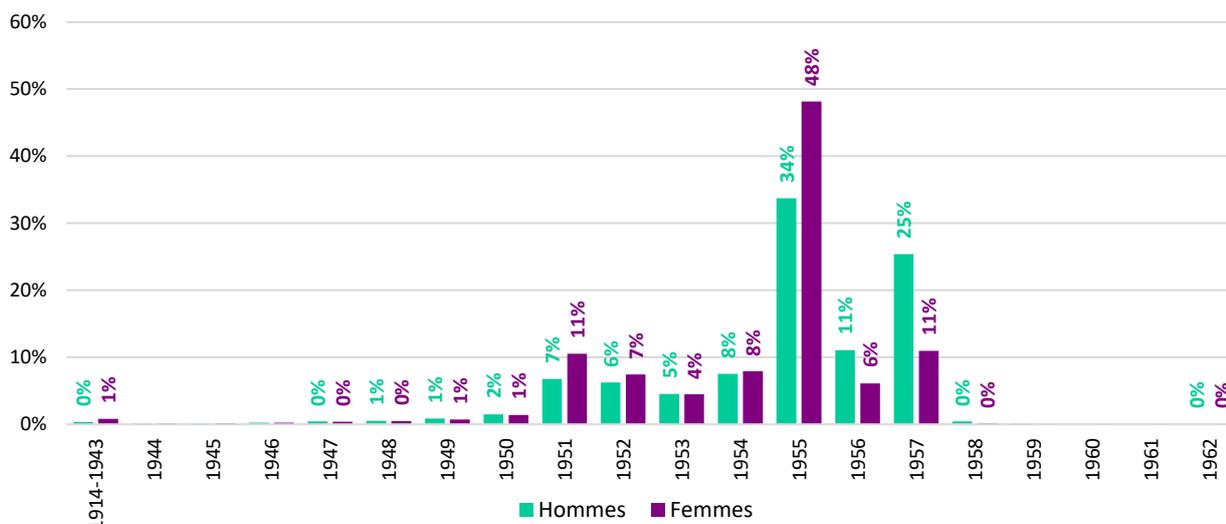
¹⁵ Il est à noter que la génération 1955 constitue la première génération ayant un âge légal de 62 ans suite à la réforme de 2010.

Pour plus de détails, voir : Guilain M., Joubert P., Oliveau J-B., 2016, *Effets notables des dernières réformes sur les retraites actuelles et à venir*, [Cadr'@ge n°31](#), Cnav, Février.

¹⁶ Les assurés qui ont commencé à travailler tôt avec une carrière continue peuvent partir en retraite avant l'âge légal. Pour plus de détails, voir : Denayrolles E., Guilain, M., 2015, *Retraite anticipée pour carrière longue : 10 années d'évolutions réglementaires*, [Retraite et société n°70](#), Cnav, Juin, pp. 151-166.

¹⁷ L'âge d'obtention de la retraite à taux plein correspond à l'âge légal de départ à la retraite augmenté de 5 ans.

GRAPHIQUE 1
Répartition des nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017, en fonction de leur génération et du genre



Source : Base retraités 2004-2018.

Champ : Nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017, hors retraite progressive, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019.

Les femmes sont plus souvent monoaffiliées que les hommes

Les nouveaux retraités du régime général de 2017 intègrent à la fois des retraités ayant été affiliés à un seul régime au cours de leur carrière (les monoaffiliés) et des retraités ayant été affiliés à plusieurs régimes au cours de leur carrière (les polyaffiliés) (voir Encadré n°1 : Les données du flux de retraités de droit propre 2017).

En 2017, les **monoaffiliés au régime général** représentent **53%** des nouveaux retraités (47% pour les hommes et 59% pour les femmes). Les **polyaffiliés** représentent **47%** des nouveaux retraités (53% pour les hommes et 41% pour les femmes). Les polyaffiliés sont le plus souvent passés par un régime non aligné (24%) en plus du régime général (Tableau 1).

TABLEAU 1
Répartition des nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017, en fonction de leur(s) régime(s) de base d'affiliation(s) et du genre

	Ensemble	Hommes	Femmes
Monoaffiliés ⁽¹⁾	53%	47%	59%
Polyaffiliés ⁽¹⁾	47%	53%	41%
RG-ARNA	24%	24%	24%
RG-ARA	18%	22%	14%
RG-ARNA-ARA	5%	7%	3%
Ensemble	100%	100%	100%

Source : Base retraités 2004-2018.

Champ : Nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017, hors retraite progressive, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019.

Note : (1) Monoaffiliés-polyaffiliés définis à partir des reports au compte inscrits au SNGC.

Lexique : RG pour régime général ; ARA pour autre régime aligné (sécurité sociale des indépendants et mutualité sociale agricole salariée) ; ARNA pour autre régime non aligné (fonctionnaires, professions libérales, exploitants agricoles, régimes spéciaux et étrangers).

De plus, l'année 2017 est marquée par la mise en œuvre de la liquidation unique des régimes alignés (LURA) au 1^{er} juillet 2017. Elle instaure une liquidation unique entre les 3 régimes de retraite dits « alignés » : le régime général, la sécurité sociale des indépendants et la mutualité sociale agricole salariée. Le principe de la LURA est de calculer et de verser une pension unique à un assuré ayant été affilié au cours de sa carrière à plusieurs régimes alignés (polyaffiliés) comme si cet assuré n'avait relevé que d'un seul régime. Auparavant, un assuré pouvait percevoir jusqu'à trois pensions différentes de régimes alignés. A partir du 1^{er} juillet 2017, le régime liquidateur est le dernier des trois régimes où l'assuré a été affilié, sauf exceptions¹⁸. L'étude menée sur les nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017 concerne donc certains assurés ayant liquidé en LURA (un peu moins de 10% des nouveaux droits propres au régime général : 12% des hommes et 8% des femmes, sachant que les assurés du régime général dont la retraite a été attribuée en LURA par un autre régime aligné sont absents du flux 2017 de retraités de droit propre au régime général).

...

Les nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017 sont principalement des assurés nés en 1951, 1955 et 1957. S'agissant des régimes d'affiliations au cours de la carrière, les hommes sont plus souvent polyaffiliés que les femmes. Enfin, pour ces assurés polyaffiliés (hommes ou femmes), la part de liquidation en LURA est faible.

¹⁸ Pour plus de détails sur la LURA, voir :

- Note DSPR-2019-017 : La liquidation unique des régimes alignés 2017 et 2018
- Grave N., 2018, Les effets attendus de la liquidation unique des régimes alignés (LURA), [Cadr'@ge n°36](mailto:Cadr'@ge.n°36), Cnav, Mars.

Pour commencer à appréhender les écarts de pensions entre ces hommes et ces femmes nouvellement retraités de droit propre au régime général en 2017, nous allons dans un premier temps étudier les montants totaux de pensions tous régimes.

...

2 ■■■ LES MONTANTS TOTAUX DE PENSIONS TOUS REGIMES DES NOUVEAUX RETRAITES DE 2017

Cette deuxième partie s'attache à décrire les **différences de pensions totales (droit propre et droit dérivé) tous régimes** entre les hommes et les femmes.

Pour ce faire, les montants de pensions tous régimes annuels bruts en euros 2017 comprennent : la pension de base de droit propre au RG (y compris minimum contributif et avantages additionnels) et, s'il y a lieu, la pension de droit dérivé au RG, les pensions de base de droits propre et dérivé à la SSI, à la MSA salariée et dans les autres régimes de base non-alignés et enfin, les pensions complémentaires de droits propre et dérivé (notamment à l'Agirc-Arrco, au RCI, et à l'Ircantec). Attention, le montant de pension totale tous régimes ne comprend pas l'éventuel minimum vieillesse.

Nous travaillons donc sur le champ restreint des nouveaux retraités de droit propre 2017 qui ont leur(s) montant(s) de pension(s) renseigné(s) à l'EIRR, pour l'ensemble de leur carrière (voir Encadré n°1 : Les données du flux de retraités de droit propre 2017).

La pension totale tous régimes se compose quasi-exclusivement de la pension de droit propre, du moins pour les hommes, au moment du départ à la retraite¹⁹

Pour les hommes, la pension totale tous régimes versée à l'ensemble des nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017 s'élève en moyenne à 22 362 euros par an au moment du départ à la retraite. Cette pension totale tous régimes se compose en moyenne à 99,6% de droit propre (22 264 euros en moyenne) et à 0,4% de droit dérivé (98 euros en moyenne) (Tableau 2).

Pour les hommes touchant seulement un droit propre tous régimes (98% des hommes), la pension totale tous régimes (égale à la pension de droit propre), s'élève en moyenne à 22 325 euros par an au moment du départ à la retraite.

Pour les hommes touchant un droit propre tous régimes ainsi qu'un droit dérivé tous régimes (2% des hommes), la pension totale tous régimes s'élève en moyenne à 23 996 euros par an au moment du départ à la retraite, et se compose à 82% de droit propre (19 624 euros en moyenne) et 18% de droit dérivé (4 372 euros en moyenne).

¹⁹ Pour plus de détails sur la pension de réversion, voir : Note-2021-052-DSPR - La pension de réversion au régime général fin 2017.

Pour les femmes, la pension totale tous régimes versée à l'ensemble des nouvelles retraitées de 2017 s'élève en moyenne à 15 664 euros par an au moment du départ à la retraite. Cette pension totale tous régimes se compose en moyenne à 94% de droit propre (14 666 euros en moyenne) et à 6% de droit dérivé (998 euros en moyenne) (*Tableau 2*).

Pour les femmes touchant seulement un droit propre tous régimes (86% des femmes), la pension totale tous régimes (égale à la pension de droit propre), s'élève en moyenne à 15 036 euros par an au moment du départ à la retraite.

Pour les femmes touchant un droit propre tous régimes ainsi qu'un droit dérivé tous régimes (14% des femmes), la pension totale tous régimes s'élève en moyenne à 19 639 euros par an au moment du départ à la retraite et se compose à 63% de droit propre (12 328 euros en moyenne) et 37% de droit dérivé (7 311 euros en moyenne).

TABLEAU 2
Montants moyens de pensions annuelles brutes totales tous régimes, en euros 2017, des nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017, au moment du départ à la retraite, en fonction du type de pension(s) perçue(s) et du genre

		Ensemble des retraités de droit propre		Retraités de droit propre uniquement		Retraités de droit propre et de droit dérivé	
		Montant moyen (1) (en €)	Composition (en %)	Montant moyen (1) (en €)	Composition (en %)	Montant moyen (1) (en €)	Composition (en %)
Hommes	Droit propre	22 264	100	22 325	100	19 624	82
	Droit dérivé	98	0	0	0	4 372	18
	Droit propre + droit dérivé (2)	22 362	100	22 325	100	23 996	100
	Répartition (% en ligne)	100		98		2	
Femmes	Droit propre	14 666	94	15 036	100	12 328	63
	Droit dérivé	998	6	0	0	7 311	37
	Droit propre + droit dérivé (2)	15 664	100	15 036	100	19 639	100
	Répartition (% en ligne)	100		86		14	

Source : Base retraités 2004-2018.

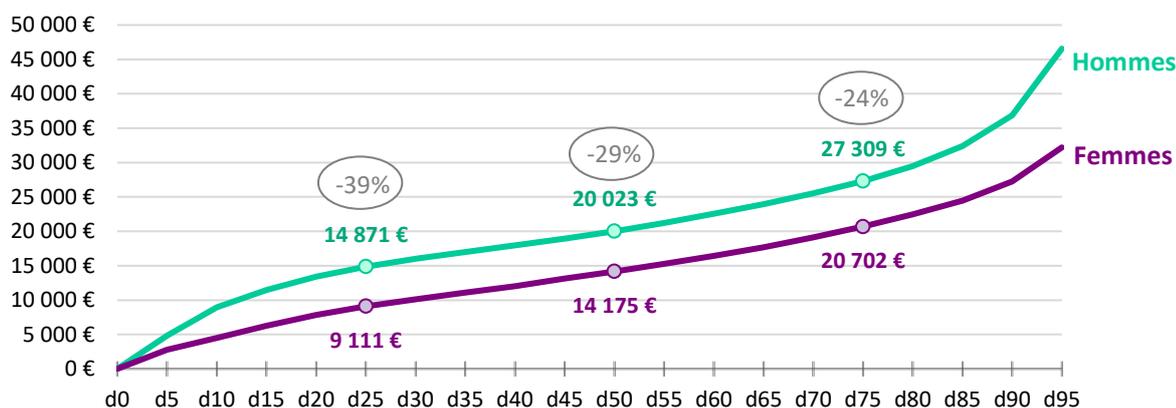
Champ : Nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017, hors retraite progressive, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019, dont les pensions sont renseignées à l'EIRR pour l'ensemble de leur(s) régime(s) d'affiliation(s) (85% des nouveaux retraités de 2017).

Notes : (1) Montant moyen au moment du départ à la retraite.

(2) Les montants de pensions annuelles brutes totales tous régimes en euros 2017 comprennent : la pension de base de droit propre au RG (y compris minimum contributif et avantages additionnels) et, s'il y a lieu, la pension de droit dérivé au RG, les pensions de base de droits propre et dérivé dans les autres régimes (SSI, MSA salariée, autres régimes non-alignés) et enfin, les pensions complémentaires de droit propre et dérivé.

Si la pension totale tous régimes des femmes représente, en moyenne, 70% de la pension totale tous régimes des hommes, les écarts de pensions totales tous régimes entre les hommes et les femmes se confirment tout au long de la distribution (*Graphique 2*), même s'ils semblent diminuer à mesure que les montants de pensions augmentent. En effet, au niveau du premier quartile, l'écart est de 39% dans la mesure où 25% des hommes perçoivent une pension totale tous régimes inférieure ou égale à 14 871 euros et 25% des femmes perçoivent une pension totale tous régimes inférieure ou égale à 9 111 euros. L'écart se réduit à 29% en observant la médiane associée à chaque groupe : 50% des nouveaux retraités hommes de 2017 perçoivent une pension totale tous régimes inférieure ou égale à 20 023 euros contre 14 175 euros pour 50% des femmes. Enfin, la différence entre les pensions des hommes et des femmes s'établit à 24% au niveau du troisième quartile où 25% des hommes perçoivent une pension totale tous régimes supérieure ou égale à 27 309 euros et 25% des femmes perçoivent une pension totale tous régimes supérieure ou égale à 20 702 euros.

GRAPHIQUE 2
Distribution des montants de pensions annuelles brutes totales tous régimes, en euros 2017, des nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017, en fonction du genre



Source : Base retraités 2004-2018.

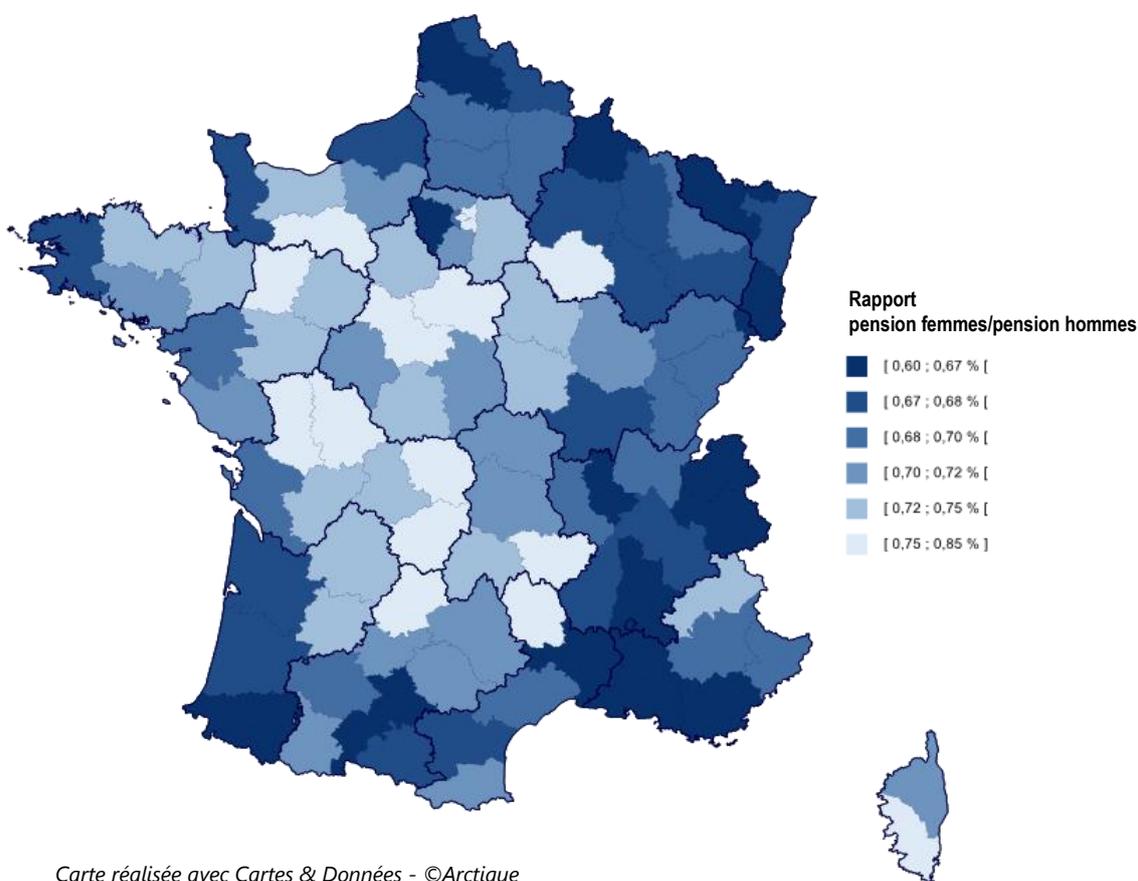
Champ : Nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017, hors retraite progressive, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019, dont les pensions sont renseignées à l'EIRR pour l'ensemble de leur(s) régime(s) d'affiliation(s) (85% des nouveaux retraités de 2017).

Note : Les montants de pensions annuelles brutes totales tous régimes en euros 2017 comprennent : la pension de base de droit propre au RG (y compris minimum contributif et avantages additionnels) et, s'il y a lieu, la pension de droit dérivé au RG, les pensions de base de droits propre et dérivé dans les autres régimes (SSI, MSA salariée, autres régimes non-alignés) et enfin, les pensions complémentaires de droits propre et dérivé.

Lecture : 25% des nouveaux retraités hommes de 2017 ont une pension totale tous régimes inférieure ou égale à 14 871 euros (d25).

Les écarts de pensions totales tous régimes entre les hommes et les femmes sont également observés pour tous les départements de résidence au moment de la liquidation (*Figure 1*), avec des écarts plus ou moins importants entre les départements de l'ensemble de la façade Est (allant des Hauts-de-France à la Provence-Alpe Côte-d'Azur) et les départements du centre de la France. Par exemple, la pension totale des femmes représente 83% de celle des hommes dans la Creuse contre 64% dans le Pas-de-Calais. Les régions avec les plus forts écarts de pension totale annuelle tous régimes se distinguent par un taux d'activité plus faible, un recours au temps partiel plus important et une rémunération moindre pour les femmes vis-à-vis des hommes, par rapport aux régions avec un plus faible écart de pension totale annuelle tous régimes²⁰.

FIGURE 1 :
Rapport entre la pension des femmes sur celles des hommes nouvellement retraités de droit propre au régime général de 2017, par département de résidence au moment du départ à la retraite



Source : Base retraités 2004-2018.

Champ : Nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017, hors retraite progressive, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019, dont les pensions sont renseignées à l'EIRR pour l'ensemble de leur(s) régime(s) d'affiliation(s) (85% des nouveaux retraités de 2017).

Note : Les montants de pensions annuelles brutes totales tous régimes en euros 2017 comprennent : la pension de base de droit propre au RG (y compris minimum contributif et avantages additionnels) et, s'il y a lieu, la pension de droit dérivé au RG, les pensions de base de droits propre et dérivé dans les autres régimes (SSI, MSA salariée, autres régimes non-alignés) et enfin, les pensions complémentaires de droits propre et dérivé.

²⁰ Insee, [Indicateurs régionaux sur les inégalités entre les femmes et les hommes](#) [consulté le 09/09/2022]

Lecture : En Seine-Saint-Denis, la pension totale annuelle tous régimes des femmes représente 85% de la pension totale annuelle tous régimes des hommes. En Moselle, la pension totale annuelle tous régimes des femmes représente 60% de la pension totale annuelle tous régimes des hommes.

•••

La pension totale tous régimes des femmes, composée à la fois des droits propres tous régimes et des droits dérivés tous régimes, est toujours inférieure à celle des hommes. Toutefois, l'écart de pensions entre les hommes et les femmes est moindre pour ceux qui touchent à la fois un droit propre et un droit dérivé tous régimes, que pour ceux qui touchent uniquement un droit propre tous régimes. De fait, la perception d'un droit dérivé (plus fréquent pour les femmes) tend à réduire les inégalités de pensions entre les hommes et les femmes et montre ainsi l'apport des droits conjugaux dès la liquidation du droit propre.

Pour se concentrer uniquement sur les écarts de pensions qui découlent de la carrière des assurés, nous analyserons par la suite les montants de pensions de droit propre tous régimes.

•••

3 **LES MONTANTS DE DROIT PROPRE TOUS REGIMES DES NOUVEAUX RETRAITES DE 2017, REFLET DE LA CARRIERE DES ASSURES**

*Dans cette troisième partie, l'accent est mis sur les **différences de pensions de droit propre (base et complémentaire) tous régimes**, entre les hommes et les femmes.*

Pour ce faire, seuls les montants de pensions de droit propre (base et complémentaire) tous régimes annuels bruts en euros 2017 sont utilisés : la pension de base de droit propre au RG (y compris minimum contributif et avantages additionnels, hors minimum vieillesse), les pensions de base de droit propre à la SSI, à la MSA salariée et dans les autres régimes non-alignés et enfin, les pensions complémentaires de droit propre notamment à l'Agirc-Arrco, au RCI, et à l'Ircantec. Ensuite, quelques éléments de carrière sont étudiés pour approfondir les facteurs d'inégalités de pensions de droit propre de base (y compris MICO et avantages additionnels) tous régimes.

Pour l'analyse des montants, nous travaillons sur le champ restreint des nouveaux retraités de droit propre 2017 qui ont leur(s) montant(s) de pension(s) renseigné(s) à l'EIRR, pour l'ensemble de leur carrière. Pour l'analyse des éléments de carrière, nous travaillons sur le champ initial des nouveaux retraités de droit propre 2017 (voir Encadré n°1 : Les données du flux de retraités de droit propre 2017).

Les femmes ont une pension de droit propre tous régimes toujours inférieure à celle des hommes, quel(s) que soi(en)t leur(s) régime(s) d'affiliation(s) au cours de la carrière

La pension de droit propre (base et complémentaire) tous régimes versée aux nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017 s'élève en moyenne à 22 264 euros par an pour les hommes contre 14 666 euros par an pour les femmes, soit une différence de 34% en défaveur des femmes²¹ (Tableau 2 ; Graphique 3 – Partie gauche).

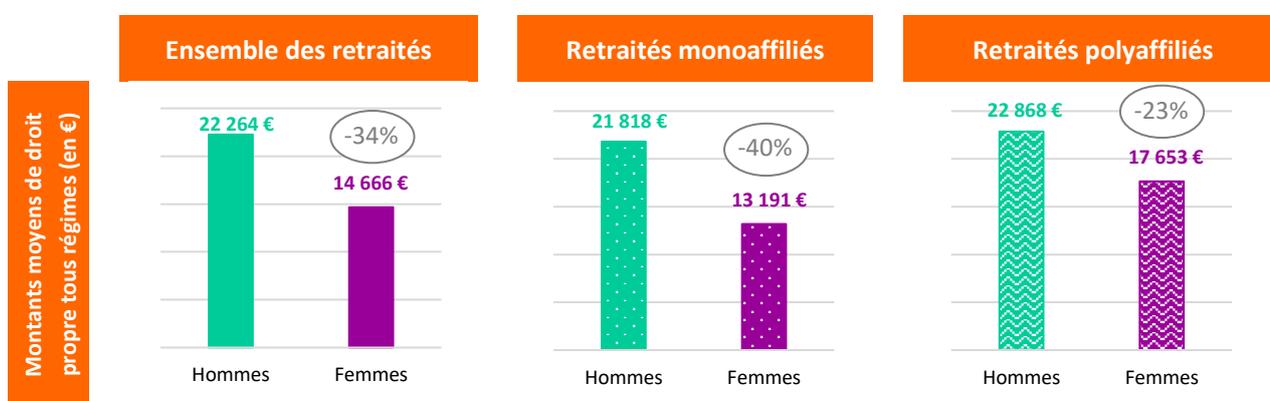
Ces écarts de pensions de droit propre tous régimes persistent quel(s) que soi(en)t le(s) régime(s) d'affiliation(s) au cours de la carrière. La pension de droit propre tous régimes versée aux nouveaux **retraités monoaffiliés** du régime général de 2017 s'élève en moyenne à 21 818

²¹ Cette valeur est proche de celle publiée par la Drees sur les pensions tous régimes de droit propre de l'ensemble des primo-liquidants (et non uniquement pour les nouveaux retraités du RG) : « La pension moyenne des femmes faisant valoir un premier droit à la retraite dans l'année, tous régimes confondus (y compris la majoration de pension pour enfants), est inférieure de 31 % à celle des hommes en 2017 ».

Pour plus de détails, voir : Drees, 2021, [Les retraités et les retraites – Edition 2019](#), pp 74-77.

euros par an pour les hommes contre 13 191 euros par an pour les femmes monoaffiliées au régime général, soit une différence de 40% (*Graphique 3 – Partie centrale*). La pension de droit propre tous régimes versée à l'ensemble des nouveaux **retraités polyaffiliés** de 2017 s'élève en moyenne à 22 868 euros par an pour les hommes contre 17 653 euros par an pour les femmes polyaffiliées, soit une différence de 23% (*Graphique 3 – Partie droite*). Les écarts de pensions de droit propre sont donc plus importants entre les hommes et les femmes monoaffiliés (40%) qu'entre leurs homologues polyaffiliés (23%). De plus, en se focalisant sur le genre, la différence de montant de pension de droit propre est plus faible entre les hommes monoaffiliés et les hommes polyaffiliés (5%), alors qu'elle est beaucoup plus conséquente entre les femmes monoaffiliées et les femmes polyaffiliées (25%).

GRAPHIQUE 3
Montants moyens de pensions annuelles brutes de droit propre tous régimes, en euros 2017, des nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017, en fonction du ou des régime(s) d'affiliation(s) au cours de la carrière et du genre



Source : Base retraités 2004-2018.

Champ : Nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017, hors retraite progressive, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019, dont les pensions sont renseignées à l'EIRR pour l'ensemble de leur(s) régime(s) d'affiliation(s) (85% des nouveaux retraités de 2017).

Pour les polyaffiliés, les écarts de pensions de droit propre tous régimes persistent quel(s) que soi(en)t le(s) régime(s) d'affiliation(s) et le nombre de pension(s) perçue(s) par un ou plusieurs régime(s) :

- La pension de droit propre tous régimes versée aux **retraités polyaffiliés du régime général et d'un régime aligné, qui ont liquidé en LURA, et qui sont monopensionnés**²² du régime général s'élève en moyenne à 17 865 euros par an pour les hommes contre 12 474 euros par an pour les femmes monopensionnées²³, soit une différence de 30% (*Graphique 4*).

²² 17% des retraités polyaffiliés sont monopensionnés dans le flux restreint de droit propre 2017, en raison de la liquidation en LURA.

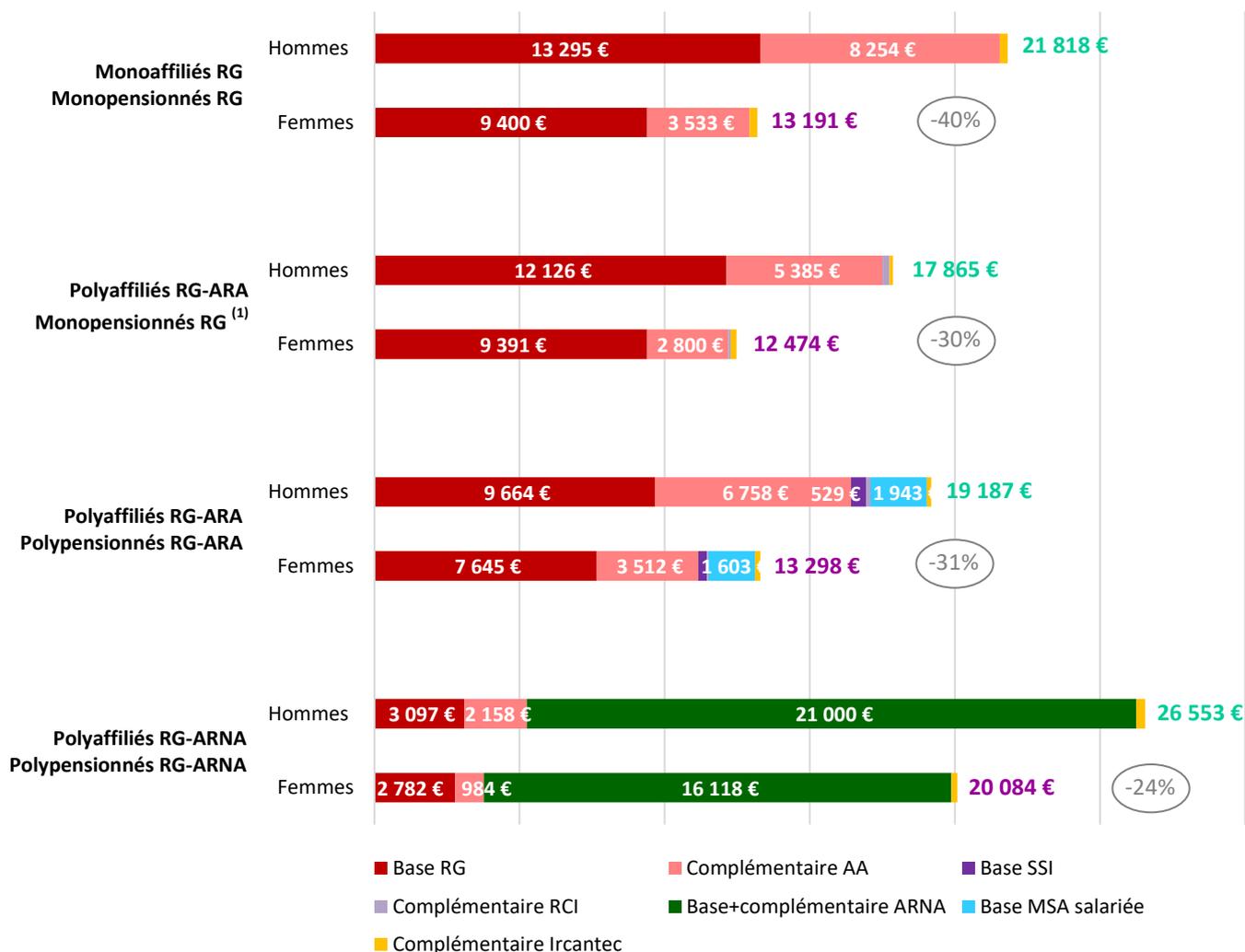
²³ Les montants de pensions annuelles brutes de droit propre tous régimes, en euros 2017, sont vraisemblablement sous-estimées pour les polyaffiliés du régime général et de la sécurité sociale des indépendants en raison d'une mauvaise alimentation des montants complémentaires RCI. De plus, pour les polyaffiliés monopensionnés du régime général, le droit propre complémentaire de la sécurité sociale des indépendants (RCI) est versé hors LURA

- La pension de droit propre tous régimes versée aux **retraités polyaffiliés qui sont polypensionnés**²⁴ s'élève en moyenne à 24 102 euros par an pour les hommes contre 18 523 euros par an pour les femmes polypensionnées, soit une différence de 23%. Toutefois, les pensions de droit propre de ces assurés sont très différentes en fonction des différents régimes d'affiliations. Pour les hommes, les pensions moyennes de droit propre s'échelonnent de 19 187 euros par an pour les polypensionnés du régime général, et d'un régime aligné à 26 553 euros annuels moyens, pour les polypensionnés du régime général et d'un régime non aligné. Pour les femmes, les niveaux de pensions de droit propre tous régimes sont plus faibles et ils s'échelonnent, en moyenne, de 13 298 euros pour les polypensionnées du régime général et d'un régime aligné à 20 084 euros annuels pour les polypensionnées du régime général et d'un régime non aligné. Il existe donc des disparités importantes d'écarts de pensions entre les hommes et les femmes selon le type d'assurés. L'écart est plus important entre la pension moyenne des hommes et des femmes polypensionné(e)s du régime général et d'un régime aligné (31%), que pour les polypensionné(e)s du régime général et d'un régime non aligné (24%) (*Graphique 4*).

GRAPHIQUE 4

Composition de la pension annuelle brute moyenne de droit propre tous régimes, en euros 2017, des nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017, en fonction de leur(s) régime(s) d'affiliation(s), du-des régime(s) versant la-les pension(s) et du genre

²⁴ 83% des retraités polyaffiliés sont polypensionnés dans le flux restreint de droit propre 2017.



Source : Base retraités 2004-2018.

Champ : Nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017, hors retraite progressive, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019, dont les pensions sont renseignées à l'EIRR pour l'ensemble de leur(s) régime(s) d'affiliation(s) (85% des nouveaux retraités de 2017).

Notes : (1) En 2017, certains des nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017 ont liquidé en LURA. Ainsi, parmi les retraités polyaffiliés RG-ARA il y a à la fois des monopensionnés du régime général et des polypensionnés (alors que parmi les retraités monoaffiliés au régime général, il n'y a que des monopensionnés du régime général).

(2) Le montant de pension de droit propre de base au régime général inclut les éventuels minimum contributif et avantages additionnels.

(3) Les montants complémentaires Ircantec moyens par retraité (en jaune) sont très faibles, car seule une petite fraction d'assurés en bénéficient.

(4) Il existe une troisième catégorie de polypensionnés : RG-ARA-ARNA (non présentée dans le graphique 4). Ces assurés représentent 3% des nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019, hors retraite progressive, dont les pensions sont renseignées à l'EIRR pour l'ensemble de leur(s) régime(s) d'affiliation(s).

Lexique : RG pour régime général ; AA pour Agirc-Arrco ; SSI pour Sécurité Sociale des Indépendants ; RCI pour Retraite Complémentaire des Indépendants ; MSA pour Mutualité Sociale Agricole salariée ; ARA pour autre régime aligné (sécurité sociale des indépendants et mutualité sociale agricole salariée) ; ARNA pour autre régime non aligné (fonctionnaires, professions libérales, exploitants agricoles, régimes spéciaux et étrangers).

De plus, en se focalisant sur les parts versées par chaque régime de base dans le montant de pension moyen de droit propre de base (y compris MICO et avantages additionnels) pour les polypensionnés, il apparaît que le régime général y contribue le plus, dès lors qu'un assuré a effectué une partie de sa carrière dans un régime aligné. De fait, pour les polypensionnés du régime général et d'un régime aligné, le régime général verse 80% de la pension moyenne de droit propre de base contre 20% pour les régimes alignés (que ce soit chez les hommes ou chez les femmes). Cela résulte d'une durée de carrière en tant que salarié plus importante que celle passée en tant qu'indépendant et/ou salarié agricole. Cette répartition s'inverse pour les polypensionnés du régime général et d'un régime non aligné. Ce dernier contribue à hauteur de 87% de la pension moyenne de droit propre de base pour les hommes (85% pour les femmes) contre 13% (15% pour les femmes) pour le régime général. Ceci se traduit donc vraisemblablement par une durée passée en tant que fonctionnaire et/ou professionnel libéral et/ou exploitant agricole et/ou dans un régime spécial et/ou étranger plus importante, que celle passée en tant que salarié.

...

Pour analyser les sources d'écart de pensions de droit propre tous régimes entre les hommes et les femmes, quel(s) que soi(en)t leur(s) régime(s) d'affiliation(s), ces derniers vont à présent être mis en regard avec les trajectoires professionnelles des assurés, leurs motifs de départs à la retraite et enfin la durée d'assurance.

...

L'étude des trajectoires professionnelles montre que les femmes ont des carrières plus heurtées que les hommes en termes d'emploi

Etant donné que le système de retraite français est fondé sur la contributivité et « assure donc aux retraités le versement de pensions en rapport avec les revenus qu'ils ont tirés de leur activité »²⁵, il est intéressant dans un premier temps de comprendre les trajectoires professionnelles des assurés. Pour ce faire, les chronogrammes construits à partir des données carrière²⁶, peuvent être utilisés (voir Encadré n°2 : Construction des chronogrammes). Il est donc possible d'en tirer un certain nombre d'enseignements en comparant les trajectoires professionnelles des hommes retraités de droit propre de 2017 de celles des femmes retraitées de droit propre de 2017 (Graphique 5).

Ce qui différencie principalement les hommes des femmes au cours de leurs carrières, c'est d'une part la présence de l'AVPF entre 17 et 45 ans (avec un pic aux alentours de 30 ans) chez les femmes, à mettre en relation avec la maternité, et d'autre part, la persistance plus longue

²⁵ Légifrance, [Code de la sécurité sociale – Article L111-2-1](#) [consulté le 14/12/2020]

²⁶ Ce reflet de la carrière est issu du *Système National de Gestion des Carrières* (SNGC).

Pour plus de détails, voir : *Note 2016-065-DSPR – Trajectoires au prisme des données Cnav : De l'utilisation des données administratives de la Cnav pour étudier les parcours professionnels des assurés en lien avec leurs droits à retraite.*

de l'absence de trimestres validés pour un certain nombre de femmes, mettant en avant des carrières féminines plus incomplètes.

De plus, les chronogrammes montrent que la plupart des nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017 ont commencé leur carrière en tant que salariés, avec un salaire annuel inférieur au SMIC (et ce qu'ils soient monoaffiliés ou polyaffiliés – *Annexe 1*). Les chronogrammes permettent également de constater que l'arrivée sur le marché du travail est plus précoce pour les hommes que pour les femmes. Par exemple, à 22 ans, 73% des hommes, étaient en emploi salarié en-dessous du SMIC annuel (62% des femmes), et 11% ne validaient aucun trimestre à 22 ans (18% des femmes). Ces dernières tendent également à rester plus longtemps dans un emploi salarié peu rémunérateur par rapport aux hommes : elles étaient 23% en emploi salarié en-dessous du SMIC annuel à 50 ans contre 10% des hommes²⁷.

En outre, les périodes chômées sont relativement similaires entre les hommes et les femmes, hormis en fin de carrière. Ainsi, le chômage est relativement faible entre 20 et 50 ans, aux alentours de 2 à 3% à chaque âge considéré, avant une augmentation en fin de carrière, pour atteindre les 7 à 9% à l'approche de 60 ans, ce qui met en évidence le chômage des seniors et rappelle que « *les conditions d'emploi des seniors diffèrent sensiblement de celles de l'ensemble des actifs occupés* » : « *ils sont plus souvent à temps partiel (...) ainsi qu'en contrat temporaire*²⁸ ». Enfin, le pic de l'emploi salarié en-dessous du SMIC annuel observé à 60 ans, s'explique vraisemblablement par une année d'activité incomplète, liée au départ à la retraite (un assuré qui part au 1^{er} avril n'a qu'un trimestre de salaire).

²⁷ Le recours au temps partiel, plus fréquent chez les femmes que chez les hommes, est une des explications possibles. Malheureusement cette information n'est pas disponible dans la base retraités 2004-2018.

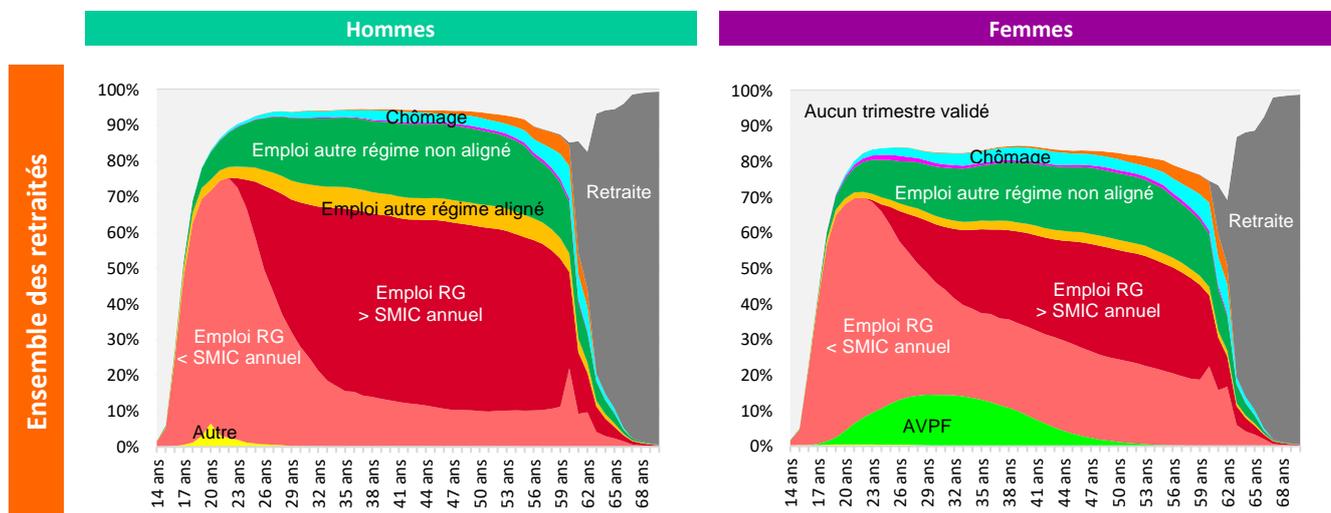
Toutefois, la Cnav dispose, parmi ses bases de données, des informations permettant de connaître la condition d'emploi des salariés ayant cotisé au régime général une année donnée. Les variables relatives à la condition d'emploi renseignent sur le temps de travail, et donnent ainsi la possibilité de savoir si un assuré a travaillé à temps complet, à temps partiel, en tant qu'intermittent, ou à domicile. Néanmoins, ces informations issues des tables brutes n'ont pas été exploitées dans le cadre de cette étude.

Pour plus de détails, voir : *Note 2014-042-DSPR - Les salariés du secteur privé à temps partiel entre 2000 et 2010*.

²⁸ Minni C., 2019, *Emploi et chômage des seniors en 2018 – Hausse du taux d'emploi et du taux de chômage*, [Dares Résultats n°013](#), Dares, Mars.

GRAPHIQUE 5

Chronogrammes de carrière des nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017, en fonction de leur(s) régime(s) d'affiliation(s) et du genre



Source : Base retraités 2004-2018.

Champ : Nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017, hors retraite progressive, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019.

Lexique : RG pour régime général ; ARA pour autre régime aligné (sécurité sociale des indépendants et mutualité sociale agricole salariée) ; ARNA pour autre régime non aligné (fonctionnaires, professions libérales, exploitants agricoles, régimes spéciaux et étrangers).

ENCADRE N°2

Construction des chronogrammes

Différentes situations permettent aux assurés du régime général de reporter à leur compte des trimestres : l'activité professionnelle (salariée ou non salariée), les périodes assimilées (pour maladie, maternité, invalidité, chômage, période militaire ou un autre type de période assimilée), ou l'Assurance Vieillesse des Parents au Foyer (AVPF). Les chronogrammes permettent de visualiser aisément le parcours professionnel des assurés à chaque âge, à partir de ces données de carrière.

Cette représentation graphique de la carrière moyenne donne, pour chaque âge, la proportion d'assurés dans une situation donnée, en fonction des trimestres reportés au compte cette année-là.

Pour représenter la carrière des nouveaux retraités de droit propre de 2017, entre 14 et 70 ans, onze types de validations sont distingués. Une seule situation représentant la carrière est retenue pour chaque année en priorisant les types de trimestres comme suit :

- **Aucun trimestre validé** : Période(s) où aucun trimestre, aucune période assimilée n'ont été validés, à un âge donné.
- **Emploi RG < SMIC annuel** : Emploi au régime général, dont le revenu d'activité salariée annuel est en-dessous du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) annuel, tout en permettant de valider au moins 1 trimestre d'emploi salarié, à un âge donné.

- **Emploi RG > SMIC annuel** : Emploi au régime général, dont le revenu d'activité salariée annuel est au-dessus du SMIC annuel, tout en permettant de valider au moins 1 trimestre d'emploi salarié, à un âge donné.
- **Emploi ARA** : Emploi dans un régime aligné (sécurité sociale des indépendants, mutualité sociale agricole salariée) permettant de valider au moins 1 trimestre d'emploi dans un régime aligné, à un âge donné.
- **Emploi ARNA** : Emploi dans un régime non aligné (fonctionnaires, professions libérales, exploitants agricoles, régimes spéciaux et étrangers) permettant de valider au moins 1 trimestre d'emploi dans un régime non aligné, à un âge donné.
- **Maladie** : Période(s) de maladie et/ou maternité permettant de valider une ou des périodes assimilées au titre de la maladie et/ou de la maternité, à un âge donné.
- **Chômage** : Période(s) de chômage permettant de valider une ou des périodes assimilées au titre du chômage, à un âge donné.
- **Invalidité** : Période(s) d'invalidité permettant de valider une ou des périodes assimilées au titre de l'invalidité, à un âge donné.
- **Autre** : Trimestre(s) ou période(s) assimilée(s) validés au titre d'un autre motif, à un âge donné.
- **AVPF** : Période(s) permettant de valider un ou des trimestres au titre de l'Assurance Vieillesse des Parents au Foyer, à un âge donné.
- **Retraite** : Cessation de l'activité professionnelle, au titre de la retraite, à un âge donné. La situation « retraite » apparaît à partir de 2017 pour les assurés dont le droit prend effet en janvier. Pour les autres, on garde les informations présentes sur la carrière en priorisant comme ci-dessus pour l'année 2017, puis la situation « retraite » apparaît à partir de 2018. Même si les assurés sont tous partis en retraite en 2017, ils ne sont pas tous partis aux mêmes âges puisque ce flux contient plusieurs générations (cf. *Graphique 1*). Les chronogrammes s'étendent jusqu'à l'âge de 70 ans afin de donner une vision large. Le parcours des assurés partis avant cet âge est donc complété par de la retraite jusqu'à 70 ans.

A noter que les MDA ne sont pas intégrées aux chronogrammes car elles ne sont pas rattachées une année civile en particulier mais attribuées au moment du départ à la retraite. Il en est de même pour les versements pour la retraite (VPLR) ou les périodes reconnues équivalentes.

Les hommes partent davantage au titre de la retraite anticipée que les femmes

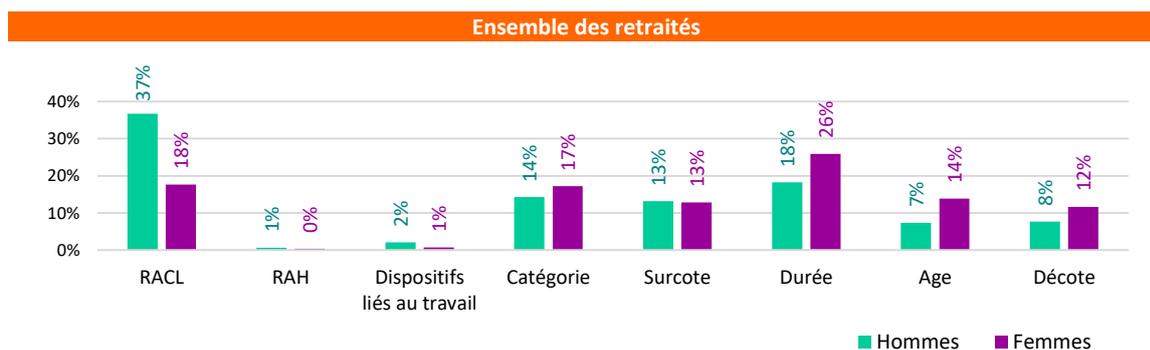
Les chronogrammes précédents confirment que les carrières des femmes sont en moyenne plus fractionnées que celles des hommes, ce qui contribue à expliquer les écarts de pensions de droit propre. De plus, ces chronogrammes donnent un premier aperçu des âges de départs à la retraite des assurés. Pour approfondir cette analyse sur le passage à la retraite, il est intéressant d'étudier les motifs de départs à la retraite (*voir Encadré n°3 : Les différents motifs de départs à la retraite*).

La plupart des hommes retraités de droit propre de 2017 partent au titre de la retraite anticipée pour carrière longue ou handicap (38% des hommes contre 18% des femmes) (*Graphique 6*). Ces assurés partis au titre de la retraite anticipée valident des trimestres au titre de l'activité jusqu'à leur départ pour la quasi-totalité d'entre eux²⁹.

²⁹ Pour plus de détails, voir : *Note 2021-027-DSPR - Evolution des modalités de départ à la retraite entre 2004 et 2019*.

Les femmes retraitées de droit propre de 2017 partent, pour la plupart d'entre elles, au titre de la durée, sans surcote (26% des femmes contre 18% des hommes). Ces prestataires qui partent à partir de l'âge d'ouverture des droits avec la durée requise pour le taux plein ont également des carrières avec une part d'emploi importante, même si des reports de chômage sont parfois présents en fin de carrière³⁰. Les surcoteuses représentent quant à elles 13% des motifs de départ à la retraite, comme chez les hommes. Ce dispositif est toutefois plus fréquent parmi les polyaffiliés (Annexe 2). De plus, les retraitées de droit propre 2017 se démarquent des hommes en partant le plus souvent au titre de l'âge de l'annulation de la décote (14% des femmes contre 7% des hommes) ainsi qu'avec une décote (12% des femmes contre 8% des hommes) (avec des différences hommes/femmes moins marquées chez les polyaffiliés pour ces deux motifs de départ – Annexe 2). Les prestataires partis au titre de l'âge d'annulation de la décote présentent fréquemment des périodes d'inactivité ne donnant pas lieu à validation de trimestres tandis que ceux qui partent avec une décote sont plus souvent des assurés ayant exercés une activité dans un autre régime²⁹. Enfin, les hommes se démarquent par un taux de départ en retraite anticipée pour carrière longue beaucoup plus élevé que les femmes (37% contre 18%), en particulier chez les monoaffiliés (Annexe 2).

GRAPHIQUE 6
Répartition des motifs de départs des nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017, en fonction de leur(s) régime(s) d'affiliation(s) et du genre



Source : Base retraités 2004-2018.

Champ : Nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017, hors retraite progressive, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019.

³⁰ Pour plus de détails, voir : Note 2021-027-DSPR - Evolution des modalités de départ à la retraite entre 2004 et 2019.

ENCADRE N°3

Les différents motifs de départs à la retraite

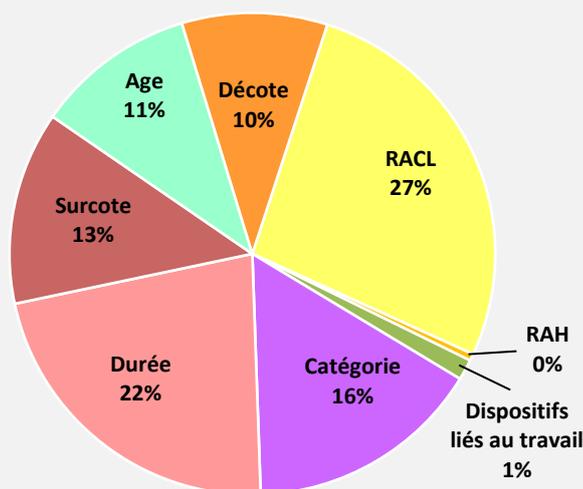
Les assurés du régime général qui prennent leur retraite à partir de l'âge légal (ou avant cet âge dans le cadre des retraites anticipées) bénéficient du taux « plein » de 50% s'ils remplissent la condition de durée d'assurance exigée ou s'ils sont reconnus inaptes ou invalides. Dans le cas contraire, ils doivent attendre l'âge d'annulation de la décote (ou âge du « taux plein ») sinon un taux « réduit », ou une décote leur est appliquée : leur pension sera définitivement minorée.

Pour cette étude, par ordre de priorité, les motifs de départs des assurés sont ainsi déterminés :

- **RACL** : retraite anticipée pour carrière longue.
- **RAH** : retraite anticipée handicap ou travailleurs handicapés.
- **Dispositifs liés au travail** : retraite au titre de la pénibilité ou de l'amiante.
- **Catégorie** : retraite au titre de l'inaptitude au travail (inapte, ex-invalidé).
- **Durée** : la durée d'assurance, correspondant à l'obtention du nombre de trimestres requis pour l'acquisition du taux plein, en fonction de la génération. Une distinction est apportée afin d'identifier les assurés bénéficiant de la surcote : le nombre de trimestres validés est alors plus important que celui requis pour l'acquisition du taux plein.
- **Age** : l'âge d'annulation de la décote, variable selon la génération (appelé également « âge du taux plein »). L'assuré a une pension à taux plein mais sans avoir la durée d'assurance requise.
- **Décote** : la décote.

Pour rappel, l'année 2017 compte un mois sans départ possible à l'âge d'ouverture des droits et 5 mois sans départ possible à l'âge exact d'annulation de la décote.

Répartition des motifs de départs des nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017



Source : Base retraités 2004-2018.

Champ : Nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017, hors retraite progressive, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019.

La durée d'assurance médiane est supérieure à la durée d'assurance nécessaire pour obtenir le taux plein pour les hommes et les femmes qui liquident à l'âge légal et à l'âge de départ anticipé pour carrière longue en 2017

L'étude des motifs de départs à la retraite a montré que les femmes partaient plus souvent que les hommes à l'âge d'annulation de la décote. Ceci veut donc dire qu'un certain nombre d'entre elles n'avaient pas la durée d'assurance requise pour obtenir le taux plein. De fait, un des facteurs pouvant expliquer les différences de pensions entre les hommes et les femmes concerne la durée d'assurance. Cette dernière correspond à l'ensemble des trimestres réunis par l'assuré pour calculer le montant de sa retraite³¹. Elle comprend :

- Les trimestres d'assurance : il s'agit des périodes qui ont donné lieu au versement de cotisations obligatoires ou volontaires, c'est-à-dire correspondant à des montants de salaire³² ou à l'Assurance Vieillesse des Parents au Foyer (AVPF)³³.
- Les périodes d'interruption de l'activité professionnelle assimilées à des trimestres d'assurance (PA) : maladie, maternité, chômage, accident du travail, service militaire... Pour ces périodes, l'assuré ne cotise pas pour sa retraite donc aucune somme ne figure sur son relevé de carrière, mais des trimestres sont validés au regard des années concernées. Contrairement aux trimestres d'assurance, ces périodes correspondent à une durée.
- Les majorations de durée d'assurance (MDA) : au titre de la maternité, au titre de l'éducation, au titre de l'adoption, au titre du congé parental d'éducation, aux personnes chargées d'un enfant handicapé, ou pour les assurés qui ont dépassé l'âge d'obtention du taux plein. Elles s'ajoutent à la durée d'assurance au régime général et ne sont pas affectées à des années civiles déterminées³⁴.
- Les périodes équivalentes s'ajoutent à la durée d'assurance au régime général et ne sont pas affectées à des années civiles déterminées³⁵.

³¹ Pour plus de détails sur la composition de la durée d'assurance, voir : *Note 2021-055-DSPR - Composition de la durée d'assurance pour les nouveaux retraités de 2017*.

³² Un salaire équivalent à 200 heures au SMIC permet la validation d'un trimestre. Ce seuil est abaissé à 150 heures-SMIC à partir du 1^{er} janvier 2014.

³³ Les périodes non travaillées ou travaillées à temps partiel, pour élever des enfants ou s'occuper d'un enfant ou un proche handicapé ou malade, peuvent être prises en compte pour la retraite. Pendant ces périodes, un assuré peut être affilié à l'AVPF. Les cotisations d'assurance vieillesse sont alors à la charge des organismes qui paient les prestations familiales.

Pour plus de détails sur l'AVPF : Référentiel réglementaire de la branche retraite, [Parent au foyer - AVPF](#) [consulté le 06/05/2021]

³⁴ Pour plus de détails sur les conditions d'attribution de la MDA : Référentiel réglementaire de la branche retraite, [Majorations de durée d'assurance](#) [consulté le 24/02/2021].

³⁵ Pour plus de détails sur les périodes reconnues équivalentes au régime général : Référentiel réglementaire de la branche retraite, [Périodes validées par présomption – Période de salariat](#) [consulté le 06/05/2021].

- Les versements pour la retraite (VPLR) sont pris en compte soit pour le taux applicable au salaire annuel moyen, soit pour le taux et la durée d'assurance retenue pour le calcul de la retraite, mais ne sont pas affectés à des années civiles déterminées³⁶.

Dans la mesure où le flux de retraités de droit propre 2017 se compose d'assurés issus de plusieurs générations (cf. *Graphique 1*), ils ne sont pas soumis à la même législation, notamment en termes de durée d'assurance pour avoir droit à la retraite à taux plein³⁷. Par conséquent, pour ne pas mêler des assurés soumis à des règles législatives différentes en termes de durées d'assurance requises pour le taux plein, les **trois générations** les plus représentées parmi les nouveaux retraités de 2017 **ont été retenues**. Ainsi, dans l'optique de ne pas multiplier les résultats, les générations **1951**, **1955** et **1957** qui atteignent respectivement en 2017, 66 ans, 62 ans et 60 ans, sont analysées.

Les **assurés retraités de droit propre de 2017, nés en 1951** atteignent leurs 66 ans en 2017. A cet âge, les assurés peuvent partir à la retraite au titre de deux motifs différents : l'âge d'annulation de la décote³⁸ ou la surcote.

Pour au moins la moitié des nouveaux retraités de 2017 nés en 1951, la durée d'assurance est plus faible que la durée nécessaire à l'obtention du taux plein (163 trimestres pour la génération 1951), et ce, quel(s) que soi(en)t le(s) régime(s) d'affiliation(s) au cours de la carrière, et le genre (*Graphique 7a – Partie gauche*).

Néanmoins, un profil d'assurés se dégage particulièrement au sein de cette génération 1951 : ceux qui ont attendu l'âge d'annulation de la décote pour bénéficier du taux plein (63% des hommes et 80% des femmes de la génération 1951), qui se distinguent par des faibles durées d'assurance, synonymes d'éloignement du marché du travail au cours de la carrière (*Graphique 7a – Partie droite*). Ceci explique donc pourquoi ces assurés attendent ou dépassent l'âge d'annulation de la décote pour obtenir le taux plein. Par exemple, la moitié des hommes nés en 1951, partant au titre de l'âge d'annulation de décote, ont validé moins de 132 trimestres au moment de la liquidation de leur retraite en 2017. Cette durée médiane est inférieure de 25 trimestres (soit plus de 6 ans) pour leurs homologues féminines et s'établit à 107 trimestres. Par conséquent pour ces assurés, la durée cotisée additionnée de la majoration de durée d'assurance ne suffit pas à atteindre la durée requise pour atteindre le taux plein (*Graphique 7a – Partie droite*).

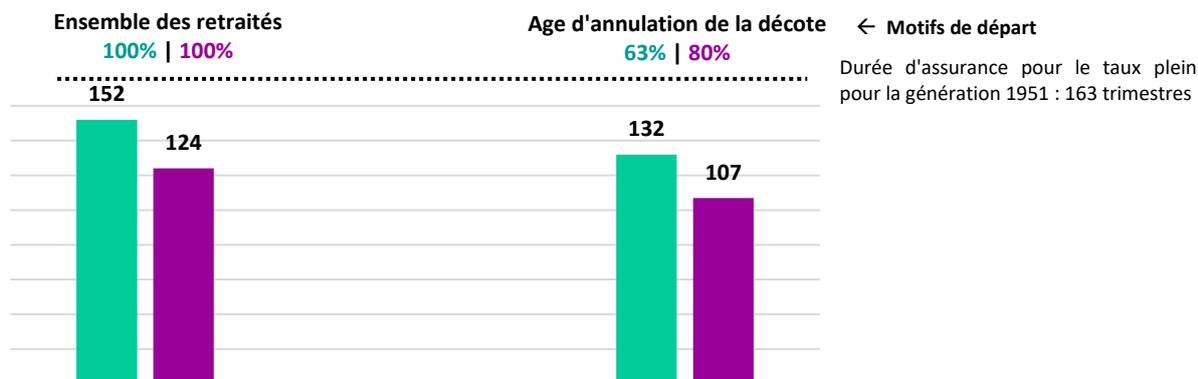
³⁶ Pour plus de détails sur les versements pour la retraite : Référentiel réglementaire de la branche retraite, [Versement pour la retraite \(VPLR\)](#) [consulté le 06/05/2021].

³⁷ Référentiel réglementaire de la branche retraite, [Durée d'assurance pour le taux plein](#) ; [Age de départ à la retraite](#) ; [Taux de la retraite](#) [consultés le 24/02/2021]

³⁸ Pour les assurés nés avant le 01/07/1951, l'âge d'obtention de la retraite à taux plein est égal à 65 ans, soit un départ en 2016. Pour les assurés nés entre le 01/07/1951 et le 31/12/1951, l'âge d'obtention de la retraite à taux plein est égal à 65 ans et 4 mois, soit un départ en 2016-2017. De fait, les assurés nés en 1951 qui ont liquidé leur retraite en 2017, atteignent ou dépassent l'âge d'annulation de la décote.

GRAPHIQUE 7a

Durée d'assurance médiane des nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017 nés en 1951, en fonction de leur(s) régime(s) d'affiliation(s), du genre et du motif de départ à la retraite



Source : Base retraités 2004-2018.

Champ : Nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017, hors retraite progressive, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019 - Génération 1951.

Lecture : Parmi les nouveaux retraités de droit propre de 2017 nés en 1951, 63% des hommes sont partis au motif de l'âge d'annulation de la décote (80% des femmes) avec une durée d'assurance médiane de 132 trimestres (107 trimestres).

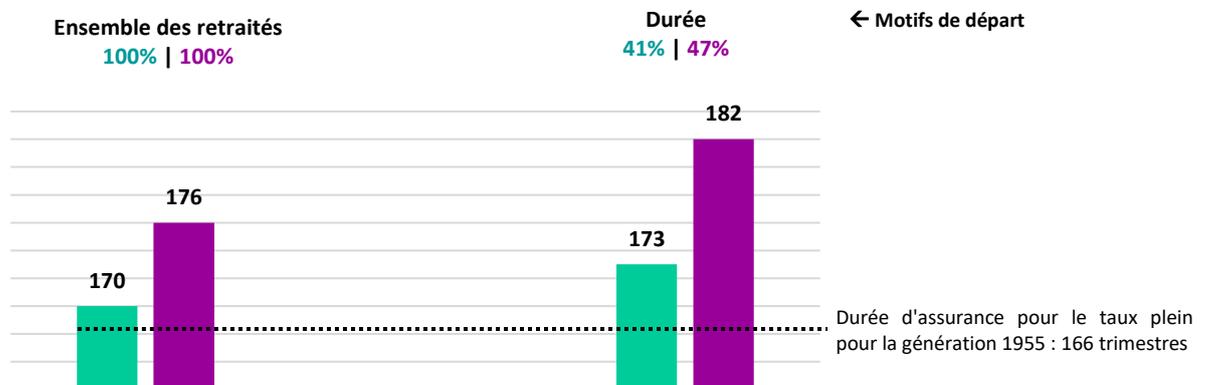
Les **assurés retraités de droit propre de 2017, nés en 1955** atteignent 62 ans en 2017. Pour ces assurés nés en 1955, l'âge d'ouverture des droits à la retraite est fixé à 62 ans. A cet âge, les assurés peuvent partir à la retraite au titre de plusieurs motifs : la durée d'assurance requise (sans surcote), l'inaptitude ou invalidité, les dispositifs liés au travail, ou encore avec une décote.

Au moins la moitié des nouveaux retraités de droit propre de 2017 nés en 1955 dépassent le nombre de trimestres requis pour obtenir le taux plein, quel(s) que soi(en)t le(s) régime(s) d'affiliation(s) (166 trimestres pour la génération 1955). De plus, les femmes ont des durées d'assurance validées plus élevées que les hommes (*Graphique 7b – Partie gauche*). Par exemple, la moitié des hommes nés en 1955, ont validé plus de 170 trimestres au moment de la liquidation de leur retraite en 2017. Cette durée médiane est supérieure pour leurs homologues féminines et s'établit à 176 trimestres. Ceci s'explique probablement par le fait que la durée d'assurance validée lors de la liquidation, comprend les majorations de durée d'assurance (MDA) sans limitation (toutes les MDA sont ajoutées dans la durée d'assurance même si cela fait dépasser le nombre de trimestres nécessaires pour l'acquisition du taux plein), en sachant que 96% des bénéficiaires d'une MDA parmi les nouveaux retraités de 2017 sont des femmes. En outre, les hommes avec les plus fortes durées d'assurance sont déjà partis en retraite anticipée carrière longue.

Il ne faut pas oublier également l'effet de structure lié à l'âge d'ouverture des droits. En effet, les inaptes ou invalides ainsi que les décoteurs peuvent partir à la retraite dès lors qu'ils ont atteint l'âge légal, mais en n'ayant pas (toujours) la durée requise. De fait, pour les assurés nés en 1955, 13% des départs à la retraite en 2017 se font au titre de la décote (17% pour les femmes), 37% des départs se font au titre de la catégorie (31% pour les femmes), et 41% des départs se font au titre de la durée (sans surcote) (47% pour les femmes). Ainsi, ces assurés ont liquidé leur retraite dès l'âge légal (en 2017), en ayant la durée d'assurance requise. La moitié de ces derniers ont validé moins de 173 trimestres au moment de la liquidation de leur retraite en 2017. Cette

durée médiane est supérieure de 9 trimestres pour leurs homologues féminines et s'établit à 182 trimestres (*Graphique 7b – Partie droite*).

GRAPHIQUE 7b
Durée d'assurance médiane des nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017 nés en 1955, en fonction de leur(s) régime(s) d'affiliation(s), du genre et du motif de départ à la retraite



Source : Base retraités 2004-2018.

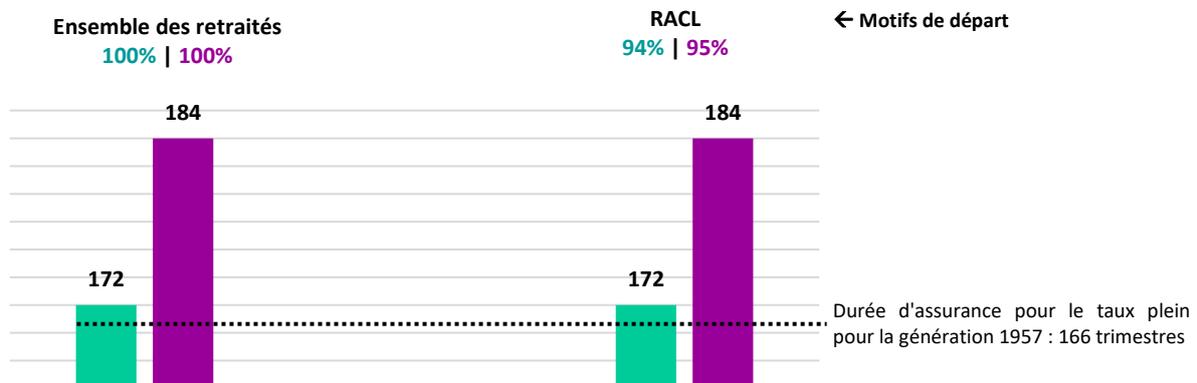
Champ : Nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017, hors retraite progressive, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019 - Génération 1955.

Lecture : Parmi les nouveaux retraités de droit propre de 2017 nés en 1955, 41% des hommes sont partis au motif de la durée (sans surcote) (47% des femmes) avec une durée d'assurance médiane de 173 trimestres (182 trimestres).

Enfin, les **assurés retraités de droit propre de 2017, nés en 1957** (assurés qui atteignent 60 ans en 2017), ont des profils particuliers, dans la mesure où 94% des hommes et 95% des femmes ont liquidé leur retraite au titre de la retraite anticipée pour carrière longue, et ont par définition, des durées d'assurance validées élevées : plus de 172 trimestres pour la moitié des hommes nés en 1957 partis en retraite anticipée carrière longue, quel(s) que soi(en)t leur(s) régime(s) d'affiliation(s) et 184 trimestres pour leurs homologues féminines nées 1957 (*Graphique 7c*). De fait, quel que soit le genre, et le(s) régime(s) d'affiliation(s) au cours de la carrière, au moins la moitié des assurés dépassent le nombre de trimestres requis pour obtenir le taux plein (166 trimestres pour la génération 1957).

GRAPHIQUE 7c

Durée d'assurance médiane des nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017 nés en 1957, en fonction de leur(s) régime(s) d'affiliation(s), du genre et du motif de départ à la retraite



Source : Base retraités 2004-2018.

Champ : Nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017, hors retraite progressive, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019 - Génération 1957.

Lecture : Parmi les nouveaux retraités de droit propre de 2017 nés en 1955, 94% des hommes sont partis au titre de la retraite anticipée carrière longue (95% des femmes) avec une durée d'assurance médiane de 172 trimestres (184 trimestres).

...

Dans l'ensemble, les femmes ont des trajectoires professionnelles plus heurtées en termes d'emploi, en lien notamment avec la maternité. Pour les femmes peu actives au cours de leur carrière, notamment pour celles qui partent au titre de l'âge d'annulation de la décote ou avec une décote, la MDA joue beaucoup dans la durée totale validée, mais n'est pas suffisante pour atteindre la durée requise pour le taux plein. A l'inverse, les femmes avec des carrières relativement complètes ont des trajectoires professionnelles plus proches des hommes (départs au titre de la retraite anticipée pour carrière longue ou au titre de la durée sans surcote), et la MDA leur permet d'avoir des durées d'assurance totales plus élevées que les hommes. Tout se passe comme si la MDA avait été mise en place pour bénéficier à toutes, alors que seule une partie de la population féminine ne valide pas 4 trimestres pendant les périodes de maternité. En revanche, le système de retraite (pour le secteur privé) ne compense pas les moindres salaires, et en particulier les moindres salaires dus au temps partiel. Or, l'analyse des trajectoires professionnelles a aussi souligné que les femmes tendent à rester plus longtemps dans un emploi faiblement rémunéré (inférieur au SMIC annuel), alors que les salaires perçus tout au long de la carrière entrent en compte dans le calcul de la pension de retraite au travers du SAM (salaire annuel moyen).

Pour approfondir ce point, nous allons, dans la quatrième partie, nous intéresser aux monoaffiliés du régime général afin de disposer de l'ensemble des revenus perçus au cours de la carrière, en l'occurrence les salaires. De plus, nous nous intéresserons également à l'apport des droits familiaux pour ces assurés.

...

4 ■■■ LE SALAIRE ANNUEL MOYEN ET LES AVANTAGES COMPLEMENTAIRES, DEUX DES COMPOSANTES DE LA PENSION TOTALE TOUS REGIMES DES MONOPENSIONNES DU REGIME GENERAL

*Dans cette quatrième partie, l'accent est mis sur les **différences de pensions totales tous régimes**, entre les hommes et les femmes monoaffiliés au régime général. Ainsi, notre analyse exploratoire des composantes du calcul de la pension de droit propre du régime général (salaire annuel moyen, apport des droits familiaux et du MICO...) porte sur des populations homogènes.*

Nous travaillons donc avec les monoaffiliés du champ initial de nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017 (voir Encadré n°1 : Les données du flux de retraités de droit propre 2017).

L'étude des paramètres de calcul de la pension totale tous régimes³⁹ fait notamment ressortir un salaire annuel moyen plus faible pour les femmes que pour les hommes

Pour tenter de comprendre l'origine des inégalités de pensions entre les hommes et les femmes, nous avons commencé par retracer le déroulé des carrières masculines et féminines jusqu'à leurs motifs de départs à la retraite. Une fois ces éléments de contexte posés, nous avons poursuivi avec un des premiers éléments qui entre en compte dans le calcul de la pension de droit propre (obtenu par la multiplication du SAM par le taux de liquidation et le coefficient de proratisation) : la durée d'assurance. Pour les monoaffiliés au régime général, cette durée d'assurance totale est équivalente à la durée validée au régime général. Par ailleurs, 82% des hommes monoaffiliés au régime général ont un coefficient de proratisation égal à 100% (64% des femmes), c'est-à-dire qu'ils ont une durée d'assurance au moins égale (voire supérieure) à la durée de référence afférente à leur année de naissance. Pour les hommes, le coefficient de proratisation moyen est égal à 94% contre 87% pour les femmes (*Tableau 3*).

Pour continuer cette analyse des modalités de calcul de la pension de droit propre, une attention particulière doit être portée au salaire annuel moyen (SAM) (*voir Encadré n°4 : Le calcul de la pension de droit propre de base au régime général*). Celui-ci est déterminé à partir des meilleurs salaires annuels soumis à cotisations. Travailler avec les monoaffiliés du régime général, permet de disposer de l'ensemble des salaires perçus tout au long de la carrière, et donc d'avoir une donnée sur le salaire annuel moyen qui reflète l'ensemble de la carrière. Pour les nouveaux retraités de droit propre 2017, monoaffiliés au régime général, le SAM est plus faible pour les femmes que pour les hommes (*Tableau 3*). Ainsi, les retraitées monoaffiliées ont un SAM moyen de 18 348 euros contre 25 836 euros pour leurs homologues masculins, soit une différence de 29%. En s'intéressant aux générations les plus représentées parmi les nouveaux retraités de 2017 (1951, 1955, 1957) et en les segmentant par motifs de départ à la retraite, les retraitées monoaffiliées nées en 1951 et qui ont attendu l'âge d'annulation de la décote pour liquider leur retraite (sans surcote), ont le plus petit SAM médian, en lien avec leurs faibles durées d'assurance, et donc les plus faibles pensions de droit propre de base au régime général (y compris MICO et avantages additionnels), avec les décoteurs de la génération 1955.

³⁹ La pension totale tous régimes est composée :

- Du droit propre de base au régime général (obtenu par multiplication du SAM avec le taux et le coefficient de proratisation), qui peut éventuellement être complété par deux composantes monétaires : le minimum contributif (MICO) et les avantages additionnels.
- De la pension de réversion au régime général
- Des pensions de droit propre et dérivé complémentaires

Le SAM est d'ailleurs l'élément qui contribue le plus à l'inégalité de droit propre de base (obtenu par multiplication du SAM avec le taux et le coefficient de proratisation, hors MICO et avantages additionnels) entre les hommes et les femmes. En effet, les femmes monopensionnées ont une pension de droit propre de base (hors MICO et avantages additionnels) inférieure de 32% à celle des hommes, à mettre en relation avec un SAM inférieur de 29%, mais également avec un coefficient de proratisation inférieur de 7% chez les nouvelles retraitées. La durée d'assurance tous régimes et le taux de liquidation ne contribuent pas fortement à l'explication des différences de pensions de droit propre de base (hors MICO et avantages additionnels). En ajoutant le MICO, l'écart de pension de droit propre de base au régime général se réduit en faveur des femmes pour atteindre 29,2%, légèrement contrecarré par l'ajout des majorations enfants et tierce personne qui le porte à 29,3%. Parmi les autres éléments entrant dans le calcul de la pension totale, les pensions de réversion (base et complémentaire) jouent un rôle égalisateur pour les femmes alors que du côté des droits propres complémentaires (Agirc-Arrco, Ircantec pour les monoaffiliés au régime général), les inégalités sont très fortes (*Tableau 3*).

Si l'on considère l'ensemble des nouveaux retraités de 2017 (*Annexe 3 ; infographie*), comprenant à la fois les monoaffiliés et les polyaffiliés, les conclusions sont les mêmes que précédemment à savoir que le SAM et les droits propres complémentaires (Agirc-Arrco, Ircantec, RCI) expliquent une grande partie des sources d'inégalités entre les pensions totales tous régimes, alors que le MICO et les pensions de réversion permettent de les atténuer. Toutefois, le niveau des différences entre les hommes et les femmes sont moindres que chez les monoaffiliés, se traduisant par une inégalité de pension totale tous régimes légèrement plus faible.

TABLEAU 3
Paramètres de calcul de la pension totale tous régimes des nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017, monoaffiliés au régime général, en fonction du genre

	Moyenne femmes	Moyenne hommes	Ecart absolu	Ecart relatif
SAM	18 348 €	25 836 €	-7 488 €	29%
Durée assurance tous régimes (en trimestres)	156	162	-5	3%
Taux	49%	50%	-1 pt	1%
Coefficient de proratisation	87%	94%	-7 pts	7%
Pension de droit propre de base au régime général ⁽¹⁾, hors MICO et avantages additionnels	8 587 €	12 689 €	-4 102 €	32%
MICO (en euros 2017)	506 €	153 €	352 €	
Pension de droit propre de base au régime général ⁽¹⁾, y compris MICO, hors avantages additionnels	9 093 €	12 843 €	-3 750 €	29%
ME et autres avantages additionnels	304 €	447 €	-142 €	
Pension de droit propre de base au régime général ⁽¹⁾, y compris MICO et avantages additionnels	9 401 €	13 299 €	-3 892 €	29%
Pension de réversion au régime général	456 €	37 €	420 €	
Pension totale au régime général, hors complémentaires ⁽²⁾	9 857 €	13 336 €	-3 473 €	26%
Pensions de droit propre complémentaires	3 790 €	8 519 €	-4 725 €	56%
Pensions de droit dérivé complémentaires	336 €	25 €	311 €	
Pension totale tous régimes	13 984 €	21 880 €	-7 886 €	36%

Source : Base retraités 2004-2018, euros 2017.

Champ : Nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017, hors retraite progressive, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019 – Monoaffiliés au régime général.

Notes : (1) La *pension de droit propre de base au régime général* ne comprend pas les pensions de droit propre complémentaires (Agirc-Arrco, Ircantec).

(2) La *pension totale au régime général, hors complémentaires*, ne comprend pas les pensions de droit propre et dérivé complémentaires (Agirc-Arrco, Ircantec).

ENCADRE N°4

Le calcul de la pension de droit propre de base au régime général (hors MICO et avantages additionnels)

Dès qu'il a cotisé au moins un trimestre, un assuré a droit à une pension au régime général et il acquiert ensuite des droits à pension tout au long de sa carrière.

Formule de calcul de la pension de base au régime général :

$$P = \text{taux de liquidation} * \text{SAM} * \text{coefficient de proratisation}$$

Le montant de la pension de base (P) fait donc intervenir 3 paramètres :

- **Le coefficient de proratisation**

Le coefficient de proratisation est le ratio de la durée d'assurance validée dans le régime général rapportée à la durée de référence. Cette dernière correspond à la durée nécessaire pour le taux plein.

La durée d'assurance au régime général prend en compte le nombre de trimestres accumulés par le salarié au régime général.

La durée d'assurance nécessaire pour le taux plein progresse avec les générations afin de suivre l'augmentation de l'espérance de vie à 60 ans. Cette durée était de 160 trimestres pour les générations 1943 à 1948. Elle a progressé à partir de 1949 d'un trimestre par génération pour atteindre 166 trimestres pour les générations 1955-1956-1957. Enfin, pour les assurés nés à partir de 1958, la durée d'assurance nécessaire pour avoir droit à la retraite à taux plein, augmente d'1 trimestre tous les 3 ans pour s'établir à 172 trimestres pour la génération 1973.

Si le nombre d'années cotisées au régime général est inférieur au nombre d'années nécessaire au calcul du salaire annuel moyen, on prend en considération l'intégralité des années soumises à cotisations. De plus, il n'est pas tenu compte des salaires annuels ne validant pas un trimestre.

• Le taux de liquidation

La durée d'assurance permet de déterminer le taux de liquidation pour le calcul de la pension. Le taux de liquidation est calculé en prenant en compte la durée d'assurance dans tous les régimes auxquels le salarié a cotisé. Pour bénéficier du taux maximal de 50 % (taux plein), il existe 3 critères alternatifs :

- Soit totaliser la durée nécessaire
- Soit cesser son activité à l'âge du taux plein
- Soit être titulaire d'une pension d'invalidité ou d'inapte au travail

Le taux de liquidation de la pension est minoré si l'assuré ne remplit pas l'une de ces conditions.

• Le salaire annuel moyen

Le salaire annuel moyen est calculé sur la base des meilleurs salaires annuels soumis à cotisations mais limités à quelques années. Ces salaires, limités au plafond de la sécurité sociale, sont revalorisés par des coefficients fixés chaque année en fonction de l'inflation ou le salaire moyen selon les périodes*. Le nombre d'années pris en compte dépend de l'année de naissance. A partir de la génération 1948, les 25 meilleures années sont prises en compte.

**Jusqu'en 1986, la revalorisation des salaires portés au compte était indexée sur l'évolution du salaire moyen des salariés du secteur privé. Depuis, il suit l'inflation, impliquant une certaine dévalorisation des salaires intégrés dans le calcul du SAM. La dévalorisation est d'autant plus importante que les salaires sont anciens.*

La pension globale comprend la pension de droit propre à laquelle s'ajoute potentiellement le minimum contributif (pour les liquidations à taux plein) ainsi que des avantages additionnels comme la majoration de 10 % pour 3 enfants.

Pour les femmes qui touchent un salaire, il est toujours plus faible que celui des hommes, et ce, à chaque âge

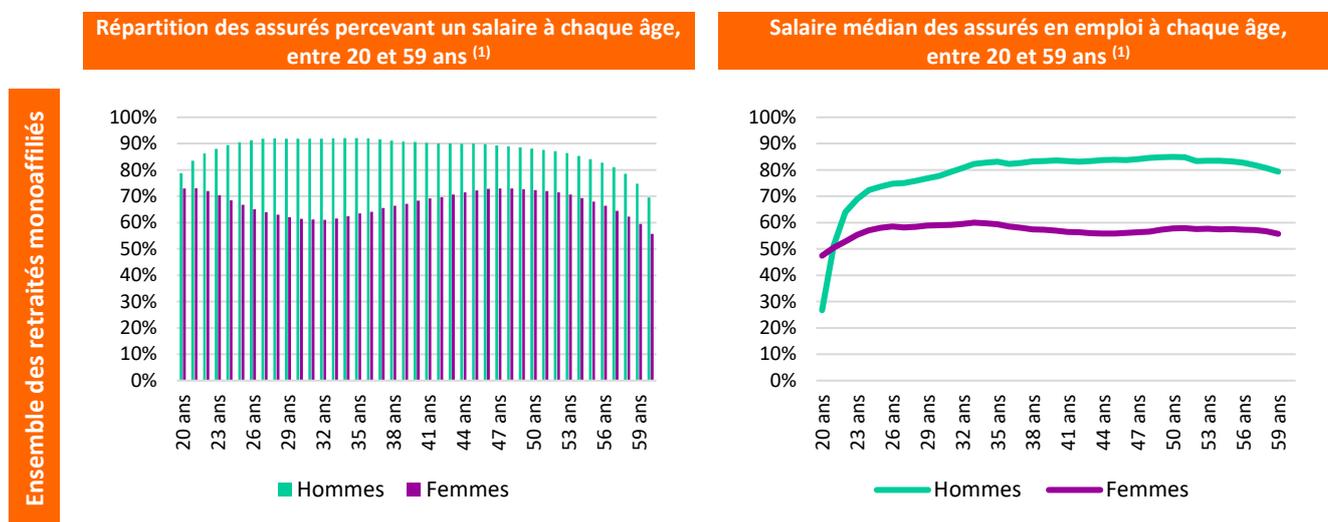
Comme précisé auparavant, le SAM est déterminé à partir des meilleurs salaires annuels soumis à cotisations. Plusieurs éléments peuvent donc expliquer que les femmes aient des SAM plus faibles, se répercutant nécessairement sur les montants de pensions de droit propre de base.

Tout d'abord, il est intéressant de comparer la proportion d'hommes et de femmes à percevoir un salaire, à chaque âge (*Graphique 8 – Partie gauche*). A partir de l'année civile des 20 ans, la proportion des hommes percevant un salaire continue de croître alors que la part des

femmes percevant un salaire commence à fléchir, pour atteindre son plus bas niveau vers l'âge de 30 ans, avant de remonter pour retrouver la trajectoire suivie par les hommes aux alentours de 40 ans, et ce jusqu'au passage à la retraite. Par exemple, 73% des nouvelles retraitées monoaffiliées de 2017 ont perçu un salaire l'année civile de leur 20 ans, 61% l'année civile de leur 30 ans, 68% l'année civile de leur 40 ans et 72% l'année civile de leur 50 ans, contre 79%, 92%, 91% et 88% pour leurs homologues masculins. L'inflexion observée chez les femmes est à mettre en lien avec la maternité, et notamment la perception de l'AVPF à la place du salaire, comme cela a été constaté dans l'analyse des chronogrammes de carrière (*Graphique 5*). De fait, les femmes touchent moins fréquemment que les hommes un salaire tout au long de leur carrière, hormis celles qui partent en retraite anticipée carrière longue, pour lesquelles le creux lié à la maternité est à peine visible (*Annexe 4*).

GRAPHIQUE 8

Répartition et montant du salaire médian à chaque âge, des nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017, monoaffiliés au régime général, ayant perçu un salaire, en fonction du genre



Source : Base retraités 2004-2018.

Champ : Nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017, hors retraite progressive, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019 – Monoaffiliés au régime général.

Note : (1) Salaires en pourcentage du plafond de la sécurité sociale, perçus l'année civile de l'âge indiqué. Par exemple, le point 59 ans correspond aux salaires perçus l'année civile des 59 ans (soit un peu avant et un peu après l'anniversaire des 59 ans).

Lectures : **Graphique gauche* : 61% des nouvelles retraitées monoaffiliées de 2017 ont perçu un salaire l'année civile de leur 30 ans, contre 92% des hommes monoaffiliés.

**Graphique droit* : Les femmes monoaffiliées qui ont perçu un salaire l'année civile de leur 30 ans, ont touché un salaire médian équivalent à 59% du plafond de la sécurité sociale, contre 78% pour les hommes qui ont perçu un salaire l'année civile de leur 30 ans.

Ainsi que l'illustre le *graphique 8 – partie gauche*, tous les assurés ne sont pas en emploi à chaque âge. De plus, d'un âge à l'autre, ce ne sont pas nécessairement les mêmes qui sont en emploi. Afin de construire un indicateur synthétique de la trajectoire salariale, le salaire médian des assurés en emploi à chaque âge entre 20 et 59 ans est retenu. De plus, afin de faciliter les comparaisons entre générations, ce salaire médian est exprimé en pourcentage du plafond de la sécurité sociale de l'année correspondante (*Graphique 8 – partie droite*). Contrairement au

salaire moyen, l'indicateur du salaire médian a l'avantage de ne pas être influencé par les salaires extrêmes. Enfin, le salaire plafonné est retenu car l'information sur le montant déplafonné n'est pas disponible avant 2000.

Les carrières des hommes sont relativement ascendantes, avec des salaires qui augmentent au fur et à mesure de l'avancée en âge. Ainsi, pour les hommes monoaffiliés qui ont perçu un salaire l'année civile de leur 20 ans, le salaire médian représentait 27% du plafond de la sécurité sociale, contre 78% à 30 ans pour ceux qui ont perçu un salaire à 30 ans, 84% à 40 ans pour ceux qui ont perçu un salaire à 40 ans et 85% à 50 ans pour ceux qui ont perçu un salaire à 50 ans (*Graphique 8 – partie droite*). Les femmes quant à elles, ont des carrières plus fluctuantes avec une progression salariale ascendante en début de carrière, mais moindre que les hommes, avant une stagnation jusqu'en fin de carrière. Par exemple, pour les femmes monoaffiliées qui ont perçu un salaire l'année civile de leur 20 ans, le salaire médian représentait 47% du plafond de la sécurité sociale, contre 59% à 30 ans pour celles qui ont perçu un salaire à 30 ans, 57% à 40 ans pour celles qui ont perçu un salaire à 40 ans et 58% à 50 ans pour celles qui ont perçu un salaire à 50 ans. Une fois encore, ce ralentissement salarial est à mettre en lien avec la maternité, dans la mesure où l'arrivée d'un enfant peut amener les femmes à diminuer leur temps de travail, en ayant recours à du temps partiel, ou parfois même à changer de situation professionnelle⁴⁰.

Etant donné que les femmes touchent moins fréquemment que les hommes un salaire tout au long de leur carrière, elles sont pénalisées une première fois au moment de la sélection des 25 meilleures années pour le calcul du SAM. Mais elles sont également pénalisées une deuxième fois, car pour celles qui touchent un salaire, ce dernier est plus faible que celui des hommes à chaque âge. En s'intéressant aux générations les plus représentées parmi les nouveaux retraités de 2017 (1951, 1955, 1957) et en les segmentant par motifs de départ à la retraite, le creux lié à la maternité est visible quel que soit le groupe sélectionné (hormis pour celles et ceux nés en 1957 et parti(e)s en RAFL). La principale différence est une différence de niveau, que ce soit pour la proportion d'hommes et de femmes percevant un salaire à chaque âge, ou pour le salaire médian des assurés en emploi à chaque âge entre 20 et 59 ans, exprimé en pourcentage du plafond de la sécurité sociale de l'année correspondante (*Annexe 4*).

La nature des emplois occupés explique aussi les différences de salaires entre les hommes et les femmes

Un autre élément pouvant expliquer que les femmes ont des salaires et donc des SAM plus faibles réside dans la surreprésentation des femmes dans les emplois les moins favorables en termes de professions et catégories socio-professionnelles (PCS) ou de secteurs d'activité, qui va de pair avec des niveaux de rémunérations inférieurs.

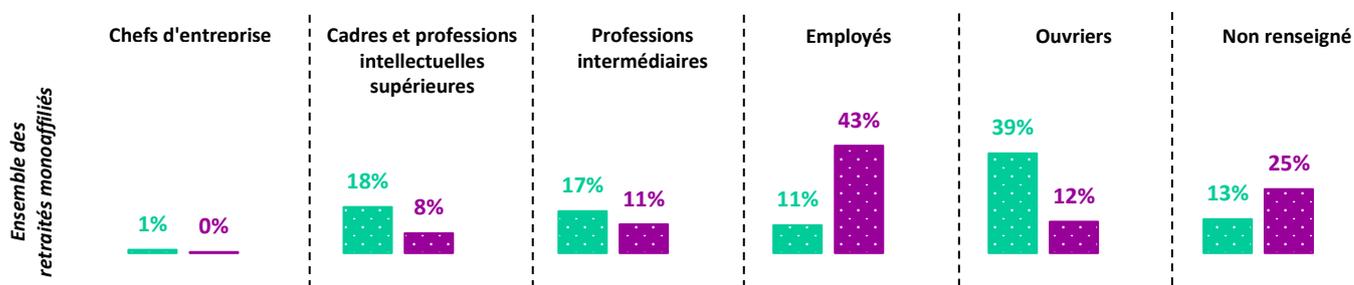
Ceci se confirme pour les nouveaux retraités de droit propre 2017, monoaffiliés au régime général. En effet, les hommes sont plus nombreux que les femmes dans les catégories socio-

⁴⁰ Pour plus de détails sur les conséquences de l'arrivée d'un enfant sur la carrière professionnelle, voir : Pora P., Wilner L., 2019, « *Les trajectoires professionnelles des femmes les moins bien rémunérées sont les plus affectées par l'arrivée d'un enfant* », [Insee analyses n°1948](#), Insee, Octobre.

professionnelles des cadres et professions intellectuelles supérieures⁴¹ ou des professions intermédiaires. Ils sont toutefois plus nombreux chez les ouvriers⁴², tandis que les femmes, quant à elles sont plus fréquemment employées⁴³. Parmi les nouveaux retraités monoaffiliés de droit propre au régime général de 2017, 18 % étaient cadres ou dans une profession intellectuelle supérieure, lors de leur dernier emploi connu, 39% étaient ouvriers alors qu'ils n'étaient seulement que 11% à occuper un poste d'employé (respectivement 8%, 12% et 43% pour leurs homologues féminines) (Graphique 9⁴⁴).

Le constat est le même, quels que soient les générations étudiées et les motifs de départs à la retraite associés (Annexe 5).

GRAPHIQUE 9
Répartition des nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017, monoaffiliés au régime général, en fonction de la catégorie socio-professionnelle et du genre



Source : Base retraités 2004-2018.

Champ : Nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017, hors retraite progressive, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019 – Monoaffiliés au régime général.

Note : La catégorie socio-professionnelle correspond à la dernière rencontrée à rebours dans la carrière.

Lecture : 43% des nouvelles retraités monoaffiliées de droit propre au régime général de 2017 étaient employées.

⁴¹ Pour un panorama plus détaillé de la catégorie socio-professionnelle des cadres et professions intellectuelles supérieures, voir : Forment V., Vidalenc J., 2020, « Les cadres : de plus en plus de femmes », [Insee Focus n°205](#), Insee, Septembre.

⁴² Pour un panorama plus détaillé de la catégorie socio-professionnelle des ouvriers, voir : Forment V., Vidalenc J., 2020, « Les ouvriers : des professions toujours largement masculines », [Insee Focus n°199](#), Insee, Juillet.

⁴³ Pour un panorama plus détaillé de la catégorie socio-professionnelle des employés, voir : Forment V., Vidalenc J., 2020, « Les employés : des professions largement féminisées », [Insee focus n°190](#), Insee, Mai.

⁴⁴ Différents facteurs peuvent expliquer pourquoi un certain nombre d'assurés n'ont aucune PCS renseignée. La PCS est une donnée issue des DADS puis des DSN, disponible dans le SNGC. Avant 2007, le renseignement de la PCS n'était pas obligatoire, avant de le devenir à partir de 2008. Toutefois, en 2012, un problème d'alimentation de cette variable au SNGC est identifié sur les validités 2009 à 2011. A partir de la validité 2012, le souci d'alimentation de la variable est corrigé. La variable PCS devient exploitable pour 2008 puis à partir de 2012.

Pour certains assurés, la pension de droit propre de base au régime général est composée d'avantages additionnels

La pension de droit propre de base au régime général comprend le droit propre (obtenu par multiplication du SAM par le taux et le coefficient de proratisation), qui peut éventuellement être complété par deux composantes monétaires : le minimum contributif (MICO) et les avantages additionnels, dont le principal élément est la majoration de pension pour enfants.

Le minimum contributif (MICO) relève le montant de la retraite de base servie aux assurés du secteur privé qui remplissent les conditions pour bénéficier d'une pension au taux plein mais dont les salaires reportés au compte sont faibles⁴⁵. Les femmes nouvellement retraitées de droit propre au régime général de 2017 sont plus souvent bénéficiaires du MICO que les hommes (à hauteur de 31%, pour un montant annuel médian de 1 502 euros, contre 10% pour un montant annuel médian de 1 424 euros pour les hommes bénéficiaires) (*Tableau 4*).

Le deuxième complément de pension est un avantage familial : la majoration pour enfants. Cette dernière s'adresse aux assurés qui ont eu ou élevé au moins 3 enfants, et s'ajoute à l'avantage de base. Le montant de cette majoration s'élève à 10 % de l'avantage principal porté au minimum ou ramené au maximum⁴⁶. De fait, la majoration de pension pour enfants est plus élevée pour les hommes que pour les femmes (1 316 euros annuels médians contre 762 euros annuels médians pour les bénéficiaires), dans la mesure où les hommes perçoivent un montant de pension de base au régime général plus élevé que les femmes.

Rappelons qu'il existe également deux autres avantages familiaux : l'AVPF et la majoration de durée d'assurance, qui permettent d'obtenir une complétion de la durée d'assurance, pour pallier les interruptions de carrière ou la réduction de temps de travail en raison de l'éducation des enfants (l'AVPF joue en plus sur le SAM).

Comme évoqué dans les chronogrammes de carrière (*Graphique 5*), ce sont majoritairement les femmes qui valident des trimestres au titre de l'AVPF. Parfois, ces durées validées par l'AVPF représentent une part non négligeable dans la carrière. Par exemple, la moitié des femmes monoaffiliées qui ont liquidé leur pension au régime général en 2017 valident plus de 22 trimestres au titre de l'AVPF, soit environ 5 ans (*Tableau 4*).

Enfin, la majoration de durée d'assurance permet également d'accroître la durée validée, pour compenser l'incidence de la maternité ou l'incidence des démarches d'adoption et de l'accueil de l'enfant ou encore l'incidence de l'éducation d'un enfant sur la vie professionnelle des parents. Une fois encore, les femmes monoaffiliées retraitées de 2017 en sont très largement bénéficiaires, dans la mesure où la plupart sont mères. Elles valident pour la moitié d'entre elles 16 trimestres (4 ans) de majoration de durée d'assurance. Ce constat est également valable si l'on décompose notre flux selon les générations les plus représentées et les motifs de départs étudiés associés (*Annexe 6*).

⁴⁵ Pour plus de détails sur le minimum contributif : Rapport d'évaluation des politiques de sécurité sociale – Retraites, [Bénéficiaires du minimum contributif au régime général](#) [consulté le 05/07/2021]

⁴⁶ Pour plus de détails sur la majoration pour enfants : Référentiel réglementaire de la branche retraite, [Majoration pour enfants](#) [consulté le 02/07/2021]

TABLEAU 4

Répartition des bénéficiaires d'avantages additionnels parmi les nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017, monoaffiliés au régime général, et montants (en euros 2017) / nombre de trimestres associés pour les bénéficiaires, en fonction du genre

	Avantages monétaires				Avantages en trimestres			
	Minimum contributif		Majoration pour enfants		AVPF		Majoration de durée d'assurance	
	% de bénéficiaires	Montant annuel médian ⁽¹⁾	% de bénéficiaires	Montant annuel médian ⁽¹⁾	% de bénéficiaires	Nombre médian de trimestres ^{(1) (2)}	% de bénéficiaires	Nombre médian de trimestres ⁽¹⁾
Hommes	10%	1 424 €	33%	1 316 €	7%	8	3%	8
Femmes	31%	1 502 €	35%	762 €	58%	22	90%	16

Source : Base retraités 2004-2018.

Champ : Nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017, hors retraite progressive, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019 – Monoaffiliés au régime général.

Notes : (1) Les montants annuels médians et les nombres médians de trimestres présentés dans le *tableau 4* concernent ceux qui perçoivent effectivement les compléments de pension ou avantages familiaux associés.

(2) Les trimestres AVPF correspondent à la durée validée par le salaire AVPF sur la carrière, calculée à partir du salaire AVPF, écartée annuellement à 4.

Lecture : 31% des nouvelles retraitées monoaffiliées de droit propre au régime général de 2017, percevaient le MICO. Pour la moitié de ces dernières percevant le MICO, il s'élevait à plus de 1 502 euros par an.

De fait, pour l'ensemble des monoaffiliés retraités au régime général de 2017, la pension de droit propre de base au régime général (y compris MICO et avantages additionnels) ne va pas se composer de la même manière pour les hommes et les femmes. Pour les premiers, elle se compose en moyenne à 95% de droit propre de base (12 689 euros par an en moyenne), 1% de minimum contributif (153 euros par an en moyenne) et 3% de majoration pour enfants (409 euros par an en moyenne). Pour les secondes, elle est plus faible, et se compose à 91% de droit propre de base (8 587 euros), à 5% de minimum contributif (506 euros) et à 3% de majoration pour enfants (277 euros). Ceci met donc en évidence l'apport des avantages additionnels monétaires (minimum contributif et majorations), dans la réduction des inégalités entre hommes et femmes (*Tableau 5*), et ce, pour les trois générations les plus représentées et les motifs de départs étudiés associés (*Annexe 7*).

TABLEAU 5

Décomposition de la pension annuelle moyenne de droit propre de base au régime général (y compris MICO et avantages) des nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017, monoaffiliés au régime général, en fonction du genre

		Droit propre de base au RG (hors MICO et avantages)	Minimum contributif	Majoration pour enfants	Majoration pour tierce personne ⁽¹⁾	Pension de droit propre de base au RG (y compris MICO et avantages)
Hommes	Montant moyen	12 689 €	153 €	409 €	38 €	13 289,34 €
	Composition	95,5%	1,2%	3,1%	0,3%	
Femmes	Montant moyen	8 587 €	506 €	277 €	28 €	9 397,02 €
	Composition	91,4%	5,4%	2,9%	0,3%	

Source : Base retraités 2004-2018.

Champ : Nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017, hors retraite progressive, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019 – Monoaffiliés au régime général.

Notes : (1) La majoration pour tierce personne est attribuée aux assurés qui ont besoin de l'assistance d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie⁴⁷. Cela concerne 0,24% des nouveaux retraités de droit propre, monoaffiliés au régime général de 2017 (hors retraite progressive).

Les femmes combinent plus souvent plusieurs avantages familiaux que les hommes

Si les hommes monoaffiliés retraités au régime général de 2017 ne bénéficient quasiment que de la majoration de pension pour enfants (à hauteur de 27%), les femmes bénéficient fréquemment d'un ou plusieurs avantages familiaux (*Tableau 6*). Ainsi, elles sont environ 28% à n'avoir bénéficié que de la MDA au moment du départ à la retraite. Néanmoins, compte tenu de ses conditions d'attribution (avoir eu/élevé un enfant), la MDA est nécessairement le premier droit ouvert pour les femmes (rappelons que plus 90% des femmes sont concernées par cette majoration (*Tableau 4*)). Les situations de cumul se caractérisent donc nécessairement par la présence de MDA à laquelle vient s'ajouter un ou plusieurs autres droits (et ce pour chaque génération et motifs de départs associés étudiés – *Annexe 8*). De fait, presque un tiers d'entre elles, bénéficient de la MDA additionnée de l'AVPF ou de la majoration pour enfants (27% pour le cumul MDA-AVPF et 5% pour le cumul MDA-ME). Enfin, près d'un tiers (31%) bénéficie même des trois droits familiaux.

⁴⁷ Pour plus de détails sur la majoration pour tierce personne : Référentiel réglementaire de la branche retraite, [Majoration pour tierce personne](#) [consulté le 15/10/2021]

TABLEAU 6
Pourcentage de bénéficiaires d'avantages familiaux, selon les différentes configurations possibles, des nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017, monoaffiliés au régime général, en fonction du genre

	Aucun avantage familial	Un seul avantage familial			Deux avantages familiaux			Trois avantages familiaux
		MDA	AVPF	ME	MDA+AVPF	MDA+ME	AVPF+ME	MDA+AVPF+ME
Hommes	64%	1%	2%	27%	0,1%	1%	5%	0,2%
Femmes	10%	28%	0%	0%	27%	5%	0%	31%

Source : Base retraités 2004-2018.

Champ : Nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017, hors retraite progressive, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019 – Monoaffiliés au régime général.

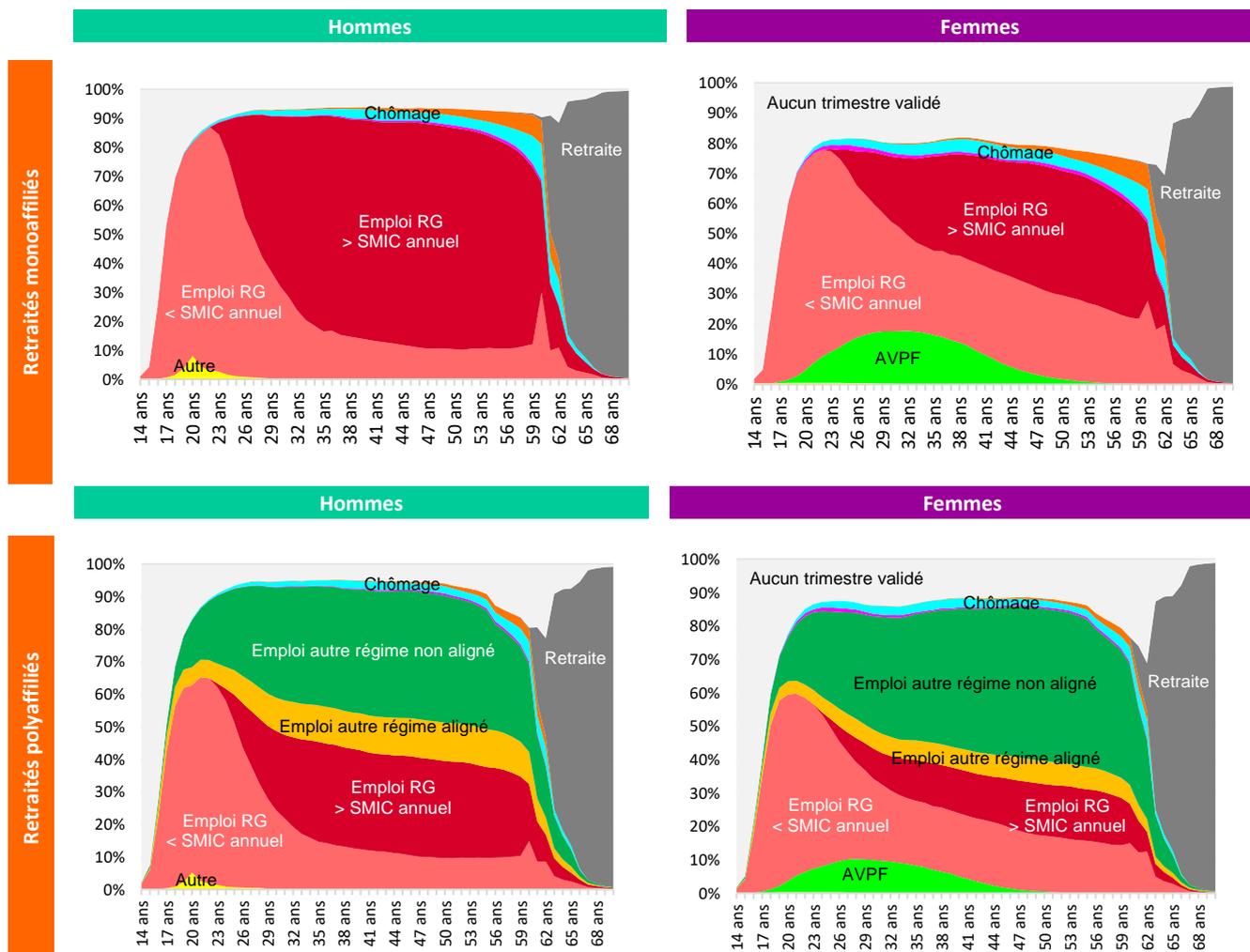
Lexique : MDA : majoration de durée d'assurance, AVPF : allocation vieillesse des parents au foyer, ME : majoration pour enfants.

Lecture : 64% des nouveaux hommes retraités monoaffiliés de droit propre au régime général de 2017, ne bénéficient d'aucun avantage familial ; 1% bénéficient uniquement d'une MDA ; 2% bénéficient uniquement de l'AVPF ; 27% bénéficient uniquement de la ME ; 1% bénéficient à la fois d'une MDA et d'une ME ; 5% bénéficient à la fois de l'AVPF et d'une ME.

ANNEXES

ANNEXE 1

CHRONOGRAMMES DE CARRIERE DES RETRAITES MONOAFILIÉS ET POLYAFFILIÉS



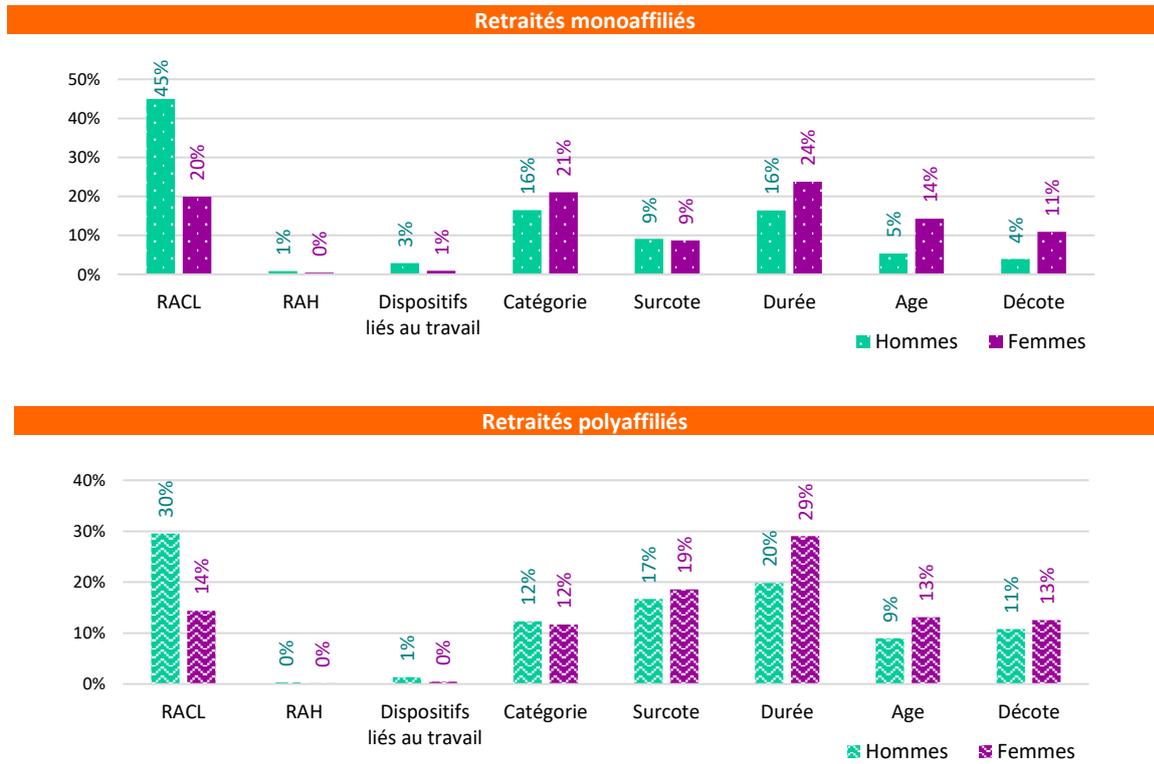
Source : Base retraités 2004-2018.

Champ : Nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017, hors retraite progressive, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019.

Lexique : RG pour régime général ; ARA pour autre régime aligné (sécurité sociale des indépendants et mutualité sociale agricole salariée) ; ARNA pour autre régime non aligné (fonctionnaires, professions libérales, exploitants agricoles, régimes spéciaux et étrangers).

ANNEXE 2

MOTIFS DE DEPART DES RETRAITES MONOAFILIÉS ET POLYAFFILIÉS



Source : Base retraités 2004-2018.

Champ : Nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017, hors retraite progressive, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019.

ANNEXE 3

PARAMETRES DE CALCUL DE LA PENSION TOTALE TOUS REGIMES DES NOUVEAUX RETRAITES DE DROIT PROPRE AU REGIME GENERAL DE 2017, EN FONCTION DU GENRE

	Moyenne femmes	Moyenne hommes	Ecart absolu	Ecart relatif
SAM	16 406 €	21 856 €	-5 450 €	25%
Durée assurance tous régimes (en trimestres)	160	164	-3	2%
Taux	49%	50%	-1 pt	1%
Coefficient de proratisation	89%	95%	-5 pts	6%
Pension de droit propre de base au régime général ⁽¹⁾, hors MICO et avantages additionnels	7 126 €	9 808 €	-2 682 €	27%
MICO (en euros 2017)	428 €	135 €	292 €	
Pension de droit propre de base au régime général ⁽¹⁾, y compris MICO, hors avantages additionnels	7 554 €	9 944 €	-2 390 €	24%
ME et autres avantages additionnels	258 €	352 €	-94 €	27%
Pension de droit propre de base au régime général ⁽¹⁾, y compris MICO et avantages additionnels	7 814 €	10 307 €	-2 493 €	24%
Pension de réversion au régime général	399 €	36 €	362 €	
Pension totale au régime général, hors complémentaires ⁽²⁾	8 213 €	10 343 €	-2 131 €	21%
Pensions de droit propre dans les autres régimes de base	3 683 €	5 329 €	-1 646 €	31%
Pensions de droit dérivé dans les autres régimes de base	283 €	37 €	246 €	
Pensions de droit propre complémentaires	3 168 €	6 627 €	-3 459 €	52%
Pensions de droit dérivé complémentaires	316 €	24 €	291 €	
Pension totale tous régimes	15 664 €	22 362 €	-6 697 €	30%

Source : Base retraités 2004-2018, euros 2017.

Champ : Nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017, hors retraite progressive, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019, dont les pensions sont renseignées à l'EIRR pour l'ensemble de leur(s) régime(s) d'affiliation(s) (85% des nouveaux retraités de 2017).

Notes : (1) La pension de droit propre de base au régime général ne comprend pas les pensions de droit propre complémentaires (Agirc-Arrco, Ircantec, RCI).

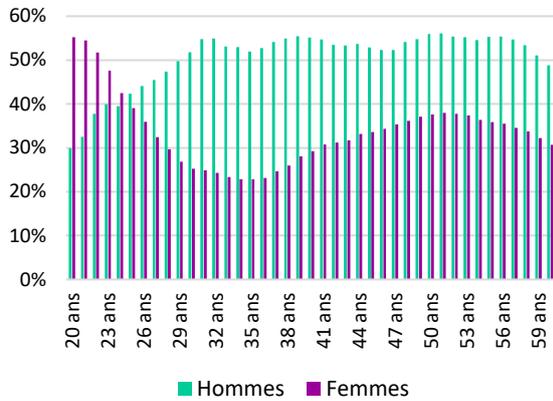
(2) La pension totale au régime général, hors complémentaires, ne comprend pas les pensions de droit propre et dérivé complémentaires (Agirc-Arrco, Ircantec, RCI).

ANNEXE 4

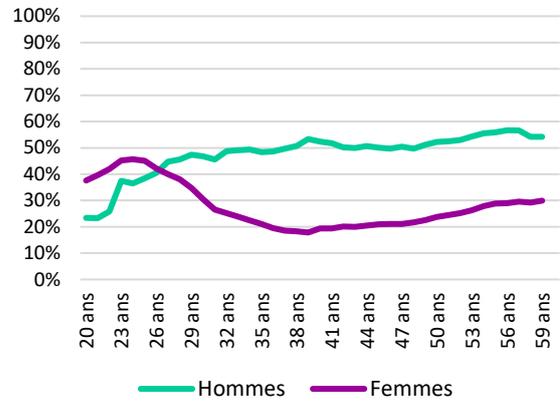
SALAIRES A CHAQUE AGE DES MONOAFILIES DES GENERATIONS 1951, 1955, 1957, EN FONCTION DU MOTIF DE DEPART A LA RETRAITE ET DU GENRE

GEN1951 – Age d'annulation de la décote

Répartition des assurés percevant un salaire à chaque âge, entre 20 et 59 ans ⁽¹⁾

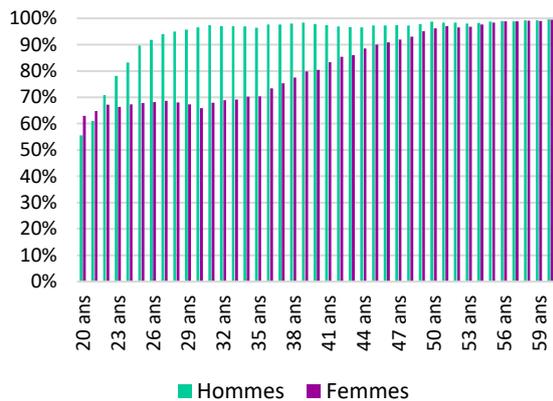


Salaires médians des assurés en emploi à chaque âge, entre 20 et 59 ans ⁽¹⁾

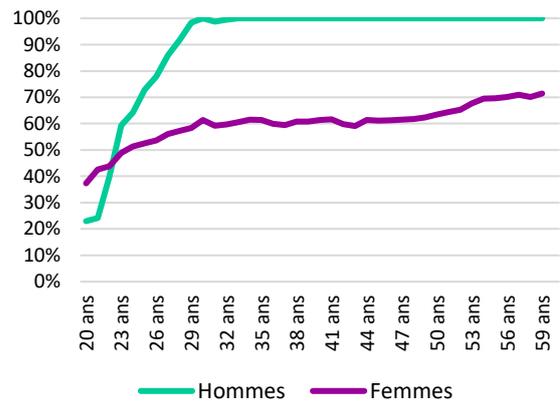


GEN1951 – Surcote

Répartition des assurés percevant un salaire à chaque âge, entre 20 et 59 ans ⁽¹⁾

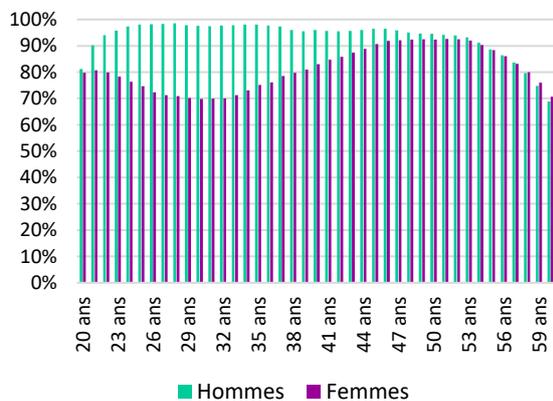


Salaires médians des assurés en emploi à chaque âge, entre 20 et 59 ans ⁽¹⁾

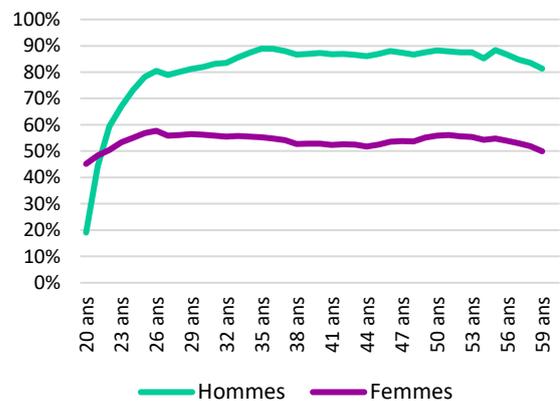


GEN1955 – Durée (sans surcote)

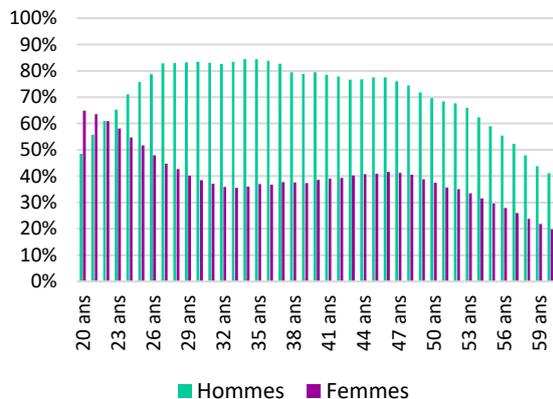
Répartition des assurés percevant un salaire à chaque âge, entre 20 et 59 ans ⁽¹⁾



Salaires médians des assurés en emploi à chaque âge, entre 20 et 59 ans ⁽¹⁾

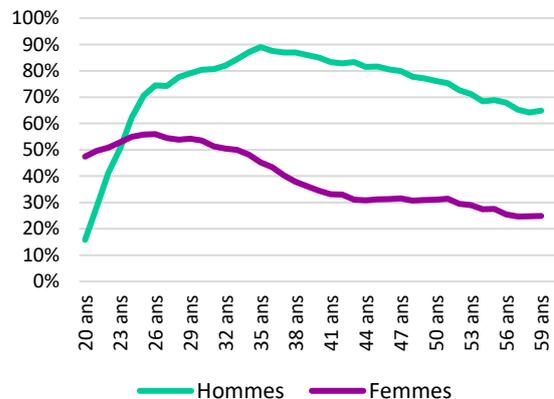


Répartition des assurés percevant un salaire à chaque âge, entre 20 et 59 ans ⁽¹⁾

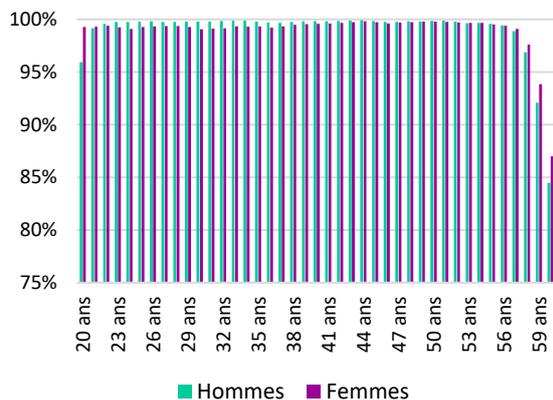


GEN1955 – Décote

Salaire médian des assurés en emploi à chaque âge, entre 20 et 59 ans ⁽¹⁾

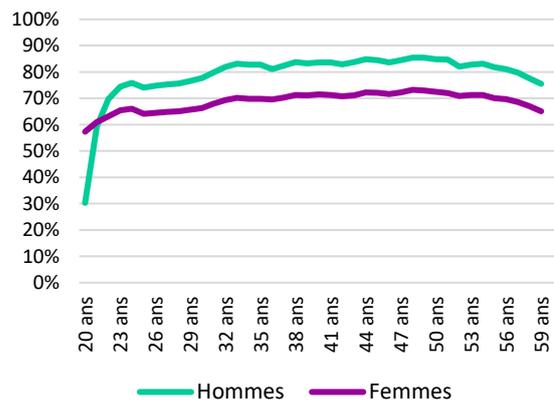


Répartition des assurés percevant un salaire à chaque âge, entre 20 et 59 ans ⁽¹⁾



GEN1957 – RACL

Salaire médian des assurés en emploi à chaque âge, entre 20 et 59 ans ⁽¹⁾



Source : Base retraités 2004-2018.

Champ : Nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017, hors retraite progressive, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019 – Monoaffiliés au régime général des générations 1951, 1955, 1957.

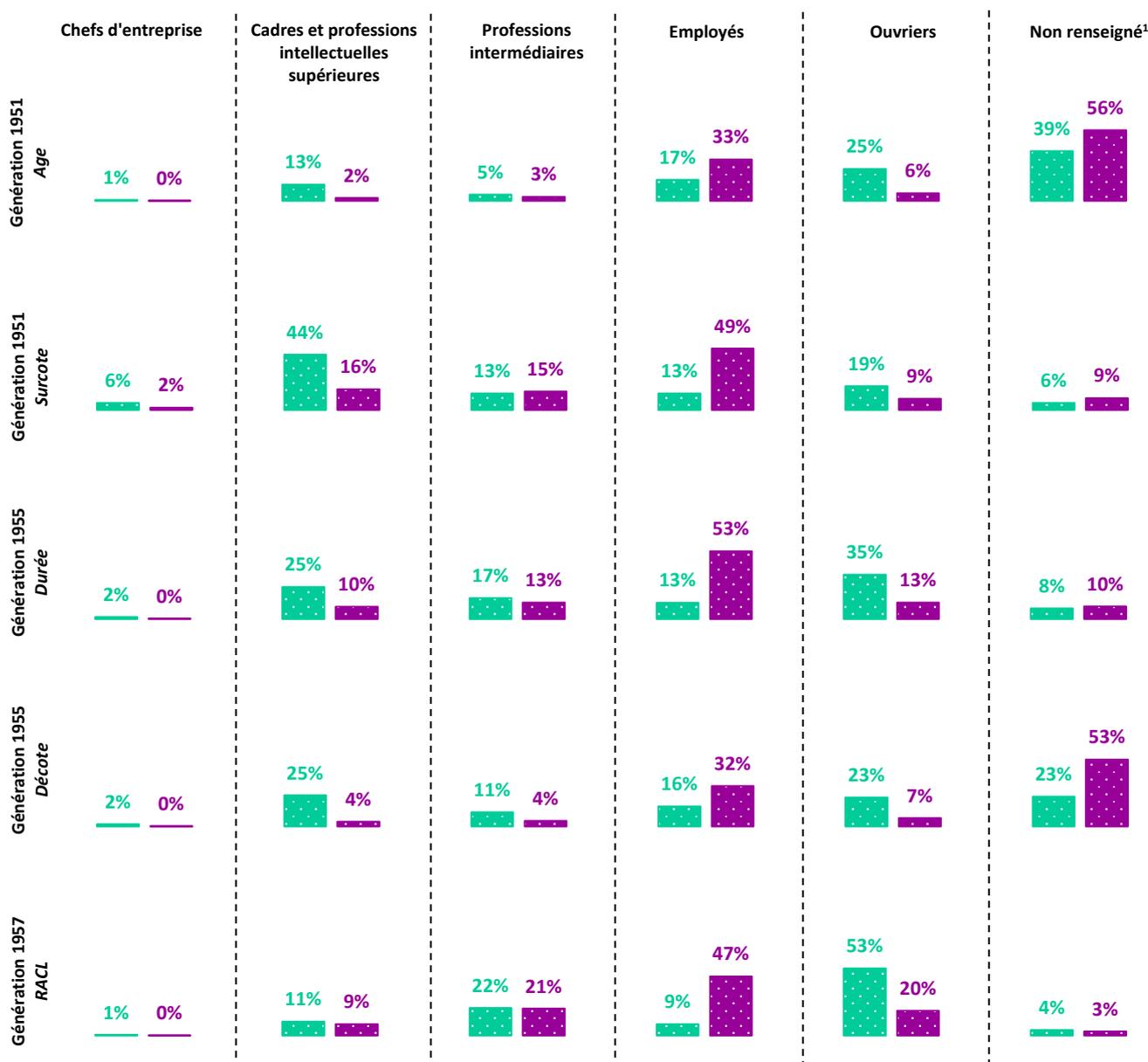
Note : (1) Salaires en pourcentage du plafond de la sécurité sociale, perçus l'année civile de l'âge indiqué. Par exemple, le point 59 ans correspond aux salaires perçus l'année civile des 59 ans (soit un peu avant et un peu après l'anniversaire des 59 ans).

Lectures : *Graphique gauche : 25% des femmes monoaffiliées nées en 1951 et parties au titre de l'âge d'annulation de la décote ont perçu un salaire l'année civile de leur 30 ans, contre 52% des hommes monoaffiliés nés en 1951 et partis au titre de l'âge d'annulation de la décote.

*Graphique droit : Les femmes monoaffiliées nées en 1951 et parties au titre de l'âge d'annulation de la décote et qui ont perçu un salaire l'année civile de leur 30 ans, ont touché un salaire médian équivalent à 31% du plafond de la sécurité sociale, contre 47% pour les hommes monoaffiliés nés en 1951 et partis au titre de l'âge d'annulation de la décote et qui ont perçu un salaire l'année civile de leur 30 ans.

ANNEXE 5

CATEGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES DES MONOAFFILIES DES GENERATIONS 1951, 1955, 1957, EN FONCTION DU MOTIF DE DEPART A LA RETRAITE ET DU GENRE



Source : Base retraités 2004-2018.

Champ : Nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017, hors retraite progressive, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019 – Monoaffiliés au régime général des générations 1951, 1955, 1957.

Notes : (1) La part des PCS non renseignée est élevée pour les assurés qui partent au titre de l'âge d'annulation de la décote et avec une décote car ce sont des assurés qui sont souvent éloignés du marché du travail depuis un certain nombre d'années. Or, la catégorie socio-professionnelle correspond à la dernière rencontrée à rebours dans la carrière mais n'est exploitable que pour 2008 puis à partir de 2012 (cf. note de bas de page n°43).

Lecture : 33% des nouvelles retraitées monoaffiliées de droit propre au régime général de 2017 nées en 1951 et parties au titre de l'âge d'annulation de la décote étaient employées.

ANNEXE 6

REPARTITION DES BENEFICIAIRES D'AVANTAGES COMPLEMENTAIRES PARMIS LES NOUVEAUX RETRAITES DE DROIT PROPRE DE 2017, MONOAFILIES AU REGIME GENERAL NES EN 1951, 1955 ET 1957, ET MONTANTS (EN EUROS 2017) / NOMBRE DE TRIMESTRES ASSOCIES POUR LES BENEFICIAIRES, EN FONCTION DU MOTIF DE DEPART A LA RETRAITE ET DU GENRE

		Avantages monétaires				Avantages en trimestres			
		Minimum contributif		Majoration pour enfants		AVPF		Majoration de durée d'assurance	
		% de bénéficiaires	Montant annuel médian (1)	% de bénéficiaires	Montant annuel médian (1)	% de bénéficiaires	Nombre médian de trimestres (1) (2)	% de bénéficiaires	Nombre médian de trimestres (1)
Hommes	GEN1951 - Age	42%	1 151 €	43%	546 €	12% ⁽³⁾	8	23%	4
	GEN1951 - Surcote	1%	1 239 €	38%	1 827 €	4%	8	2%	8
	GEN1955 – Durée (sans surcote)	6%	1 204 €	32%	1 397 €	7%	8	1%	5
	GEN1955 - Décote	0%	- €	34%	706 €	13% ⁽³⁾	11	1%	4
	GEN1957 - RACL	0%	424 €	29%	1 431 €	4%	7	0%	5
Femmes	GEN1951 - Age	74%	1 561 €	37%	476 €	62%	18	94%	16
	GEN1951 - Surcote	18%	1 293 €	35%	1 154 €	56%	23	87%	16
	GEN1955 – Durée (sans surcote)	27%	1 131 €	45%	834 €	69%	31	93%	16
	GEN1955 - Décote	0%	- €	46%	354 €	71%	33	92%	16
	GEN1957 - RACL	5%	650 €	11%	1 256 €	29%	8	87%	16

Source : Base retraités 2004-2018.

Champ : Nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017, hors retraite progressive, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019 – Monoaffiliés au régime général des générations 1951, 1955, 1957.

Notes : (1) Les montants annuels médians et les nombres médians de trimestres présentés dans le *tableau 4* concernent ceux qui perçoivent effectivement les compléments de pension ou avantages familiaux associés.

(2) Les trimestres AVPF correspondent à la durée validée par le salaire AVPF sur la carrière, calculée à partir du salaire AVPF, écrêtée annuellement à 4.

(3) Pour mieux cerner ces hommes qui perçoivent de l'AVPF, il faudrait regarder quelle prestation familiale ouvre ce droit à l'AVPF (ex : père de 3 enfants et plus avec le complément familial). Malheureusement cette information n'est pas disponible dans la base retraités 2004-2018.

Lecture : 27% des nouvelles retraitées monoaffiliées de droit propre au régime général de 2017, parties au titre de la durée sans surcote, percevaient le MICO. Pour la moitié de ces dernières percevant le MICO, il s'élevait à plus de 1 131 euros par an.

ANNEXE 7

DECOMPOSITION DE LA PENSION DE DROIT PROPRE MOYENNE DES MONOAFILIÉS AU RÉGIME GÉNÉRAL NÉS EN 1951, 1955 ET 1957, EN FONCTION DU MOTIF DE DÉPART À LA RETRAITE ET DU GENRE

		Droit propre de base au RG (hors MICO et avantages)	Minimum contributif	Majoration pour enfants	Majoration pour tierce personne	Pension de droit propre au RG ⁽¹⁾
Hommes	GEN1951 - Age	5 464 €	555 €	263 €	0 €	6 282 €
	GEN1951 - Surcote	18 084 €	15 €	663 €	0 €	18 762 €
	GEN1955 – Durée (sans surcote)	13 659 €	85 €	432 €	0 €	14 176 €
	GEN1955 - Décote	8 017 €	- €	256 €	4 €	8 277 €
	GEN1957 - RA CL	14 322 €	1 €	416 €	0 €	14 740 €
Femmes	GEN1951 - Age	3 402 €	1 221 €	177 €	0 €	4 799 €
	GEN1951 - Surcote	14 447 €	250 €	457 €	0 €	15 154 €
	GEN1955 – Durée (sans surcote)	10 339 €	338 €	433 €	0 €	11 110 €
	GEN1955 - Décote	3 941 €	- €	176 €	3 €	4 120 €
	GEN1957 - RA CL	12 757 €	42 €	139 €	0 €	12 938 €

Source : Base retraités 2004-2018.

Champ : Nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017, hors retraite progressive, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019 – Monoaffiliés au régime général des générations 1951, 1955, 1957.

Note : (1) La pension de droit propre au régime général est composée du droit propre et éventuellement, du minimum contributif et des avantages additionnels (majoration pour enfants et majoration pour tierce personne).

Lecture : Les femmes monoaffiliées nées en 1955 et parties au titre de la durée (sans surcote) perçoivent une pension moyenne de droit propre au régime général de 11 110 euros en moyenne par an, dont 10 339 euros en moyenne au titre du droit propre, 338 euros par an en moyenne au titre du MICO et 433 euros par an en moyenne au titre de la majoration pour enfants.

ANNEXE 8

CUMUL DES DROITS FAMILIAUX CHEZ LES MONOAFILIÉS AU RÉGIME GÉNÉRAL NÉS EN 1951, 1955 ET 1957, EN FONCTION DU MOTIF DE DÉPART À LA RETRAITE ET DU GENRE

		Aucun avantage familial	Un seul avantage familial			Deux avantages familiaux			Trois avantages familiaux
			MDA	AVPF	ME	MDA+AVPF	MDA+ME	AVPF+ME	MDA+AVPF+ME
Hommes	GEN1951 - Age	41%	13%	3%	26%	1%	8%	7%	2%
	GEN1951 - Surcote	60%	1%	1%	34%	0%	1%	3%	0%
	GEN1955 – Durée (sans surcote)	66%	0%	2%	27%	0%	0%	5%	0%
	GEN1955 - Décote	62%	0%	4%	25%	0%	0%	9%	0%
	GEN1957 - RA CL	69%	0%	1%	27%	0%	0%	2%	0%
Femmes	GEN1951 - Age	6%	24%	0%	0%	33%	9%	0%	28%
	GEN1951 - Surcote	13%	26%	0%	0%	26%	6%	0%	29%
	GEN1955 – Durée (sans surcote)	6%	22%	0%	0%	26%	3%	0%	42%
	GEN1955 - Décote	7%	18%	0%	0%	28%	4%	0%	43%
	GEN1957 - RA CL	13%	55%	0%	0%	21%	4%	0%	7%

Source : Base retraités 2004-2018.

Champ : Nouveaux retraités de droit propre au régime général de 2017, hors retraite progressive, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019 – Monoaffiliés au régime général des générations 1951, 1955, 1957.

Lexique : MDA : majoration de durée d'assurance, AVPF : allocation vieillesse des parents au foyer, ME : majoration pour enfants.

Lecture : 60% des nouveaux hommes retraités monoaffiliés de droit propre au régime général de 2017, nés en 1951 et partis au titre de la surcote ne bénéficient d'aucun avantage familial ; 1% bénéficient uniquement d'une MDA ; 1% bénéficient uniquement de l'AVPF ; 34% bénéficient uniquement de la ME ; 1% bénéficient à la fois d'une MDA et d'une ME ; 3% bénéficient à la fois de l'AVPF et d'une ME.

■■■ BIBLIOGRAPHIE

Albert C., Bac C., 2012, « *Inégalités de pensions : de la convergence des hommes vers les femmes ?* », Retraite et société n°63, Cnav, Juillet.

Bonnet C., Meurs D., Rapoport B., 2015, « *Synthèse de la littérature, recension des travaux existant et analyse des écarts de pension entre hommes et femmes* », Projet de recherche : Ecart de retraite entre les hommes et les femmes dans le privé et le public – Programme CHA/IRES, EconomiX – Université de Paris Ouest Nanterre La Défense, Janvier.

Collet M., Pénicaud E., 2019, « *La mobilité sociale des femmes et des hommes : « évolutions entre 1977 et 2015 »* », Insee Références « France, portrait social - Edition 2019 », INSEE, Novembre, pp. 41-59.

Collet M., Rioux L., 2017, « *Scolarité, vie familiale, vie professionnelle, retraite : parcours et inégalités entre femmes et hommes aux différents âges de la vie* », Insee Références « Femmes et hommes, l'égalité en question », INSEE, Mars, pp. 09-28.

Conseil d'orientation des retraites (COR), 2008, « *Retraites : droits familiaux et conjugaux - Rapport annuel du COR* », Décembre.

Conseil d'orientation des retraites (COR), 2020, « *Évolutions et perspectives des retraites en France - Rapport annuel du COR* », Novembre, pp.185-204.

Geraci M., Lavigne A., 2017, « *Les écarts de pension entre les femmes et les hommes : un état des lieux en Europe* », Insee Références « Femmes et hommes, l'égalité en question », INSEE, Mars, pp. 49-64.

Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), 2017, « *Fiches - Marché du travail* », Insee Références « Femmes et hommes, l'égalité en question », INSEE, Mars, pp. 117-127.

Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), 2017, « *Fiches – Revenus et niveaux de vie* », Insee Références « Femmes et hommes, l'égalité en question », INSEE, Mars, pp. 129-137.

Nortier-Ribordy F., 2019, « *Les inégalités entre les femmes et les hommes à la retraite – Éléments de cadrage* », Colloque du COR « Les femmes et la retraite », 02 Décembre 2019

Papuchon A., 2017, « *Rôles sociaux des femmes et des hommes - L'idée persistante d'une vocation maternelle des femmes malgré le déclin de l'adhésion aux stéréotypes de genre* », Insee Références « Femmes et hommes, l'égalité en question », INSEE, Mars, pp. 81-96.