

# retraite et Société



numéro 50

---

**Les retraites en Europe**



**P**rise en compte  
des spécificités des  
carrières féminines  
par le système  
de retraite :  
une comparaison  
France, Allemagne  
et Italie



Carole BONNET, Ined; Odile CHAGNY, Paola MONPERRUS-VERONI, OFCE

L'Allemagne, la France et l'Italie disposent de systèmes de retraite d'inspiration bismarckienne, même si un certain nombre de composantes intégrées progressivement relèvent d'une logique beveridgienne. Dans ces systèmes, qui lient étroitement la pension de retraite à l'activité professionnelle, des durées de carrières plus courtes et des salaires faibles produisent mécaniquement des retraites d'un montant peu élevé. Les différences entre femmes et hommes sur le marché du travail sont bien connues (Milewski *et al.*, 2005; Aliaga, 2005). Elles portent sur les rémunérations, la proportion du travail à temps partiel ou les durées de carrière, les écarts avec les hommes étant pour une bonne part imputables à la présence d'enfants. L'insertion professionnelle et les modalités d'emploi des femmes en France, en Allemagne et en Italie sont différentes (cf. tableaux 1 et 2). La participation des femmes italiennes au marché du travail se situe parmi les plus faibles des pays de l'Union européenne, qu'elles aient ou non des enfants. L'insertion sur le marché du travail est d'une ampleur globalement équivalente en France et en Allemagne. Mais en Allemagne, elle s'effectue davantage par le temps partiel et elle dépend de la présence d'enfants quel qu'en soit le nombre, alors qu'en France, elle est surtout sensible à partir du troisième enfant.

Ces modalités particulières d'insertion professionnelle renvoient pour une part importante à celles de la prise en charge de la petite enfance et, pour les enfants plus âgés, à l'organisation des temps de l'école : grande diversité des modes de garde et taux de prise en charge des enfants relativement élevé en France, notamment en raison de l'accueil à la maternelle dès trois ans ; structures d'accueil des jeunes enfants quasiment inexistantes et fin des cours en début d'après-midi en Allemagne contraignant les femmes soit à s'arrêter de travailler, soit à poursuivre une carrière professionnelle sans avoir d'enfant. En Italie, les structures d'accueil des jeunes enfants sont rares mais c'est un pays dans lequel les solidarités familiales jouent un rôle important (Périver, 2004). Ces difficultés de conciliation entre famille et activité constituent certainement une des raisons de la faible fécondité en Allemagne et en Italie, en comparaison de la France (cf. tableau 1). Même si les différences entre hommes et femmes tendent à se réduire aujourd'hui, les pensions de retraite, qui reflètent l'ensemble des trajectoires des individus, en conservent la trace. Les écarts de pension de retraite entre femmes et hommes sont ainsi très importants. Tous régimes de retraite

confondus, le montant moyen des pensions de vieillesse de droits directs des femmes représentait à peine 40% de celui des hommes en Allemagne en 1999, 47% en France (Coëffic, 2002) et 54% en Italie en 2001. Des droits directs moins importants et une espérance de vie plus élevée conduisent les femmes à être plus fortement dépendantes vis-à-vis des pensions de réversion, tout particulièrement en Allemagne et en Italie. Elles représentaient par exemple 48% du total des pensions perçues par les femmes âgées de 65 ans et plus en 1999 en Allemagne, 42% en 2001 en Italie, contre environ 27% en France.

**Tableau 1**
**Taux d'emploi, part du temps partiel et fécondité**

	France	Allemagne	Italie
Taux d'emploi des femmes selon l'âge <i>(en % de la population considérée, en 2003)</i>			
Ensemble (15-64 ans)	57,2	58,9	42,7
15-24 ans	27,1	43,0	20,6
25-54 ans	72,0	71,4	54,9
55-64 ans	32,9	31,6	18,5
Taux d'emploi des femmes de 20 à 49 ans selon le nombre d'enfants de moins de 12 ans <i>(en % de la population considérée, en 2003)</i>			
Ensemble	72,0	72,0	55,0
Sans enfant	77,0	80,0	60,0
Un enfant ou deux	69,0	62,0	50,0
Trois enfants ou plus	40,0	38,0	35,0
Part de l'emploi à temps partiel des femmes de 20 à 49 ans selon le nombre d'enfants de moins de 12 ans <i>(en % de l'emploi total, en 2003)</i>			
Ensemble	22,0	37,0	25,0
Sans enfant	18,0	27,0	20,0
Un enfant	21,0	54,0	28,0
Deux enfants	32,0	66,0	35,0
Trois enfants ou plus	45,0	67,0	42,0
Indicateur conjoncturel de fécondité (2004)	1,90	1,36	1,33

Source : Eurostat.



Tableau 2

**Schéma organisationnel d'emploi des couples de 20-49 ans dont au moins un partenaire travaille (en %)**

	France	Allemagne	Italie
Homme temps plein/Femme temps plein	52	37	38
Homme seul en emploi	25	26	45
Homme temps plein/Femme temps partiel	16	28	13
Homme et femme temps partiel ou Femme temps plein/Homme temps partiel	2	2	2
Femme seule en emploi	5	7	2
Ensemble	100	100	100

Source : tableau extrait de Aliaga (2005).

Les évolutions des comportements d'activité féminins et les réductions des écarts de salaires devraient se traduire à terme par une réduction des disparités de retraites entre femmes et hommes, mais la logique propre des systèmes de retraite n'est pas neutre. Au-delà de la référence commune au modèle continental bismarckien, les spécificités de chaque pays conduisent donc à s'interroger sur les modèles sociaux de référence, sur leur évolution au cours du temps, ainsi que sur l'orientation des réformes depuis le début des années quatre-vingt-dix. Les trois pays présentent en effet des approches assez différentes de la couverture des risques sociaux. Ainsi, si l'objectif de garantie de la sécurité économique de l'individu et de prise en compte des enfants a été intégré dès l'origine en France, les systèmes de retraite allemand et italien ont en revanche affiché, lors de leur construction, une logique purement bismarckienne. L'introduction, à partir des années soixante, d'éléments plus proprement beveridgiens a ensuite progressivement éloigné le système italien du modèle d'assurance du revenu salarial, mais les droits familiaux sont très récents et toujours peu développés. La logique ne s'est infléchie que tardivement en Allemagne, où il n'existait pas, jusqu'à une époque très récente, de système public de solidarité vieillesse et où, tout comme en Italie, le système se caractérisait par une prime plus importante au mariage (octroi de pensions de réversion généreuses) et peu de droits familiaux.

Indépendamment de l'objectif général poursuivi par les réformes (contenir les effets du vieillissement démographique sur la hausse du poids des retraites), on peut s'interroger sur une éventuelle incidence de ces réformes, différenciée selon le genre. La réponse à cette question n'est pas aisée car le durcissement des règles (allongement de la durée d'assurance) s'est accompagné de l'extension d'un certain nombre de

dispositifs (tels les droits familiaux) ou de la modification d'autres (en particulier les droits dérivés) dont bénéficient majoritairement les femmes. On essaie ici d'apporter un certain nombre d'éléments permettant d'amorcer la réflexion autour de ce sujet qui, bien présente en Allemagne (Veil, 2000, 2001, 2004), se fait plus discrète en France (voir cependant, Bonnet *et al.*, 2006a; Meron, Silvera, 2003; Lanquetin, 2003) ou en Italie. Cet article propose donc une analyse comparée des systèmes de retraite et des principales réformes mises en œuvre depuis le début des années quatre-vingt-dix, en adoptant le point de vue du genre. Seuls les régimes des salariés du secteur privé sont considérés ici. Deux raisons principales expliquent ce choix. Tout d'abord, les régimes de la fonction publique des trois pays disposent de leurs propres règles de calcul des droits (voire de règles particulières de prise en compte des enfants), ce qui aurait amené à réaliser des cas types particuliers pour ces régimes. Par ailleurs, la part des carrières incomplètes et le taux d'emploi à temps partiel, objets de notre réflexion, sont inférieurs dans la fonction publique, du moins en France. Ainsi, parmi les retraitées en 2001, la moitié des femmes fonctionnaires civiles d'État et un tiers des femmes du régime général avaient validé une carrière complète (les chiffres s'établissent respectivement à 72 % et 86 % pour les hommes) (Coëffic, 2002). Le temps partiel concerne environ 32 % des femmes du secteur privé (Attal-Toubert *et al.*, 2006) et 24 % pour l'ensemble des agents de l'État (19 % dans la seule fonction publique d'État) (Loonis, Verdes, 2006).

Pour la France, notre analyse portera principalement sur la logique de la réforme 2003. Pour l'Italie, les effets des réformes Amato (1992) et Maroni (2004) seront évoqués, mais notre réflexion se concentrera sur les modifications radicales introduites par la réforme Dini (1995). Cette dernière a transformé le régime par annuités en un régime par points pour les nouveaux assurés à compter de 1996, conduisant à la coexistence des deux régimes jusqu'en 2060. Pour l'Allemagne, nous traiterons des réformes de 1992, 2001-2002 et 2004. La première partie de l'article compare les modalités générales de calcul des droits directs. Cet article ne s'intéresse pas aux droits dérivés (pensions de réversion)<sup>1</sup>, malgré leur importance dans le cadre d'une comparaison entre hommes et femmes. La deuxième partie décrit les logiques et les modalités des dispositifs de retraite liés à la présence d'enfants. Enfin, la dernière partie fournit une comparaison chiffrée de l'influence des « aléas » de carrière typiques des femmes (interruptions, temps partiel) et des mécanismes correcteurs (minima contributifs, droits familiaux), en se fondant sur des cas types.

<sup>1</sup> Une description détaillée de la logique des droits dérivés, de leur fonctionnement et des évolutions récentes dans les trois pays considérés est disponible dans Bonnet *et al.*, 2004.



Il s'agit de s'interroger ainsi sur les droits qui seraient acquis dans chaque pays par une femme ayant le même profil de carrière, qu'elle parte à la retraite actuellement ou d'ici à 2035-2040. Cette prospective permet en particulier de mettre en évidence, de manière comparative, les effets des réformes introduites dans les trois pays entre 1995 et 2004.

## ■ Des modalités de calcul des droits à la retraite aux effets différenciés selon le sexe

Nous étudions dans cet article les régimes sociaux contributifs obligatoires du secteur privé. En France, ils comprennent entre autres le régime général des salariés du secteur privé (Cnav) et les régimes complémentaires Arrco et Agirc; en Allemagne, le régime légal d'assurance invalidité vieillesse; en Italie, les régimes obligatoires légaux.

En France et en Italie, les régimes obligatoires de base fonctionnent par annuités. Le régime de base allemand des salariés du secteur privé, ainsi que les régimes complémentaires français sont fondés sur le mécanisme des points. En Italie, le régime de base a été transformé en un régime par points pour les pensions versées à partir de 2030<sup>2</sup>. S'agissant des systèmes liés aux revenus d'activité, les règles distinguant les hommes des femmes interviennent rarement. Cependant la nature plus ou moins contributive d'un dispositif n'est pas neutre dans la mesure où les revenus de remplacement relatifs des femmes et des hommes dépendent, pour une part plus ou moins grande, des caractéristiques d'activité.

### ■ Les régimes par annuités

Dans les régimes français et italien par annuités, le montant de la pension repose sur le salaire de référence, le taux de liquidation et la durée d'assurance. Le montant de la pension de base dans le régime général français est égal au produit de trois termes: un salaire de référence, un taux de liquidation et un coefficient, appelé « coefficient de proratisation », qui a pour effet de réduire la pension pour toute durée d'assurance inférieure à celle requise à la date du départ en retraite. Le taux de liquidation est au maximum de 50% (on parle alors de « taux plein »), si le nombre de trimestres validés est supérieur ou égal à la durée

<sup>2</sup> Le régime en annuités concerne en Italie les assurés ayant validé au moins une année de cotisation en 1995. Sont affiliés au nouveau régime en points les assurés ayant cotisé à partir de 1995.

prescrite ou si l'assuré fait liquider ses droits à 65 ans<sup>3</sup>. Dans le cas contraire, et avant la réforme de 2003, une pénalité de 1,25% par trimestre manquant était appliquée au taux de liquidation (on parle de « décote »). En d'autres termes, si une personne faisait liquider sa retraite un an avant de pouvoir prétendre au taux plein, sa pension subissait un abattement de 10%. La loi de 2003 a prévu une diminution de cette décote à partir de la génération 1944 ; elle atteindra 0,625% par trimestre manquant en 2013. Lorsque l'assuré fait liquider ses droits sans avoir atteint le taux plein au régime général, sa pension complémentaire (Arrco et éventuellement Agirc) subit un abattement. Quant à la durée d'assurance elle-même, la réforme de 2003 l'a augmentée de 164 trimestres<sup>4</sup>, envisageant même, si nécessaire, de la porter à 167 trimestres à partir de 2012. En outre, une surcote a été introduite : la pension est majorée de 0,75% par trimestre supplémentaire validé après le 60<sup>e</sup> anniversaire (jusqu'à 65 ans) et au-delà de la durée d'assurance « tous régimes » requise pour liquider sa retraite à taux plein. La baisse de la décote et l'introduction de la surcote ont pour objet de rendre plus flexible l'âge de liquidation des droits à retraite<sup>5</sup>.

En Italie, le taux de liquidation résulte du produit du taux d'annuité (2%) par le nombre d'annuités validées. Il est donc compris entre 80% pour un assuré validant 40 annuités, et 70% pour un départ anticipé avec 35 annuités qui est possible sans condition d'âge (pour un salaire non plafonné). Aucun mécanisme de décote n'est prévu et la liquidation anticipée réduit la pension proportionnellement aux annuités manquantes. Dans les systèmes français (avant la réforme de 2003) et italien, une fois atteinte la durée d'assurance requise pour bénéficier du taux plein, aucun droit supplémentaire n'est obtenu dans le régime de base. Le montant de la pension ne peut augmenter que grâce à la progression du salaire de référence.

Celui-ci est la moyenne des *n* meilleurs salaires de la carrière, pour les salariés du privé en France, la moyenne des *n* derniers salaires en Italie. En France, avant la réforme Balladur de 1993, le nombre d'années prises en compte était de dix. Il a augmenté depuis à raison d'une année par génération et atteindra vingt-cinq années pour la génération 1948. Avant la réforme Amato de 1992 en Italie, le nombre d'années prises en compte était de cinq pour les salariés du secteur privé. Depuis, le salaire de référence est le salaire moyen des dix dernières années.

<sup>3</sup> Le taux plein s'acquiert également par le fait d'être déclaré inapte ou invalide. La disposition pour inaptitude au travail concerne 14% des femmes qui ont liquidé leur retraite en 2005.

<sup>4</sup> La durée nécessaire d'assurance pour obtenir le taux plein est passée de 150 trimestres pour la génération 1993 à 160 pour la génération 1943.

<sup>5</sup> Voir l'article d'Odile Chagny et de Paola Monperrus-Veroni « Les paramètres de la réforme : une comparaison France-Allemagne », p. 78 de ce numéro.



Dans le régime général français, les salaires pris en compte sont limités au plafond de la Sécurité sociale, égal à 2 682 euros bruts mensuels (au 1<sup>er</sup> janvier 2007), soit l'équivalent de 1,1 fois le salaire moyen. En Italie, les salaires ne sont pas plafonnés, mais le taux d'annuité est progressivement réduit pour la part des salaires au-delà de 1,6 fois le salaire moyen (3 022 euros bruts mensuels en 2006), de la moitié à partir d'un revenu égal à 2,7 fois le salaire moyen.

Des modifications des règles de revalorisation des salaires sont intervenues en 1987 en France et en 1992 en Italie. Les salaires pris en compte avant 1987 en France et avant 1992 en Italie étaient revalorisés selon le taux de croissance des salaires nominaux bruts. Les salaires pris en compte à partir de cette date sont revalorisés selon l'évolution de l'indice des prix à la consommation en France et selon l'évolution de l'indice des prix à la consommation majoré de 1% en Italie. Ces réformes provoquent une baisse du taux de remplacement. En Italie, elle devrait être de 18% à l'horizon 2030 (de 80% à 65,8% pour un départ avec 40 annuités).

## ■ Les régimes à points

En Italie, la réforme de 1995 a transformé le système par annuités en un système par points qui s'applique aux travailleurs qui cotisent à partir de 1996 (et donc aux pensions liquidées à partir des années 2030). Dans les systèmes par points, le montant de la pension est égal au nombre de points acquis par l'assuré, multiplié par la valeur du point. Dans le régime italien réformé, le nombre de points personnels obtenus par un salarié au cours de toute sa carrière est égal au produit de chaque salaire par le taux de cotisation comptable, totalisé sur l'ensemble de la carrière et revalorisé selon le taux de croissance du PIB nominal. Un plafond de cotisation est pris en compte. Il est égal à 2,18 fois le niveau de salaire qui déclenche la réduction du taux d'annuité dans le système par annuités, soit 3,5 fois le salaire moyen. Les points sont transformés en rente par un coefficient de transformation (qui équivaut à la valeur du point), fonction de l'âge de liquidation, du taux d'actualisation (1,5%) et de l'espérance de vie d'un assuré moyen à l'âge de liquidation.

Le mécanisme est paramétré de manière à entériner la baisse du taux de remplacement de la réforme de 1992 pour un travailleur type qui liquide sa retraite à 62 ans avec 37 annuités. Un système de décote et de surcote de 6% par an avait été introduit pour tout départ anticipé ou reporté par rapport à cet âge, alors que la flexibilité de l'âge de départ (de 57 à 65 ans) était permise.

Dans les régimes complémentaires des salariés du secteur privé français, le nombre de points acquis par un salarié au cours d'une année est égal au rapport entre le produit de son salaire par le taux de cotisation

contractuel et le salaire de référence fixé par le régime, qui s'interprète donc comme le prix d'achat du point. D'après l'accord conclu en novembre 2003, le salaire de référence évoluera, jusqu'en 2008, comme le salaire moyen, et la valeur du point Agirc et Arrco comme les prix.

Dans le régime légal d'assurance invalidité vieillesse allemand, la rémunération du travail assurée au titre de chaque année civile, divisée par la rémunération moyenne de tous les assurés sociaux et totalisée pour l'ensemble de la carrière, détermine le nombre de points. Avant la réforme de 1992, le départ avant 65 ans, possible sous certaines conditions d'âge et de cotisation, n'avait pour effet que de réduire la pension proportionnellement aux annuités manquantes. La réforme de 1992 a introduit une décote qui dépend de l'âge de départ en retraite et qui a commencé à s'appliquer à partir de 2000 pour les liquidations anticipées dont les femmes peuvent bénéficier. Le nombre de points personnels subit en conséquence des abattements en cas de départ anticipé et est majoré dans le cas contraire. La couverture ne s'applique que pour la part des salaires en deçà d'un plafond – relativement bas – d'un montant équivalent à 2,4 fois le salaire moyen pour l'année 2005. Le nombre de points personnels est multiplié par un facteur de pension qui permet de distinguer les différents types de prestations (vieillesse, invalidité, réversion).

Le régime allemand est dans les faits plus proche d'un système par annuités que par points. Contrairement au régime italien réformé, les hausses de taux de cotisation ne majorent pas le nombre de points acquis, qui n'est fonction que de la valeur des années de cotisations validées. La valeur actuelle du point correspond à celle d'une pension de vieillesse résultant de cotisations prélevées sur une rémunération moyenne perçue pendant une année civile. Les réformes récentes du système de retraite allemand ont principalement concerné le mode de revalorisation du point. De 1984 à 1992, la valeur du point évoluait au rythme du salaire moyen brut. Entre 1992 et 2002, la valeur du point corrigée du taux d'imposition de l'année précédente a crû comme le salaire brut corrigé du taux d'imposition relatif des salaires et des pensions. Cette formule garantissait donc une parité nette intégrale entre salaires et retraites, une répartition équilibrée des charges de financement entre cotisants et retraités ainsi qu'un taux de remplacement (net d'impôt et de cotisation) proche de 70 %, pour une retraite à taux plein dite « standard », calculée sur la base d'une durée de cotisation de quarante-cinq ans au salaire moyen de l'économie. Une nouvelle formule de revalorisation a été introduite en 2001. Elle rompt avec la parité nette intégrale. En effet, elle indexe la valeur du point sur l'évolution d'un salaire net des cotisations au régime légal d'assurance invalidité vieillesse ainsi que du taux de cotisation à l'assurance privée facultative par capitalisation faisant l'objet d'une aide de l'État.



À compter de 2005, la formule de revalorisation s'est enrichie d'un « facteur de soutenabilité » représentatif du ratio de dépendance (rapport du nombre de retraités au nombre de cotisants). L'abandon de la parité nette intégrale devrait induire une baisse de 8,5 points du taux de remplacement brut entre 2005 et 2030 (48,2% en 2005, 39,7% en 2030).

## ■ Modalités des systèmes et implications pour les femmes

Dans les trois pays, les femmes ont en moyenne des carrières plus courtes car davantage interrompues ; elles travaillent plus fréquemment à temps partiel et présentent des profils de carrières moins ascendants avec des rémunérations plus faibles. Un système qui lie étroitement la pension de retraite à la carrière professionnelle, tel un régime en points, peut leur être défavorable puisque toute l'activité passée est prise en compte. Ainsi, on peut présumer que le renforcement du lien contributif dans le système italien réformé par points désavantagera les femmes. Les régimes par annuités (cas français et italien avant réformes), eux, visent à garantir un niveau de revenu de remplacement. Le lien contributif est alors partiellement brisé et s'impose le principe « à dernier ou à meilleur salaire identique, pension identique », indépendamment de l'effort contributif. Cela est renforcé dans le système italien par l'absence de plafond de cotisation et de pension dans le régime par annuités. Dans ces deux pays, le salaire de référence est calculé sur  $n$  années, avec cependant une différence : en France, avant la réforme de 1993, les dix meilleurs salaires étaient retenus alors qu'en Italie, ce sont les derniers salaires qui sont pris en compte. Aux règles de revalorisation près, ces deux modes de calcul reviennent quasiment au même en cas de carrière ascendante. Mais le régime italien peut être moins favorable en cas de profil de carrière concave. Quoi qu'il en soit, cette règle permet d'éliminer les moins bonnes années, ce qui peut apparaître plus avantageux pour les femmes, en particulier en raison du temps partiel. Lorsque les réformes de 1993 en France et de 1992 et 1995 en Italie ont étendu la période de référence pour le calcul de la pension, on a pu s'interroger sur une éventuelle incidence différenciée de cette mesure selon le sexe. En effet, on pourrait penser qu'elle diminue la prime accordée par les régimes en annuités aux carrières ascendantes, typiquement masculines. Autrement dit, parce que leurs carrières sont ascendantes (Koubi, 2003), les hommes perdraient davantage que les femmes dont les profils d'activité sont plus plats. Il semble cependant que l'effet inverse se soit produit, en raison de la prise en compte de salaires de moins bonnes années, d'années à temps partiel ou encore de périodes de pré-interruption plus anciennes (Bonnet *et al.*, 2006b).

Enfin, la décote défavorise les carrières courtes, principalement féminines. Elle se justifie car elle permet de prendre en compte aussi bien une durée d'assurance plus courte qu'une espérance de vie plus longue à l'âge de la liquidation. En France, on la trouve dans le régime général et, dans une plus faible mesure, dans les régimes complémentaires. Cette pénalisation incite de nombreuses femmes à attendre 65 ans (âge d'obtention automatique du taux plein) pour faire liquider leur pension. L'absence de décote dans le système italien par annuités et dans le système allemand, jusqu'à récemment, rendait moins pénalisants les départs précoces. La liquidation anticipée s'opérait à taux plein, réduisant la pension proportionnellement aux annuités manquantes. Il s'agissait de pénaliser uniquement la faiblesse de la contribution, sans considérer que par une liquidation précoce l'assuré percevait sa retraite plus longtemps. En Allemagne, néanmoins, les départs précoces étaient plus désavantagés qu'en Italie par la logique contributive.

Tant pour les femmes que pour les hommes, les conditions d'accès à la retraite jouent un rôle. En France, dans le régime de base du secteur privé, les droits sont ouverts dès le premier trimestre cotisé. Toutefois, ce n'est pas le premier euro gagné qui ouvre ces droits. Il faut en effet avoir cotisé, dans une année, sur la base d'un salaire au moins égal à 200 heures rémunérées au Smic pour valider un trimestre. Ainsi, la validation d'une année complète peut se faire dès que l'on occupe un emploi à temps partiel avec une rémunération de 40% du Smic. De nombreuses femmes sont dans ce cas.

Une condition minimum d'assurance de cinq ans s'applique en Allemagne, mais le plancher de salaire d'affiliation est plus élevé qu'en France. Ainsi, une activité principale faiblement rémunérée (d'une durée inférieure à 15 heures par mois ou procurant une rémunération inférieure à 325 euros par mois avant les réformes Hartz<sup>6</sup>, soit 16% du salaire moyen en 2002) ne permettait pas d'entrer dans le champ de l'assurance vieillesse jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 1999. La nouvelle réglementation des emplois peu rémunérés, applicable au 1<sup>er</sup> avril 2003 (loi Hartz II), a augmenté le seuil d'exonération des cotisations sociales des salariés, le portant à 400 euros (les « mini-jobs ») et a permis la hausse progressive des cotisations des salariés percevant entre 401 et 800 euros (les « midi-jobs »). La couverture sociale est partielle pour les mini-jobs sauf en cas d'abondement de cotisation par les salariés, elle est en revanche totale pour les midi-jobs.

<sup>6</sup> Pour des informations complémentaires, voir Chagny (2005).



En Italie, l'acquisition des droits est conditionnée par des critères assez stricts de durée d'assurance. Dans le système par annuités, une période de cotisation minimale de vingt ans est stipulée depuis 1992 (quinze ans auparavant). Cependant, une fois les conditions d'accès remplies, le premier euro gagné ouvre des droits à la retraite. Le système prévoit un plancher de cotisation : la rémunération annuelle soumise à cotisation ne doit pas être inférieure à 38,5 % du salaire moyen. En deçà, l'ancienneté contributive est réduite en proportion. Dans le système par points, instauré en 1995, la durée minimum de cotisation est réduite à cinq ans.

Enfin, dans un contexte de réformes des régimes de retraite, on peut s'interroger sur un éventuel effet différencié des réformes selon le genre (pour la France, voir Bonnet *et al.*, 2006b ; pour l'Allemagne, Veil, 2000, 2001, 2004). Dans les trois pays, les logiques des réformes sont similaires : elles ne prévoient pas un recul immédiat de l'âge légal de liquidation, mais elles incitent à l'allongement de la vie active pour limiter la diminution des taux de remplacement. Les femmes devront ainsi augmenter significativement leur durée d'activité pour maintenir le niveau de leur pension. L'introduction d'une décote en fonction de l'âge en Allemagne et en Italie, couplée au durcissement des règles de départ anticipé, pénalise particulièrement les carrières féminines, dans un contexte de baisse des taux de remplacement. Cependant, en Allemagne, la décote demeure transitoire, dans la mesure où s'est imposée la logique d'empêcher à compter de 2012 les liquidations avant l'âge légal de la retraite de 65 ans (67 en 2029), sauf pour les assurés ayant eu des carrières longues. En Italie, la réforme de 2003 qui a réintroduit un âge légal de liquidation fixe (65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes) a rendu caduques la décote et la surcote mises en place en 1995. En France, les effets des réformes sont contrastés. La hausse de la durée d'assurance aurait des conséquences négatives pour les femmes aux carrières courtes et heurtées, mais la diminution de la décote dans le régime général réduit la perte en cas de départ anticipé.

---

### ■ La prise en compte des enfants : des objectifs proches, mais des modalités différentes

Dans des systèmes de retraite contributifs, l'acquisition des droits à la retraite se fonde principalement sur l'exercice d'une activité professionnelle. Un certain nombre de mécanismes, dits non contributifs car indépendants des cotisations versées sur un revenu d'activité, ont cependant été mis en place pour pallier d'éventuelles insuffisances de droits. Les droits familiaux en font partie.

On appelle droits familiaux les « avantages »<sup>7</sup> de retraite liés à la présence d'enfants<sup>8</sup>. Ils diffèrent fortement d'une législation nationale à l'autre, tant par leur variété que par leur masse financière. La France est, parmi les pays d'Europe, celui qui offre les droits familiaux les plus divers et les plus anciens puisque certains datent de la création du régime de retraite en 1945. Ils représentent en France environ 8,7 % de l'ensemble des prestations de retraite. Ils sont en revanche très récents et toujours peu étendus en Italie. Les cotisations fictives pour congés parentaux ont été instituées en 2000, et seule existait auparavant la possibilité de cotisations volontaires. En Allemagne, alors qu'ils étaient quasiment inexistantes avant la réforme de 1992, ils se sont développés de manière importante depuis. Le tableau 3 (p. 48 à 50) détaille les différents types de droits familiaux et leurs modalités d'application dans les trois pays.

Plusieurs raisons expliquent la création des droits familiaux : relever le niveau de pension des parents qui ont interrompu leur vie professionnelle pour élever leurs enfants, faciliter un départ à la retraite anticipé des mères ou encore compenser un éventuel déficit d'épargne des familles avec enfants.

## ■ Relever le niveau de pension des mères (ou des pères) de famille

Par la validation des périodes d'interruption (ou de moindre activité) consacrées à l'éducation des enfants

On tient alors compte de ces périodes pour le calcul des droits à la retraite. Il s'agit des périodes créditées au titre de l'éducation des enfants (*Berücksichtigungszeiten*) en Allemagne, des cotisations fictives pour congés parentaux (*Contributi figurativi per congedo parentale*) en Italie et de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) en France.

---

<sup>7</sup> Certains auteurs parlent plutôt de « compensations ».

<sup>8</sup> On classe dans ces avantages les possibilités d'anticipation du départ à la retraite par rapport à l'âge légal, pour des raisons liées à la famille.


**Tableau 3**  
**Droits familiaux**

Type de droit familial	France (réforme 2003)	Allemagne (régime de base, réformes 2001-2002)	Italie (régime de base, réforme 1995)
	Validation des périodes d'éducation		
Dénomination	Assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF)	Périodes créditées au titre de l'éducation des enfants ( <i>Berücksichtigungszeiten</i> )	Cotisations fictives pour congés parentaux ( <i>Contributi figurativi da riscatto e volontari per congedo parentale</i> )
Durée prise en compte	Variable suivant le nombre d'enfants : de 3 ans (maximum) pour 1 enfant à 21 ans (maximum) pour 3 enfants et plus <sup>a</sup>	De la 4 <sup>e</sup> à la 10 <sup>e</sup> année de l'enfant	11 mois par enfant (6 pour la mère, 7 pour le père)  Au maximum 170 jours (si enf. ≤ 6 ans) 2 ans (si enf. > 6 ans) <sup>b</sup>
Niveau de validation (salaire fictif porté au compte)	Smic (pour la pension du régime général) (pas d'acquisition de points dans les complémentaires)	Revalorisation des points acquis de 50 % dans la limite du salaire moyen	Suivant l'âge de l'enfant : < 3 ans : salaire antérieur [3-8] ans : 2,5 fois la pension minimale
Conditions d'activité	Sans activité (sauf pour les parents isolés qui peuvent exercer une activité dans une limite de revenus)	En activité Durée d'assurance minimum : 25 ans	Interruption d'activité
Dispositif réservé aux femmes	Non depuis 1985 (oui à l'instauration du dispositif en 1972)	Non	Non
Remarques	Le bénéfice de l'AVPF est conditionné à la perception de certaines prestations familiales et à une condition de ressources calculée au niveau du ménage	Les femmes à temps partiel sont principalement concernées	Possibilité pour les chômeurs et les inactifs de cotiser volontairement

<sup>a</sup> Les durées donnant lieu à validation ne sont pas fixées *a priori* puisqu'elles dépendent de la perception de prestations familiales. Ainsi, supposons par exemple que les trois enfants d'une femme naissent à trois ans d'intervalle et que la condition de ressource soit satisfaite. Elle bénéficie alors tout d'abord de l'AVPF car elle perçoit l'APJE (pendant trois ans), puis l'APE de rang 2 (pendant trois ans), puis l'APE de rang 3 (pendant trois ans) et enfin, elle bénéficie du complément familial jusqu'à ce que l'aîné des enfants soit âgé de 21 ans (soit pendant douze ans).

<sup>b</sup> À raison de 25 jours par an maximum.

**Tableau 3 (suite)**

**Droits familiaux**

Type de droit familial	France (réforme 2003)	Allemagne (régime de base, réformes 2001-2002)	Italie (régime de base, réforme 1995)
	Majoration de durée d'assurance pour enfants		
Dénomination	Majoration de durée d'assurance (MDA)	Périodes d'éducation des enfants ( <i>Kindererziehungszeiten</i> )	
Durée de prise en compte	2 ans par enfant depuis 1975 (1 an à l'instauration du dispositif en 1972)	3 ans depuis 1992 (1 an à l'instauration du dispositif en 1986)	
Niveau de validation (salaire fictif porté au compte)	Comme il s'agit d'une majoration de durée d'assurance, la validation est implicitement faite au salaire de l'individu	Salaire moyen depuis 2000 (75 % auparavant)	
Condition d'activité	Aucune	Aucune	
Dispositif réservé aux femmes	Oui	Non	
Remarques		Cumul possible avec des cotisations issues de l'activité dans la limite du salaire plafond (2,1 fois le salaire moyen)	


**Tableau 3 (suite)**
**Droits familiaux**

Type de droit familial	France (réforme 2003)	Allemagne (régime de base, réformes 2001-2002)	Italie (régime de base, réforme 1995)
	Possibilité de départ anticipé		
Âge minimal		60 ans	Âge minimal - (max. [4 mois x nombre d'enfants, 12 mois])
Condition de départ		Départ sans décote	
Conditions		Durée minimale d'assurance : 15 ans	
Dispositif réservé aux femmes		Oui <sup>c</sup>	Oui
Remarques		Suppression du dispositif d'ici à 2012	Dans le système à points, le coefficient de transformation retenu est augmenté d'un an (pour 1 ou 2 enfants) ou de deux ans (pour 3 enfants et plus)
		<b>Autres</b>	
Dénomination	Bonification de pension pour enfants		
Niveau de validation	10% de la pension au régime général (% différents dans les régimes complémentaires)		
Conditions	3 enfants et plus		
Dispositif réservé aux femmes	Non		
Dénomination	Validation du congé parental		
Niveau de validation	Durée du congé (limite : 3 ans)		
Conditions	Non cumulable avec la MDA. Le dispositif le plus favorable est retenu		
Dispositif réservé aux femmes	Non		

<sup>c</sup> D'autres possibilités de départ anticipé, non réservées aux femmes, existent (cf. tableau 2, p. 38, Bonnet *et al.*, 2004).

Des différences importantes apparaissent entre pays. Elles portent sur :

- la durée d'interruption susceptible d'être validée. Elle est très courte en Italie (six à sept mois maximum par enfant sauf en cas de maladie de ce dernier), plus longue en Allemagne (du 4<sup>e</sup> au 10<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant) et en France (d'un maximum de trois ans pour un enfant, elle peut atteindre vingt ans pour trois enfants et plus);
- le niveau auquel ces périodes d'interruption sont validées: en Italie, sur la base de l'ancienne rémunération ou de la pension minimale; en France, sur la base du Smic et en Allemagne, sur celle du salaire moyen;
- le rôle de ces validations dans le calcul des droits (majoration de pension et/ou prise en compte dans la durée d'assurance minimale);
- la contrepartie d'un retrait (au moins partiel) du marché du travail. En France, seuls bénéficient de l'AVPF les parents sans activité professionnelle (y compris les femmes n'ayant jamais travaillé) ou percevant une faible rémunération<sup>9</sup>. En Italie, le dispositif n'intéresse que les parents ayant interrompu leur activité. En Allemagne, les bénéficiaires doivent interrompre leur activité ou ne percevoir qu'une rémunération inférieure au salaire moyen (sont en particulier concernés les salariés à temps partiel).

Ce type de dispositif concerne respectivement 68 % des femmes et 1 % des hommes retraités en Allemagne en 2002. En France, les personnes affiliées à l'AVPF étaient un peu moins de 2 millions en 2005 (dont 92 % de femmes). En 2005, les cotisations destinées à la financer représentaient plus de 4,2 milliards d'euros. Instauré en 1972, ce dispositif a connu une montée en charge progressive et pourrait accroître la durée d'assurance des femmes de trois ans en moyenne pour les générations nées après 1950.

### Par la majoration directe des droits d'un des deux parents

En France, la majoration de durée d'assurance (MDA) fut, dès sa création, réservée aux femmes et était destinée à accroître le montant de leur pension. Elle conserve aujourd'hui cet objectif tout en autorisant certaines mères de famille à accéder plus tôt à la retraite. Quoi qu'il en soit, elle est aujourd'hui comme hier assimilable à une compensation des durées d'interruption de la vie professionnelle (Brocas, 2004) même si elle a été accordée, dès l'origine, qu'il y ait ou non interruption. Au 31 décembre 1999, 79 % des femmes retraitées du régime général bénéficient de la MDA, 12,1 % ayant fait valider 150 trimestres et 8,6 % 160. Pour les bénéficiaires, la durée moyenne de majoration d'assurance s'élève à 6 ans mais seulement 5,3 ans en moyenne interviennent dans la durée validée.

<sup>9</sup> À l'exception des parents isolés.



En Allemagne, les *Kindenerziehungszeiten* (possibilité de valider trois années de cotisation par enfant, sans condition d'interruption d'activité) jouent le même rôle que la MDA. En 2002, 63 % des femmes et 3 % des hommes en bénéficiaient. Cette proportion devrait croître en raison de la suppression de la condition d'interruption d'activité intervenue en 1998.

## ■ Permettre un départ anticipé aux mères de famille

Le deuxième objectif des droits familiaux est de faciliter un départ anticipé à la retraite. Les manières d'y parvenir sont là aussi différentes :

- un départ avant l'âge légal sous certaines conditions. C'est une possibilité ouverte en Allemagne (où, d'ailleurs, le départ anticipé ne s'adresse pas seulement aux mères mais à toutes les femmes) et en France aux mères de trois enfants et plus dans la fonction publique ;
- le régime peut accorder des annuités par enfant, indépendamment de celles validées. C'est le cas avec la MDA puisqu'elle permet de réduire la durée d'assurance nécessaire pour l'obtention du taux plein (deux ans par enfant). Il en est de même en Italie (quatre mois par enfant dans la limite d'un an pour le système en annuités, jusqu'à deux ans pour trois enfants et plus dans le système par points, grâce à l'application du coefficient de transformation correspondant à un âge de départ plus élevé).

## ■ Compenser un déficit d'épargne

Enfin, les droits familiaux peuvent correspondre à la compensation d'un éventuel déficit d'épargne ou bien à la reconnaissance des familles nombreuses. Cela s'observe uniquement en France avec *la bonification de la pension pour trois enfants et plus*.

Il est important de noter que les liens entre droits familiaux et statut d'activité sur le marché du travail diffèrent selon les pays. Dans cette optique, nous soulignerons le changement de cap opéré par l'Allemagne dans sa réforme de 2001-2002. En effet, alors que le bénéfice de la plupart des droits familiaux était jusqu'alors soumis à l'interruption d'activité, cette condition a été supprimée. Les Allemands sont désormais autorisés à cumuler les droits acquis au titre du travail et les droits issus des majorations pour enfants (dans la mesure où la somme des deux ne dépasse pas un certain plafond). En particulier, un travail à temps partiel associé à une période d'éducation d'enfants donne lieu à compensation (à condition que l'assuré puisse faire valoir une durée d'assurance d'au moins vingt-cinq ans, mesure qui reflète la volonté d'encourager une

reprise d'activité). En France, à l'inverse, l'obtention de l'AVPF est assortie d'une cessation d'activité et le passage à un travail à temps partiel pour s'occuper d'un enfant n'est pas compensé. En outre, si la MDA est allouée à toutes les femmes, qu'il y ait ou non interruption d'activité, elle est sans effet si la mère totalise déjà la durée requise<sup>10</sup>.

Dans les trois pays, une partie des modifications des droits familiaux dans les réformes récentes implique l'extension des validations des interruptions réelles d'activité. On en trouve l'illustration en France dans la réforme des retraites de la fonction publique de 2003, même s'il est difficile de dresser pour l'instant un bilan global à ce sujet. Cette extension doit cependant être replacée dans un contexte de durcissement des règles: allongement des durées requises dans tous les pays, suppression de la pension minimum en Allemagne et de la pension minimale dans le système par points en Italie, réduction des possibilités de départ anticipé.

---

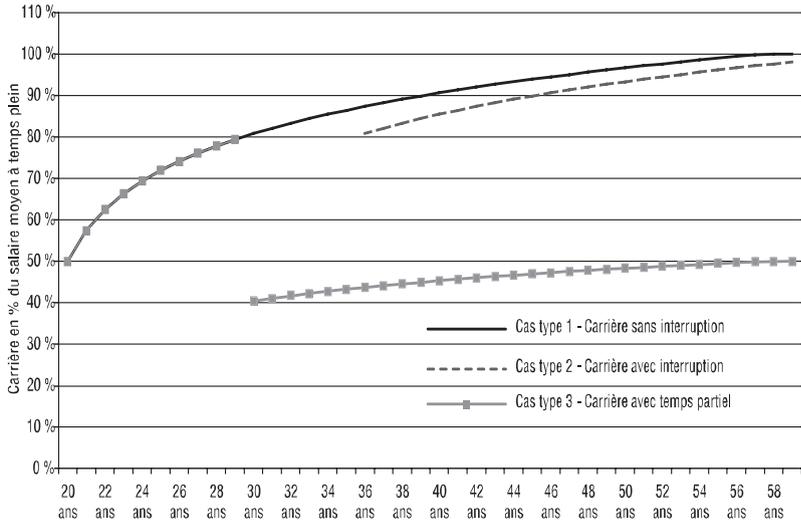
## ■ Quelle prise en compte des spécificités des carrières féminines ? Une comparaison des générations 1943 et 1975

La description des modalités de calcul des droits à la retraite révèle des différences entre l'Allemagne, la France et l'Italie dans la façon de prendre en compte les aléas de carrière typiques des femmes (interruption pour l'éducation des enfants, temps partiel). Il est cependant difficile, à partir de la seule explicitation de la législation, de se faire une idée précise de l'ampleur de ces différences. Afin de fournir une comparaison chiffrée de l'incidence de ces aléas et des mécanismes correcteurs (minima contributifs, périodes assimilées, droits familiaux), on peut utiliser des cas types, méthode qui permet de mettre en évidence les effets de barème, de législation et les caractéristiques individuelles. On s'interroge ainsi sur les droits à la retraite qui seraient acquis dans chaque pays par une femme présentant le même profil de carrière, qu'elle parte à la retraite actuellement ou d'ici à 2035-2040. Cette prospective comparative permet en effet de souligner les effets des réformes mises en œuvre dans les trois pays entre 1995 et 2004, en particulier les éléments visant à compenser certains des aléas de carrière.

Pour une meilleure lisibilité des résultats, nous avons limité à trois le nombre de cas étudiés (cf. graphique 1, p. 54).

---

<sup>10</sup> Depuis la réforme de 2003, la MDA permet d'accéder plus rapidement à la surcote.

**Graphique 1****Profils de carrières retenus, salariées du secteur privé**

- Le cas type 1 sert de *benchmark*. Il considère une femme sans enfant avec une carrière complète à temps plein débutant à un demi-salaire moyen de l'économie et s'achevant à un salaire moyen.
- Le cas type 2 vise à évaluer l'incidence des interruptions de carrière et des droits familiaux. Il considère une femme ayant eu deux enfants, interrompant sa carrière durant six années pour élever ses enfants après avoir travaillé dix années à temps plein, puis reprenant une activité à temps plein jusqu'à sa retraite.
- Le cas type 3 a pour objet de mesurer les conséquences du temps partiel, des minima contributifs et des droits familiaux. Il considère une femme ayant eu également deux enfants, travaillant dix années à temps plein, puis prenant une activité à mi-temps de la naissance de son premier enfant jusqu'au départ en retraite.

Dans les trois cas, la femme débute son activité à 20 ans. Différentes conditions de liquidation sont ensuite envisagées (liquidation à taux plein et liquidation anticipée). Afin de distinguer l'analyse des réformes de celle des particularités nationales, on examine successivement deux générations : celle de 1943, qui fait liquider sa pension à partir de 2003 après une carrière de quarante ans et celle de 1975, qui fait liquider après une carrière de quarante ans à partir de 2035. On suppose en projection une croissance du salaire réel de 1,5% (*idem* pour la croissance du PIB réel). La synthèse des résultats est présentée dans les

tableaux 7 et 8, p. 71-72. Dans le cas de l'Allemagne, les cas types pour la génération 1975 ne tiennent pas compte du projet de loi sur le relèvement de l'âge de la retraite de 65 à 67 ans.

La détermination de cas types est par essence réductrice, et l'exercice proposé ici n'y échappe pas. Trois difficultés principales sont à signaler. La première tient aux hypothèses retenues pour l'évolution des paramètres des régimes ainsi que la forme des profils de carrières. En effet, le taux de remplacement est en particulier très sensible aux évolutions des salaires de fin de carrière (Raynaud, 2004)<sup>11</sup>. La deuxième difficulté dans la construction de cas types tient aux différences de trajectoires de vie familiale et de comportement d'activité dans les trois pays. Les cas types retenus ne refléteront ainsi pas forcément avec fidélité les spécificités nationales<sup>12</sup>. Cependant, le temps partiel et les interruptions de carrière sont largement présents dans les carrières féminines pour les trois pays. Enfin, les cas types proposés excluent du champ de l'analyse certaines particularités des systèmes de retraite. Le choix d'une carrière type d'une « employée » (0,5 salaire moyen à 1 salaire moyen) a été motivé par le souhait de mettre en évidence les effets des minima contributifs, mais ignore de ce fait celui des niveaux relatifs de plafonds sur les carrières davantage ascendantes, notamment dans le cas de l'Allemagne où le niveau de plafond est relativement bas (2 fois le salaire moyen en 2003, 1,5 salaire moyen en 1975).

Notons enfin que les taux de remplacement présentés dans les tableaux ci-après sont des taux de remplacement bruts et sont exprimés en pourcentage du salaire moyen de l'économie, pour faciliter les comparaisons. Ils ne sont donc pas représentatifs des taux de remplacement individuels. Ils n'informent pas non plus de la générosité relative des différents systèmes de retraite, puisqu'ils ne tiennent pas

<sup>11</sup> On suppose dans nos calculs que les salaires de fin de carrière continuent de croître au rythme du salaire moyen de l'économie. D'autres hypothèses pourraient être faites. Par exemple, dans les calculs de cas types menés par le Conseil d'orientation des retraites (2006, p. 159), il est supposé que pour les non-cadres du secteur privé, le salaire reste stable en euros constants au-delà de 52 ans.

<sup>12</sup> Pour des informations sur les différences de trajectoires professionnelles et familiales entre pays, on se reportera à Fagnani (2001), Aliaga (2005) dont un extrait figure dans le tableau 2 (p. 38) et Addis (1999). Sur la France, Briard (2004) a construit une typologie de profils de carrières d'individus affiliés au moins une fois au régime général. Elle montre que 46% des femmes de la génération 1935-1940 ont connu une carrière salariale courte dans le secteur privé, 17% une interruption durable de leur activité entre 25 et 35-40 ans et 14% une carrière « précaire » (caractérisée par des interruptions, de faibles salaires et une fin de carrière marquée par le chômage). Seules 14% ont eu une carrière continue au régime général, dont la moitié avec de faibles salaires. Considérant une génération plus récente (1951-1955), les parts s'établissent respectivement à 38%, 14% et 24%. 27% des femmes de cette génération ont une carrière continue.



compte des conséquences des prélèvements fiscaux et sociaux. L'effet de la fiscalité est particulièrement important en Allemagne, en raison de la quasi-exonération, à l'heure actuelle, de l'impôt sur le revenu des pensions de vieillesse. Elle se traduit par un écart de plus de 20 points entre le taux de remplacement brut et le taux de remplacement net de cotisations sociales et de fiscalité pour la retraite, dite standard, d'un célibataire ayant travaillé quarante-cinq ans au salaire moyen de l'économie.

## ■ Comparaison des cas types pour la génération 1943 (« avant réforme »)

### Effet des interruptions de carrière

Dans les trois pays, une carrière à temps complet de quarante ans (cas type 1) permet aux femmes de la génération 1943 de faire liquider une pension de vieillesse à taux plein à 60 ans, voire à 57 ans en Italie (cf. tableau 7, p. 71). Cette possibilité relève du droit général en France, alors qu'elle entre dans le cadre d'un dispositif « sexué » en Allemagne (pensions de vieillesse pour femmes)<sup>13</sup>, et en Italie des règles de liquidation anticipée pour assurés longue durée (trente-cinq ans validés) partant à 57 ans.

L'effet des interruptions est mesuré en comparant les conditions de liquidation et le taux de remplacement d'une carrière complète à temps plein à celui dont bénéficierait une femme arrêtant de travailler six ans pour élever ses deux enfants, en ne tenant pas compte de l'incidence des droits familiaux (cf. tableau 3, p. 48 à 50). L'âge minimal de liquidation n'est pas modifié en France et en Allemagne par les interruptions. Il en va différemment en Italie, où la durée de cotisation effective (trente-quatre ans) est désormais inférieure à la durée requise pour une liquidation anticipée à 57 ans. Cela a pour conséquence de reporter l'âge de liquidation à 59 ans et quatre mois en Italie. La femme qui interrompt son activité anticipe donc de huit mois l'âge légal de 60 ans, et cette possibilité lui est offerte en raison d'un droit familial (voir ci-après).

<sup>13</sup> Les conditions de liquidation de la génération 1943 ne sont par ailleurs pas strictement conformes au droit en vigueur en 2003 en Allemagne. Il a en effet été considéré ici que la génération 1943 pouvait encore faire liquider des pensions de vieillesse à 60 ans à taux plein au titre des pensions de vieillesse pour femmes, alors que les abattements prévus par les réformes de 1992 et 1997 ont commencé à s'appliquer en 2000 (génération 1940), et sont effectifs depuis janvier 2005 (génération 1945). En Italie, notre simulation incorpore la réforme du gouvernement Berlusconi de 2004, qui supprime la fourchette d'âge de liquidation comprise entre 57 et 64 ans avec les dispositifs de décote et de surcote pour année anticipée ou reportée, introduisant une norme collective de liquidation à 65 ans pour les hommes et à 60 ans pour les femmes et maintenant uniquement le mécanisme de surcote (cf. tableau 4, p. 67-68).

La perte de taux de remplacement induite par les interruptions se monte à 52,1 % en France, contre 18,6 % en Allemagne et 17,5 % en Italie (cf. graphique 2, p. 60). Elle est particulièrement importante pour la femme française qui subit sur sa part de pension servie par le régime général une décote maximale de 25 points sur son taux de liquidation ainsi qu'un coefficient de proratisation de 90,7 % (136 trimestres validés pour 150 trimestres requis), soit une perte de 59 % sur sa pension de base (le salaire de référence est aussi légèrement plus faible). La perte sur la pension complémentaire est moindre en raison d'un abattement légèrement plus faible. La perte de pension en Allemagne est fortement corrélée au nombre d'années validées. En supposant que les salaires validés par les deux cas types (temps plein sans interruption, temps plein avec interruption de six ans) soient chaque année les mêmes, la perte de taux de remplacement serait strictement proportionnelle au nombre d'années validées (quarante sans interruption, trente-quatre avec interruption, soit une baisse de 15 % du taux de remplacement). La baisse effective est légèrement supérieure, en raison de la lacune de carrière subie par la femme qui s'interrompt. La perte subie par la femme italienne en contrepartie des interruptions est également fortement liée au nombre d'années validées (quarante sans interruption, trente-trois et quatre mois avec interruption). L'effet du déficit de carrière est faible, compte tenu du mode de calcul du salaire de référence dans le régime par annuités. On considère en effet les dix dernières années, ce qui atténue les différences de rémunérations par rapport à la carrière ininterrompue à temps plein (cf. graphique 1, p. 54).

### Effet du temps partiel

L'effet du temps partiel est mesuré en comparant les conditions de liquidation et le taux de remplacement d'une carrière complète à temps plein à celui qui serait attribué à une femme avec une carrière à temps plein durant les dix premières années et continuant à travailler à temps partiel avec un salaire équivalent à la moitié du salaire moyen, sans tenir compte de l'effet des droits familiaux ni de celui des revalorisations des bas salaires et des minima contributifs, qui sera analysé ensuite (cf. tableau 5, p. 69).

La perte de taux de remplacement induite par le temps partiel se monte à 49,3 % en Italie, contre 42 % en Allemagne et 43,5 % en France (cf. graphique 3, p. 60). Elle est plus élevée pour la femme italienne, dont le salaire de référence est calculé à partir du salaire des dix dernières années, c'est-à-dire sur des salaires à mi-temps. L'activité à temps partiel a une incidence proportionnelle en Allemagne, du fait de la logique contributive pure du mode d'acquisition des points (pour une carrière avec quarante annuités, dix annuités validées au salaire à temps plein et trente à la moitié d'un salaire à temps plein, soit quinze annuités validées



au salaire d'un temps plein<sup>14</sup>). La pension de la Française est affectée par une perte également corrélée au nombre d'années validées à temps partiel dans le régime complémentaire, régime par points. Dans le régime général, une carrière à mi-temps devrait conduire à une demi-pension par rapport à une carrière à temps complet. Ici, le calcul du salaire de référence sur les vingt meilleures années conduit à inclure des années d'activité à temps plein, modérant ainsi légèrement la perte.

L'effet des revalorisations des bas salaires en Allemagne et de la pension minimale en Italie modifie la hiérarchie des trois pays en terme de diminution du taux de remplacement. En raison du montant de sa pension, la femme française ne bénéficie pas du minimum contributif. En Allemagne, le dispositif de la pension pour revenu minimum permet de revaloriser les points acquis, pour les années antérieures à 1992, de 50%, jusqu'à concurrence de 75% de la valeur de cotisation d'une rémunération moyenne. Cette revalorisation des salaires à mi-temps réduit ainsi la perte de l'activité à temps partiel à 27,8%. En Italie, la carrière à temps partiel produit une pension supérieure à la pension minimale, mais inférieure à deux fois cette pension, ce qui ouvre droit à une majoration qui ramène le niveau de la pension à deux fois le montant de la pension minimale. Cela permet de réduire la perte de taux de remplacement à 39%.

### Effet des droits familiaux

Temps partiel et interruptions de carrière ont des répercussions plus ou moins importantes sur les niveaux de pension. Ces deux aléas, très présents dans les carrières féminines, peuvent être en partie compensés par les droits familiaux, mis en place dans cet objectif.

Ces dispositifs jouent un rôle important en France pour les femmes avec des carrières interrompues, puisqu'ils permettent de valider des annuités supplémentaires et donc d'accéder au taux plein. De la sorte, le taux de remplacement de la pension d'une femme appartenant à la génération 1943 qui fait liquider sa retraite à 60 ans et qui a interrompu son activité pendant six ans est de 46,2% lorsqu'elle bénéficie de la majoration de durée d'assurance (MDA), contre 30% dans le cas contraire. En effet, cette dernière lui permet d'obtenir la validation de quatre années supplémentaires (deux par enfant). Sans droits familiaux, elle devrait attendre 65 ans pour bénéficier du taux plein (et son coefficient de proratisation serait inférieur à 1 parce qu'il lui manquerait une année

<sup>14</sup> La perte est sensiblement supérieure car l'activité à temps plein se situe en début de carrière.

d'assurance). Grâce à la MDA, elle bénéficie du taux plein dès 62 ans<sup>15</sup>. Le taux de remplacement de sa pension reste néanmoins inférieur à celui de la femme à carrière continue, car sa pension complémentaire sera plus faible (cf. graphique 2, p. 60).

Aucune disposition de droit familial n'est prévue pour le temps partiel<sup>16</sup>. Bien que la femme de la génération 1943 puisse bénéficier aussi d'une MDA, ses quarante années de durée validées à 60 ans au titre du travail rendent ce dispositif inutile.

En Allemagne, la génération 1943 est peu concernée par les mécanismes de droits familiaux, à l'exception d'une année de cotisation par enfant valorisée au niveau du salaire moyen. Ainsi, qu'elle ait interrompu son activité ou qu'elle l'ait exercée à temps partiel, la femme obtient deux points pour ses enfants, soit une majoration de 6,4 à 9% de son taux de remplacement, selon le cas type retenu.

La législation italienne accorde la possibilité aux mères de famille d'anticiper l'âge de leur départ en retraite mais sans majoration de leurs droits. Ainsi, la femme de la génération 1943, ayant eu deux enfants peut avancer son départ à la retraite de huit mois (quatre mois par enfant) et cesser de travailler à 59 ans et quatre mois.

La législation permet aussi aux Italiennes de bénéficier de six mois de rémunération effective créditée au titre du congé parental. La perte en terme de durée d'assurance due à l'interruption est ainsi réduite de 6 à 5,5 ans.

---

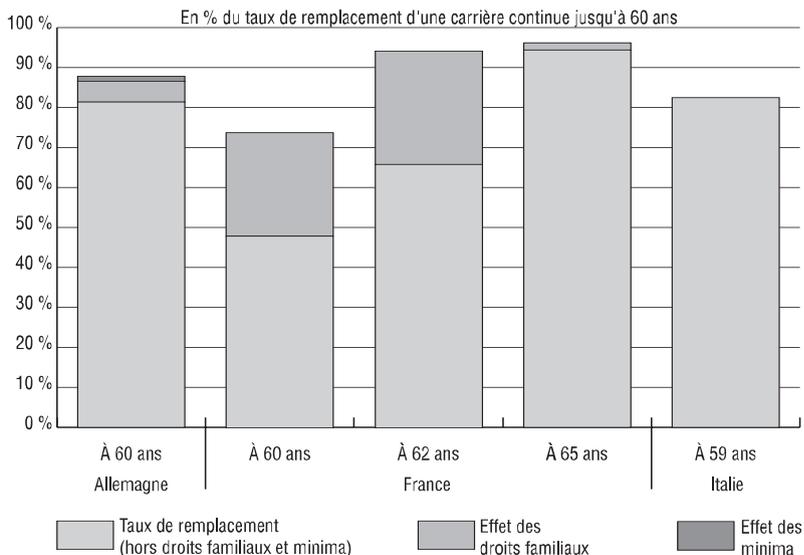
<sup>15</sup> On suppose que cette femme de la génération 1943 n'a pas pu bénéficier de l'AVPF.

<sup>16</sup> Il est cependant important de noter que dans le système français, le calcul du salaire de référence sur les vingt-cinq meilleures années peut conduire à ne pas prendre en compte les années à temps partiel. Par ailleurs, un temps partiel au-delà de 40% du Smic annuel permet de valider quatre trimestres d'assurance. Pour des développements sur l'effet du temps partiel sur les droits à retraite, voir Colin, Mette (2003).



### Graphique 2

#### Effet des interruptions sur le taux de remplacement, génération 1943

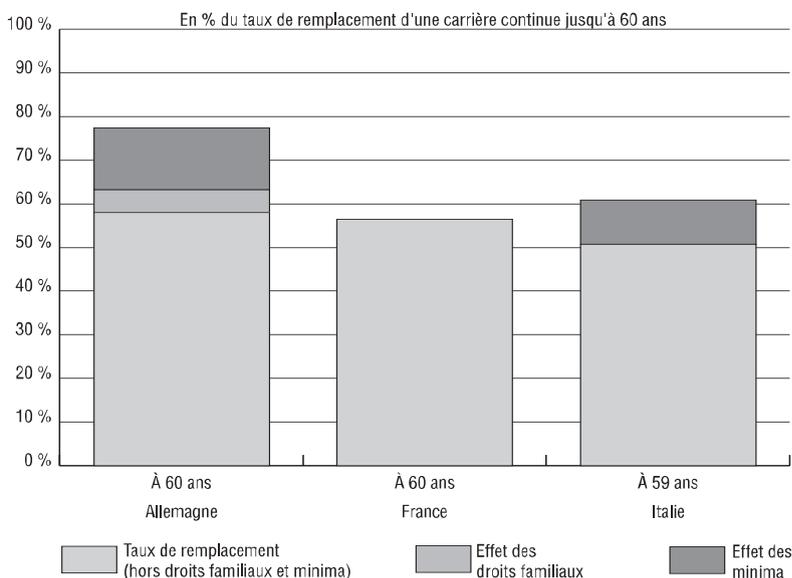


Source : calcul des auteurs.

Lecture : en France, la pension d'une femme qui a commencé à travailler à 20 ans et a interrompu son activité six ans pour élever deux enfants aurait, si elle partait à 60 ans et si elle ne bénéficiait pas de droits familiaux, un taux de remplacement égal à 48% de celui de la pension d'une femme qui aurait eu une carrière continue et partirait au même âge. En Allemagne et en Italie, il s'établirait à un peu plus de 80%.

### Graphique 3

#### Effet du temps partiel sur le taux de remplacement, génération 1943



Source : calcul des auteurs.

## ■ Comparaison des cas types pour la génération 1975 (« après réformes »)

Dans les trois pays, les réformes auront en premier lieu pour effet de réduire le taux de remplacement garanti par les régimes légaux de retraite, et d'inciter au report de l'âge de liquidation des pensions.

Si l'on considère le cas d'une carrière ininterrompue à temps plein (sans enfants) et d'une liquidation à taux plein de la pension (cf. tableaux 7 et 8, p. 71-72), la baisse du taux de remplacement sera de l'ordre de 14 % en Allemagne (36,6 % en 2040 contre 42,4 % en 2003), et de 12 % en France (56,4 % en 2037 contre 62,2 % en 2003). Mais cette liquidation à taux plein ne sera plus possible avant l'âge de 65 ans en Allemagne, de 61 ans et 9 mois en France<sup>17</sup>. La décote rendra par ailleurs désormais plus coûteuses les liquidations anticipées en Allemagne, qui ne seront plus possibles avant 62 ans et soumises par ailleurs à une condition d'assurance de trente-cinq années validées. La perte de pension est égale à 3,6 % par année manquante. Elle reste donc inférieure à celle subie par les assurés français, en dépit de la réduction de la décote (5 % par année manquante). Cependant, la validation du même nombre d'années et le départ à la retraite à 62 ans entraînent des pertes plus fortes en Allemagne qu'en France, du fait du relèvement plus important de l'âge de liquidation à taux plein en Allemagne (- 28,8 % par rapport à 2003 en Allemagne, contre - 12 % en France). En Italie, la diminution du taux de remplacement pour un départ à 60 ans avec quarante années travaillées à temps plein sera d'environ 23 %. L'incitation à reporter l'âge légal de liquidation est plus importante qu'en France. En reportant de 60 à 65 ans l'âge de liquidation, la pension d'une Italienne de la génération 1975 effectuant une carrière de quarante-cinq ans à temps complet aura un taux de remplacement supérieur de 4 % à celui de la pension d'une Italienne de la génération 1943 validant quarante annuités à temps complet (82,9 % contre 79,3 %).

### Effet des interruptions

En utilisant la même comparaison que pour la génération 1943<sup>18</sup> (cf. tableaux 8 et 9, p. 72-73), la perte de taux de remplacement des pensions de la génération 1975 induite par les interruptions se monte à 32 % en France (dans le cas d'une liquidation à 60 ans), contre 15,6 % en Allemagne (dans le cas d'une liquidation à 62 ans) et 17,2 % en Italie

<sup>17</sup> On retient l'hypothèse d'une durée d'assurance requise de 167 trimestres.

<sup>18</sup> Taux de remplacement d'une carrière complète à temps plein par rapport à celui qu'aurait une femme ayant eu une carrière à temps plein et s'interrompant six ans pour élever ses deux enfants.



(dans le cas d'une liquidation à 60 ans) (cf. graphique 4, p. 64). Elle reste la plus importante en France, mais l'écart par rapport aux deux autres pays est nettement moindre, car la réforme 2003 a assoupli la décote dans le régime général. La diminution qui affecte la pension de base s'élève en effet à 34,7% (compte tenu notamment de la décote maximale de 12,5% et du coefficient de proratisation de 81,4 (136 trimestres validés, contre 167 trimestres requis), contre 59% pour la génération 1943). La réduction de la pension de la femme allemande est toujours largement déterminée par le nombre d'années validées. Elle est plus faible que pour la génération 1943, du fait d'une durée de cotisation plus longue, qui joue à la fois sur les pertes d'années validées (six sur quarante-deux pour la génération 1975, contre six sur quarante pour la génération 1943) ainsi que sur les effets de carrière. En Italie, la réduction de la pension est plus importante qu'auparavant. L'effet carrière est plus fort puisque ce sont désormais les salaires validés chaque année qui entrent en compte. Toutefois, les droits attribués par une annuité supplémentaire par rapport à la génération 1943 contrebalancent cet effet.

### Effet du temps partiel

En comparant le taux de remplacement issu d'une carrière à temps plein et celui induit par le profil de carrière en partie effectuée à temps partiel (cf. tableaux 8 et 9, p. 72-73), la perte de taux de remplacement de la génération 1975 engendrée par les interruptions se monte à 44,1% en France, contre 40,7% en Allemagne et 40% en Italie (cf. graphique 5, p. 65). Elle est légèrement plus importante en France, car le calcul du salaire de référence pour cette génération se fait sur un nombre d'années plus élevé (vingt-cinq). La période travaillée à temps partiel est davantage représentée (dix salaires à plein-temps et quinze à mi-temps pour la génération 1975 contre dix salaires à plein-temps et dix à mi-temps pour la génération 1943). La réduction de la pension de la femme allemande est toujours largement déterminée par le nombre d'années validées. Elle est plus modérée que pour la génération 1943, à cause d'une durée d'assurance plus longue qui, tout en réduisant la proportion du nombre d'années validées à temps plein (dix sur quarante-deux pour la génération 1975, contre dix sur quarante pour la génération 1943), bénéficie de l'effet d'une carrière plus longue sur le niveau des derniers salaires. En Italie, le système après réforme relève d'une logique purement contributive et devient moins pénalisant car les annuités sont validées sur la base du salaire effectif (donc dix ans à plein-temps et trente à temps partiel), plutôt que sur celle d'un salaire de référence résultant de la moyenne des derniers salaires à mi-temps.

La suppression du dispositif de la pension pour revenu minimum en Allemagne ne permet plus la correction pour les bas salaires que dans le cadre d'un nouveau mécanisme conditionné par l'éducation des enfants. Il est donc analysé avec les effets des droits familiaux. En Italie, la disparition de la pension minimale dans le système par points ne permet plus la revalorisation d'une pension faible résultant d'une carrière à temps partiel. Seul le report obligatoire de l'âge de liquidation à 65 ans permet de corriger une pension inférieure à 1,2 fois le chèque social (cf. tableau 5, p. 69), ce niveau de pension étant inférieur à celui obtenu par notre carrière type.

### Effet des droits familiaux

Le rôle des droits familiaux est renforcé par les réformes en Allemagne et en France: de manière directe dans le premier cas (extension des périodes validées, revalorisation des périodes d'éducation) et de manière indirecte dans le deuxième, en raison de la hausse de la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier du taux plein.

En Allemagne, on passe d'1 à 3 points point par enfant (réforme de 1992). Cette règle conduit à un accroissement du taux de remplacement de 16,5% dans le cas 2 (départ à 62 ans) et d'un peu plus de 20% dans le cas 3 (départ à 62 ans), hausses plus importantes que pour la génération 1943. Par ailleurs, une des cibles affichées de la réforme 2001-2002 sont les femmes à temps partiel. En effet, alors que les périodes créditées en raison des enfants étaient jusqu'en 1992 réservées aux mères interrompant leur activité professionnelle, elles sont désormais accessibles à toutes et permettent une revalorisation de 50% des points acquis entre la 4<sup>e</sup> et la 10<sup>e</sup> année de l'enfant (à hauteur du salaire moyen). Dans le cas 3, ce sont ainsi sept années qui sont concernées par ce dispositif, d'où une hausse du taux de remplacement d'environ 6%. Pour la femme qui passe à temps partiel pour élever ses deux enfants, les deux mécanismes de droits familiaux conduisent ainsi à une hausse de 30% du taux de remplacement de sa pension.

En France, en raison de la hausse de la durée d'assurance requise pour bénéficier du taux plein (quarante et un ans et neuf mois), la femme ayant eu une carrière continue ne peut plus partir à 60 ans (durée d'assurance de quarante ans). Elle doit attendre 61 ans et 9 mois. Ce n'est pas le cas de la femme avec deux enfants qui a cessé de travailler pendant six ans (cas 2), si on suppose qu'elle est éligible à l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF). En effet, cette dernière peut partir dès 60 ans avec un taux de remplacement de la pension supérieur de 53% à celui qu'on observerait si elle ne pouvait bénéficier des droits familiaux.

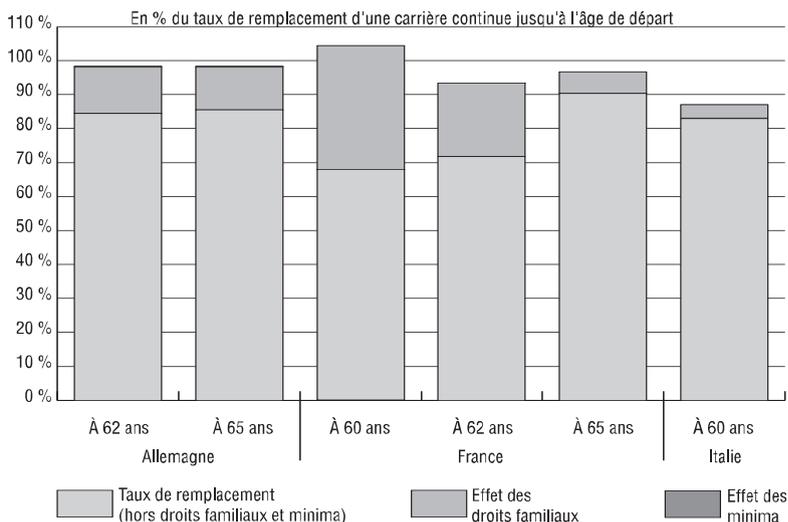


Cette hausse est moins importante que pour une femme de la génération 1943 qui aurait aussi interrompu son activité. Cela s'explique par la moindre pénalisation des annuités manquantes introduites par la réforme de 2003. Si l'apport des droits familiaux est inférieur en projection en raison d'une moindre décote, ils vont peser plus fortement sur les âges de départ, la durée d'assurance requise pour bénéficier du taux plein étant allongée de 1 an et neuf mois.

En Italie, la contribution des droits familiaux reste faible, mais est plus sensible pour la génération 1975 que pour celle de 1943. En effet, le coefficient de transformation du capital de points accumulés au cours de la carrière est augmenté d'un an, ce qui entraîne une hausse du taux de remplacement d'un peu plus de 3 % pour les cas 2 et 3, par rapport à une situation dans laquelle cette règle ne serait pas appliquée. En outre, pour la femme qui a interrompu sa carrière (cas 2), le bénéfice de cotisations fictives (pour validation des périodes d'interruption) accroît le taux de remplacement de 1 %. Au total, pour le cas 2, c'est une hausse de près de 5 % qui est imputable aux droits familiaux.

#### Graphique 4

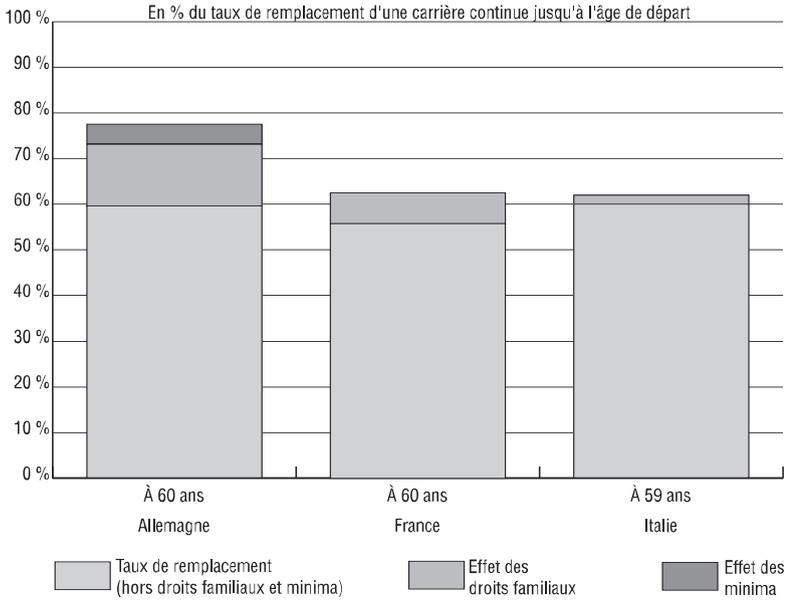
#### Effet des interruptions sur le taux de remplacement, génération 1975



Source : calcul des auteurs.

**Graphique 5**

**Effet du temps partiel sur le taux de remplacement, génération 1975**



Source : calcul des auteurs.



## ■ Conclusion

Il ressort que c'est dans le système français que les répercussions des droits familiaux se font le plus nettement sentir. Néanmoins, ils se sont développés en Allemagne de manière importante et bénéficient ainsi davantage à la génération 1975 qu'à son aînée. En Italie, ils sont aussi plus étendus pour les assurés les plus jeunes. On peut constater plusieurs différences entre les trois pays dans un contexte commun de durcissement des règles. Si les dispositifs français et italiens sont plutôt ciblés sur les femmes qui interrompent leur carrière, l'apport des droits familiaux est plus important en Allemagne quand on passe à temps partiel. En effet, à la différence de la France et de l'Italie où une activité à mi-temps donne un demi-salaire de référence (dans le calcul de la retraite), ce salaire peut être revalorisé en Allemagne. En Italie, la réforme s'est limitée à rendre le système moins défavorable aux carrières descendantes, tout en permettant d'anticiper, par l'effet des droits familiaux, le départ pour les carrières interrompues, dans un système qui sanctionne toutefois plus fortement les carrières courtes. L'interruption de carrière reste cependant encore fortement pénalisée en France mais moins depuis que la décote a été réduite. Les réformes ont au contraire accentué la pénalisation des interruptions en Allemagne et davantage encore en Italie. Le durcissement des dispositifs de minima contributifs en Italie et en Allemagne, qui nuançaient l'avantage du système français avant réforme en cas de fin de carrière à temps partiel, contrebalance l'effet négatif de la réforme de 1993 sur le salaire porté au compte en France.

**Tableau 4**

**Âge de liquidation et durée minimale d'assurance**

	Durée d'assurance requise	Possibilité de liquidation anticipée			
		Individus concernés	Âge minimal	Durée d'assurance minimale	Décote si départ avant âge minimal
<b>France</b> Avant 2003	160 trimestres				10 % par année manquante
	164 trimestres en 2012 (prévu à 167 trimestres en 2020)				5 % par année manquante
<b>Allemagne</b>	5 ans	Femmes	60 ans	15 ans	Aucune
		Tous	63 ans	35 ans	
Après réforme de 1992 À partir de 2012	-	Femmes	60 ans	15 ans	3,6 % par année manquante
		Tous	63 ans	35 ans	
Projet de loi octobre 2006 À partir de 2029 (relèvement étalé entre 2012 et 2029)	5 ans	Tous	65 ans	45 ans	Aucune
		Tous	63 ans	35 ans	3,6 % par année manquante


**Tableau 4 (suite)**
**Âge de liquidation et durée minimale de cotisation**

	Durée d'assurance minimale	Durée de cotisation requise	Possibilité de liquidation anticipée			
			Individus concernés	Âge minimal	Durée de cotisation minimale	Décote si départ avant âge minimal
<b>Italie</b>						
<b>Système par annuités (assurés avant 1996)</b>						
Avant 1992	5 ans	15 ans		Aucune	35 ans	Aucune
Après 1992 (graduuellement jusqu'en 2000)	5 ans	20 ans		Aucune	35 ans	Aucune
Après 1995				57 ans	35 ans	Aucune
À partir de 2008				60 ans	35 ans	Aucune
À partir de 2010 et jusqu'en 2013 (date de suppression du dispositif)				61 ans	35 ans	Aucune
<b>Système par points (assurés dès 1996)</b>						
Avant 2004	5 ans	5 ans 40 ans				6 % par année d'anticipation par rapport à 65 ans
Après 2004	5 ans	40 ans				6 % par année d'anticipation par rapport à 65 ans

Tableau 5

Minima contributifs

	France (régime général, réforme 2003)	Allemagne (régime de base, réformes 2001-2002)	Italie (régime de base, réforme 1995)
Principe	Montant minimum de pension garanti, allocation différentielle.	Pas de minimum de pension, mais revalorisation des points acquis pour certaines périodes.	Montant minimum de pension garanti par allocation forfaitaire en deçà d'un certain seuil de revenus, différentielle au-delà (pension minimale). Montant minimum de revenu garanti (chèque social) par allocation forfaitaire en deçà d'un certain seuil de revenus, différentielle au-delà.
Montant	Régime général : <b>6 760,82 €</b> par an en 2006 au taux plein, soit environ 1/4 du salaire moyen de l'économie, auquel s'ajoute la pension des régimes complémentaires. Majoré à <b>7 172,54 €</b> dans le cas où le nombre de trimestres cotisés est supérieur à la durée d'assurance requise pour bénéficier du minimum contributif. Revalorisé d'ici à 2008, afin d'assurer en 2008 un montant de pension (régime général et complémentaires), lors de la liquidation, au moins égal à 85 % du Smic net aux salariés ayant une carrière complète à temps complet sur la base du Smic.	Revalorisation de 50 % de la valeur des points acquis, plafonnés à un salaire plafond/an.	Montant de la pension forfaitaire : 558,54 € en 2006, soit environ 1/4 du salaire moyen. Montant du chèque social : 4 962 €.
Conditions d'accès	Régime général : valider 150 trimestres (160 en 2008) ou 65 ans (bénéficiaires du taux plein). Proratisation pour moins de 150 (160) trimestres validés.	Années validées après 1992 : valider 25 années de cotisation, avoir eu à charge un enfant de moins de 10 ans pour les annuités considérées, cumul non possible avec d'autres revalorisations, une seule personne par couple, avoir l'âge requis pour liquider une pension de vieillesse.	Valider 20 années de cotisation pour la pension minimale.
Conditions de ressources	Non.	Non.	Double condition de ressource : -individuelle : 5 558,54 € par an pour la pension forfaitaire, 2 x 5 558,54 € par an pour la pension différentielle; -du ménage : 3 x 5 558,54 € par an pour la pension forfaitaire, 4 x 5 558,54 € par an pour la pension différentielle.



Tableau 6

**Minima vieillesse**

	<b>France</b> (régime général, réforme 2003)	<b>Allemagne</b> (régime de base, réformes 2001-2002)	<b>Italie</b> (régime de base, réforme 1995)
Minimum vieillesse	Oui	Non	Oui
Principe	Montant minimum de revenu garanti. Prestation différentielle.	Dispositif vieillesse intégré dans le cadre général de l'aide sociale (Livre XII du code social depuis 2005).	Montant minimum de revenu garanti. Allocation forfaitaire en deçà d'un certain seuil de revenus, différentielle au-delà.
Montant	7 323,48 € par an en 2006 (soit environ ¼ du salaire moyen) pour un célibataire, 13 137,69 € pour un couple.	Montant de base de 345 € par mois + majorations pour logement, chauffage.	4 962 € par an (soit environ 21,5 % du salaire moyen) en 2006.
Conditions d'accès	Toute personne âgée de 65 ans et plus.	Toute personne âgée de 65 ans et plus.	Toute personne âgée de 65 ans et plus.
Conditions de ressources	Oui, de revenus.	Oui, de revenus et de patrimoine.	Oui, de revenus.

Tableau 7

**Taux de remplacement en % du salaire moyen brut à temps plein de l'économie : génération 1943**

	France			Allemagne		Italie			
	2003 (60 ans)	2005 (62 ans)	2008 (65 ans)	2003 (60 ans)	2008 (65 ans)	1999 (56 ans)	2000 (57 ans)	2002 (59 ans)	2003 (60 ans)
<b>Cas type 1 (benchmark)</b>									
<b>Taux de remplacement brut</b>	<b>62,6</b>			<b>42,4</b>			<b>76,4</b>		<b>79,3</b>
<b>Cas type 2</b>									
<b>Taux de remplacement brut = (1) + (2) + (3)</b>	<b>46,2</b>	<b>59,0</b>	<b>60,2</b>	<b>37,2</b>				<b>65,4</b>	
(1) Effet des droits familiaux	16,2	18,7		2,2					
(2) Effet des minima contributifs				0,5					
(3) Taux de remplacement brut hors avantages familiaux et revalorisations	30,0	41,2	59,1	34,5				65,4	
<b>Cas type 3</b>									
<b>Taux de remplacement brut = (1) + (2) + (3)</b>	<b>35,4</b>			<b>32,8</b>		<b>53,1</b>		<b>48,3</b>	
(1) Effet des droits familiaux				2,2					
(2) Effet des minima contributifs				6,0		14,2		8,2	
(3) Taux de remplacement brut hors avantages familiaux et revalorisations	35,4			24,6		38,9		40,2	

Source : calculs des auteurs.


**Tableau 8**
**Taux de remplacement en % du salaire moyen brut à temps plein de l'économie : génération 1975**

	France			Allemagne		Italie	
	2035 (60 ans)	2037 (62 ans)	2040 (65 ans)	2037 (62 ans)	2040 (65 ans)	2035 (60 ans)	2039 (64 ans)
<b>Cas type 1 (benchmark)</b> Taux de remplacement brut	<b>48,0</b>	<b>55,0</b>	<b>59,8</b>	<b>30,2</b>	<b>36,6</b>	<b>60,9</b>	<b>82,9</b>
<b>Cas type 2</b> Taux de remplacement brut = (1) + (2) + (3) (1) Effet des droits familiaux (2) Effets des minima contributifs (3) Taux de remplacement brut hors avantages familiaux et revalorisation	<b>50,1</b> 17,5	<b>51,4</b> 11,9	<b>54,0</b> 3,8	<b>29,7</b> 4,1	<b>36,0</b> 4,6	<b>52,8</b> 0,7 CF 1,7 coef.	<b>69,9</b> 1,7 CF 2,5 coef.
<b>Cas type 3</b> Taux de remplacement brut = (1) + (2) + (3) (1) Effet des droits familiaux (2) Effets des minima contributifs (3) Taux de remplacement brut hors avantages familiaux et revalorisation	<b>30,0</b> 3,2	<b>30,3</b>	<b>32,4</b>	<b>23,4</b> 4,1 1,3	<b>27,5</b> 4,6 1,5	<b>37,7</b> 1,2	<b>47,5</b> 1,7
	26,8			17,9	21,5	36,5	45,8

Source : calculs des auteurs.

Abréviations : CF = cotisations fictives ; coef. = coefficient de transformation.

Tableau 9

**Effet des interruptions, du temps partiel et des droits familiaux sur le taux de remplacement brut**

	Génération 1943			Génération 1975		
	France	Allemagne	Italie	France	Allemagne	Italie
<b>Effet des interruptions</b> Perte de taux de remplacement brut (en %) <sup>1</sup>	60 ans/60 ans : - 52,1 %	60 ans/60 ans : - 18,6 %	59 ans/60 ans : - 17,5 %	60 ans/60 ans : - 32,0 %	62 ans/62 ans : - 15,6 %	60 ans/60 ans : - 17,2 %
<b>Effet du temps partiel</b> Perte de taux de remplacement brut (en %) <sup>2</sup>	60 ans/60 ans : - 43,5 %	60 ans/60 ans : - 42,0 % (- 27,8 % avec PM)	59 ans/60 ans : - 49,3 % (- 39,2 % avec PM)	60 ans/60 ans : - 44,1 %	62 ans/62 ans : - 40,7 %	60 ans/60 ans : - 40,0 %
<b>Effet des droits familiaux</b> Gain de taux de remplacement brut (en %) <sup>3</sup>	60 ans/60 ans : cas 2 + 54 % cas 3 + 0 %	60 ans/60 ans : cas 2 + 6,4 % cas 3 + 8,9 %	59 ans/60 ans : cas 2 + 0 % cas 3 + 0 %	60 ans/60 ans : cas 2 + 53,7 % cas 3 + 12 %	62 ans/62 ans : cas 2 + 16 % cas 3 + 23,5 %	60 ans/60 ans : cas 2 + 4,8 % cas 3 + 3,3 %

Source : calculs des auteurs.

Abréviations : PM = pension minimale.

1 [Taux de remplacement brut hors av. familiaux et revalorisation cas type 2 / Taux de remplacement brut cas type 1]

2 [Taux de remplacement brut hors av. familiaux et revalorisation cas type 3 / Taux de remplacement brut cas type 1]

3 [Taux de remplacement brut cas type 2 / Taux de remplacement brut hors droits familiaux cas type 2] et [Taux de remplacement brut cas type 3 / Taux de remplacement brut hors droits familiaux cas type 3].



## ■ Bibliographie

ADDIS E., 1999, "Gender in the Italian Welfare State Reforms", Mimeo, Dipartimento di Scienze Economiche, Università di Roma La Sapienza.

ALIAGA C., 2005, « Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale: des écarts entre les femmes et les hommes », Eurostat, *Statistiques en bref*, n° 4, 8 p.

ATTAL-TOUBERT K., COUDERC C., MANSUY A., 2006, « L'enquête Emploi en 2002 et 2003 », *Insee Résultats*, n° 51 soc.

BUNDESMINISTERIUM FÜR GESUNDHEIT UND SOZIALE SICHERUNG (BMGS), 2003, "Nachhaltigkeit in der Finanzierung der Sozialen Sicherheit".

BONNET C., BUFFETEAU S., GODEFROY P., 2006a, « Disparités de retraite de droit direct entre hommes et femmes : quelles évolutions ? », Insee, Document de travail, n° G2006/01, 46 p.

BONNET C., BUFFETEAU S., GODEFROY P., 2006b, « Les effets des réformes des retraites sur les inégalités de genre en France », Ined, *Population*, n° 61 (1-2), p. 45-76.

BONNET C., CHAGNY O., MONPERRUS-VERONI P., 2004, « Les systèmes de retraite et les femmes. En France, en Allemagne et en Italie », *Revue de l'OFCE*, n° 90, p. 373-378.

BRIARD K., 2004, « Le clivage hommes-femmes: une approche segmentée du marché du travail », Cnav, *Retraite et Société*, n° 43, La Documentation française, p. 36-63.

BROCAS A.-M., 2004, « Les femmes et les retraites en France: un aperçu historique », Cnav, *Retraite et Société*, n° 43, La Documentation française, p. 12-33.

CHAGNY O., 2005, « Les réformes du marché du travail en Allemagne », *La Revue de l'Ires*, n° 48, 40 p.

COÉFFIC N., 2002, « Les montants des retraites perçues en 2001 : en moyenne 1 126 euros bruts par mois pour les 60 ans et plus », Drees, *Études et Résultats*, n° 183, 12 p.

COLIN C., METTE C., 2003, « Impact des différents aléas de carrière sur les retraites: inactivité, chômage, travail à temps partiel et préretraite », Cnav, *Retraite et Société*, n° 40, La Documentation française, p. 24-51.

COUR DES COMPTES, 2000, « Les avantages familiaux et conjugaux dans les systèmes de retraite », *Rapport sur l'exécution des lois de financement de la sécurité sociale 2000*, Chapitre XIII.

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES, 2006, « Retraites: perspectives 2020 et 2050 », Troisième rapport, La Documentation française, Paris, 320 p.

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES, 2001, « Retraites : renouveler le contrat social entre les générations. Orientations et débats », Premier rapport, La Documentation française, Paris, 400 p.

FAGNANI J., 2001, « Les Françaises font toujours plus d'enfants que les Allemandes de l'Ouest. Une esquisse d'interprétation », Cnaf, *Recherches et Prévisions*, n° 64.

KOUBI M., 2003, « Les carrières salariales par cohorte de 1967 à 2000 », Insee, *Économie et Statistique*, n° 369-370, p. 149-171.

LANQUETIN M.-T., 2003, « Les retraites des femmes : quelle égalité? », *Droit social*, n° 11, p. 960-969.

LOONIS V., VERDES O., 2006, « Les agents de l'État au 31 décembre 2002 et 2003 », *Insee Résultats*, n° 50 soc.

MERON M., SILVERA R., 2003, « Retraites : inégalités en tous genres! », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 9, p. 213-224.

MILEWSKI F. (dir.), 2005, « Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité », Rapport de mission à la ministre de la Parité et de l'égalité professionnelle, 352 p.

MILEWSKI F., 2004, « Femmes : "top" modèles des inégalités », *Revue de l'OFCE*, n° 90, p. 11-68.

MONPERRUS-VERONI P., 2006, « Les pensions de réversion en Italie », Étude réalisée pour le Conseil d'orientation des retraites, Document de travail n° 12, 24 p.

PÉRIVIER H., 2004, « Emploi des mères et garde des jeunes enfants en Europe », *Revue de l'OFCE*, n° 90, p. 225-258.

RASNER A., 2006, "How to Close the Gender Pension Gap in Germany", Mimeo, Paper prepared for the 4<sup>th</sup> Conference on Pension Systems, Ageing, and Pension Funds, Paris, 33 p.

RAYNAUD É., 2004, « Les retraites de la génération 1948, une illustration par quelques cas types », Drees, *Études et Résultats*, n° 331, 12 p.

VEIL M., 2004, « Réformes des pensions et égalité entre hommes et femmes en France et en Allemagne », Cnav, *Retraite et Société*, n° 43, La Documentation française, p. 100-135.

VEIL M., 2001, « Allemagne. La réforme des retraites de 2001, quelles incidences pour les femmes? », *Chronique internationale de l'Ires*, n° 70, 12 p.

VEIL M., 2000, « L'assurance vieillesse des femmes et le débat actuel sur la réforme en Allemagne », Cnav, *Retraite et Société*, n° 32, p. 29-47.