

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 19 octobre 2023 à 10h00
« Droits familiaux et conjugaux : état des lieux »

Document n° 15

<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

**La redistribution du système de retraite entre hommes et femmes :
l'apport des dispositifs familiaux et conjugaux sur cycle de vie
Une approche par cas type**

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

La redistribution du système de retraite entre hommes et femmes : l'apport des dispositifs familiaux et conjugaux sur cycle de vie Une approche par cas type

Les droits familiaux et conjugaux visent à compenser, au moins en partie, les écarts de pension entre les femmes et les hommes. Le système de retraite français étant largement contributif, ces écarts traduisent les inégalités de carrière, à la fois en durée (compte tenu des interruptions plus fréquentes du fait notamment de la maternité) et en niveau (compte tenu de salaires moins élevés). Même si une partie de ces inégalités est compensée par des dispositifs de solidarité qui représentent 13,2 % des prestations de droit direct versées aux femmes (contre 3,2 % pour celles versées aux hommes) [Cheloudko et *al.*, 2020], le montant de pension de droit direct d'une femme résidant en France était égale à 61 % en moyenne à celle d'un homme en 2021 [Drees, 2023]¹. Les femmes ont toutefois actuellement une durée espérée de retraite d'environ quatre ans supérieure à celle des hommes en raison d'un âge moyen de départ à la retraite légèrement inférieur, et surtout d'une longévité supérieure. Elles bénéficient ainsi plus souvent d'une pension de réversion ce qui contribue à réduire *de facto* les écarts constatés sur les pensions de droit direct. En 2021, le montant moyen des pensions de l'ensemble des femmes retraitées de droit direct représente 63,1 % de celui de l'ensemble des hommes retraités de droit direct hors majorations et réversions, contre 75,9 % lorsqu'elles sont prises en compte².

Il est dès lors légitime de s'interroger sur le bilan redistributif du système de retraite entre les femmes et les hommes sur cycle de vie et sur l'apport des dispositifs liés aux droits conjugaux et familiaux. Ce document mesure les écarts de rendement sur les droits propres d'un homme et d'une femme et entre couples, mariés ou non à partir des cas types du COR de cadre et de non-cadre du secteur privé (distingués selon le genre), en isolant les différents dispositifs de solidarité mis en œuvre. Ces cas types sont nés en 2000 pour la femme et en 1998 pour l'homme et leurs salaires de carrière sont différenciés par genre (voir l'annexe méthodologique). En raison des écarts d'espérance de vie entre les hommes et les femmes, ces dernières décèdent dans la très grande majorité des cas après leur conjoint³.

La redistribution du système de retraite est évaluée à l'aide du taux de rendement interne (TRI) qui correspond au taux d'actualisation assurant une stricte égalité entre la somme des pensions perçues et des cotisations payées : plus le TRI d'une personne est élevé par rapport à la moyenne de sa génération, plus la redistribution vers cette personne est importante.

¹ Source : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr/explore/dataset/1393_les-effectifs-et-montants-de-pension-des-retraites/information/

² [Rapport annuel du COR – Juin 2021](#), chapitre 4 de la partie 4.

³ Fin 2017, 93 % des bénéficiaires d'une pension de réversion au régime général étaient des femmes. En 2017 elles représentent 87 % des nouveaux bénéficiaires du dispositif. Voir à ce sujet : <https://www.statistiques-recherches.cnnav.fr/la-pension-de-reversion-au-regime-general-fin-2017.html>

La première partie présente les écarts de rendement entre femmes et hommes avant et après prise en compte des droits familiaux (deuxième partie) sur les droits propres et la deuxième partie présente ces écarts selon la situation conjugale et la possibilité ou non de percevoir une réversion.

1. Les redistributions induites par les droits familiaux et leur apport dans la réduction des inégalités de pension de droit direct entre les femmes et les hommes

Hors dispositif familiaux, le système de retraite opère une redistribution des hommes vers les femmes : le TRI de la femme non-cadre s'élève à 2 % et s'avère supérieur à celui de l'homme non-cadre qui est de 1,4 %. Le constat est identique pour les cadres, avec cependant un écart moins important : les TRI sont respectivement de 1,0 % et 0,8 % pour la femme et pour l'homme (voir le tableau 2). Le cœur du système de retraite, hors droits familiaux, redistribue ainsi des hommes vers les femmes principalement en raison d'une espérance de vie plus élevée pour ces dernières [SG-COR, 2021].

Toutefois, un certain nombre de droits spécifiques, visant à compenser les inégalités de pension entre femmes et hommes, ont été mis en place pour les femmes mères de famille, à la suite de la Loi Boulin de 1971⁴.

Le dispositif le plus connu concerne les majorations de la durée d'assurance pour enfant. Dans le secteur privé, quatre trimestres sont accordés au titre de l'accouchement (ils sont donc réservés aux femmes) et quatre trimestres au titre de l'éducation. Deux de ces derniers trimestres peuvent être partagés entre la mère et le père avant les quatre ans de l'enfant mais sont attribués par défaut à la femme. Ces majorations de durées d'assurance permettent aux femmes de partir plus précocement à la retraite. Dans les deux cas types étudiés, la femme avec au moins un enfant peut ainsi partir dès l'âge d'ouverture des droits (64 ans contre 65 ans pour la femme non-cadre et 65,25 ans pour la femme cadre sans MDA) et leur durée de retraite augmente d'autant (elle passe de 27,7 ans à 28,7 ans pour la femme non-cadre et de 29,3 ans à 30,5 ans pour la femme cadre). L'homme continue de partir au même âge car il ne bénéficie pas des MDA et sa durée de retraite reste inchangée (respectivement 25,5 ans et 28,5 ans pour le non-cadres et le cadre). Il faut noter que compte tenu de l'âge d'ouverture des droits, seuls les quatre premiers trimestres de majoration de durée d'assurance sont utiles pour le taux plein pour la femme non-cadre et les cinq premiers pour la femme cadre. Avoir un ou plusieurs enfants est ici identique en termes de majoration utile de durée d'assurance. Le TRI de la femme non-cadre est ainsi amélioré de 0,1 point et celui de la femme cadre de 0,2 point tandis que celui des hommes cadre et non-cadre reste inchangé.

⁴ Voir les documents n° 2 et n° 3 pour une description de ces dispositifs.

En outre, une majoration de pension liée au bénéfice de la MDA a été mise en place par la réforme de 2023 : elle accorde ainsi aux parents ayant validé au moins un trimestre de MDA une majoration égale à 1,25 % de la pension du régime de base par trimestre d'assurance au-delà de la durée requise et de 63 ans, sous réserve qu'ils poursuivent leur activité professionnelle après cet âge et dans la limite de 5 %. Cette majoration permet d'augmenter le TRI de 0,1 point pour une femme ayant des enfants et de valoriser 4 trimestres de MDA en plus des 4 trimestres (femme non-cadre) ou 5 (femme cadre) trimestres utiles pour atteindre plus rapidement le taux plein.

La femme interrompant son activité peut également percevoir une allocation familiale sous conditions de ressources ouvrant droit à l'allocation vieillesse de parents au foyer (AVPF)⁵. Compte tenu de cette condition de ressources, ce dispositif n'est étudié que pour la femme non-cadre. L'AVPF agit sur deux éléments de calcul de la pension. Des salaires sont portés au compte de l'assuré (sur la base de 169 heures au Smic)⁶ permettant d'améliorer le salaire annuel moyen (SAM) et des trimestres d'assurance sont validés à ce titre. Cet avantage est cumulable avec les majorations de durée d'assurance. En revanche, aucun point de retraite complémentaire n'est accordé.

L'AVPF permet ainsi à une femme qui interrompt sa carrière pour élever ses enfants d'acquérir des droits propres à la retraite sans avoir à acquitter de cotisations : son TRI s'améliore de 0,4 point par rapport à la femme avec deux enfants n'interrompant pas son activité : d'une part, son âge de départ à la retraite n'est pas modifié (sa durée de retraite est identique) et, d'autre part, même si son montant de pension est de 14 % moins élevé que celui d'une femme n'interrompant pas son activité, la somme de ses cotisations sur sa durée de carrière l'est encore moins (-32 %) puisqu'elle bénéficie de cinq années sans cotisations tout en continuant à partir au taux plein.

En complément de ces dispositifs liés aux enfants destinés à compenser les écarts de pension entre femmes et hommes, une majoration de pension, versée à la fois par le régime de base et par le régime complémentaire Agirc-Arrco, est accordée aux parents femmes comme hommes de trois enfants et plus. Cette majoration, existante dès leur création, est de 10 % dans les deux régimes. Dans ce cas, le TRI est amélioré de 0,3 point pour la femme et l'homme non-cadre et la femme cadre, soit très légèrement plus pour cette dernière que pour l'homme cadre. Du fait de son caractère proportionnel, la majoration de pension n'entraîne donc pas de redistribution de pension entre les hommes et les femmes. Elle induit, pour autant, une redistribution entre assurés ayant moins de trois enfants et ceux en ayant plus de trois.

⁵ Une femme qui interrompt son activité pour élever ses enfants mais n'ayant pas droit à l'AVPF peut bénéficier d'une majoration de durée d'assurance dans le cadre d'un congé parental d'éducation. Cette majoration est égale au maximum entre la durée effective de ce congé et les huit trimestres par enfant. Dans ce cas, non étudié ici, aucun salaire n'est porté au compte et il n'y a toujours pas d'attribution de points. Ces dispositifs ne sont pas spécifiquement orientés vers les femmes en droit mais ils le sont dans les faits puisque les femmes représentaient en 2017 plus de 90 % des bénéficiaires d'un congé parental selon l'IGAS [2019].

⁶ La CNAV reçoit en contrepartie un financement de la CNAF. Voir le document n°2 à ce sujet.

Tableau 1 - Synthèse des effets redistributifs des droits familiaux

	Cas type	Retraite totale			
		Femme	Effet propre	Homme	Effet propre
Non-cadre	Tous effets	1,3%		1,2%	
	MDA sans majoration de pension MDA	1,4%	0,1 pt	1,2%	0,0 pt
	MDA avec majoration de pension MDA	1,5%	0,1 pt	1,2%	0,0 pt
	AVPF avec majoration de pension MDA	1,9%	0,4 pt	1,2%	0,0 pt
	Majoration de pension pour 3 enfants et plus et majoration MDA	1,8%	0,3 pt	1,5%	0,3 pt
Cadre	Tous effets	1,0%		0,8%	
	Majoration de durée d'assurance	1,1%	0,2 pt	0,8%	0,0 pt
	MDA avec majoration de pension MDA	1,2%	0,1 pt	0,8%	0,0 pt
	Majoration de pension pour 3 enfants et plus et majoration MDA	1,5%	0,3 pt	1,0%	0,2 pt

Lecture : les majorations de durée d'assurance pour enfant améliorent de +0,1 point le TRI de la femme non-cadre.

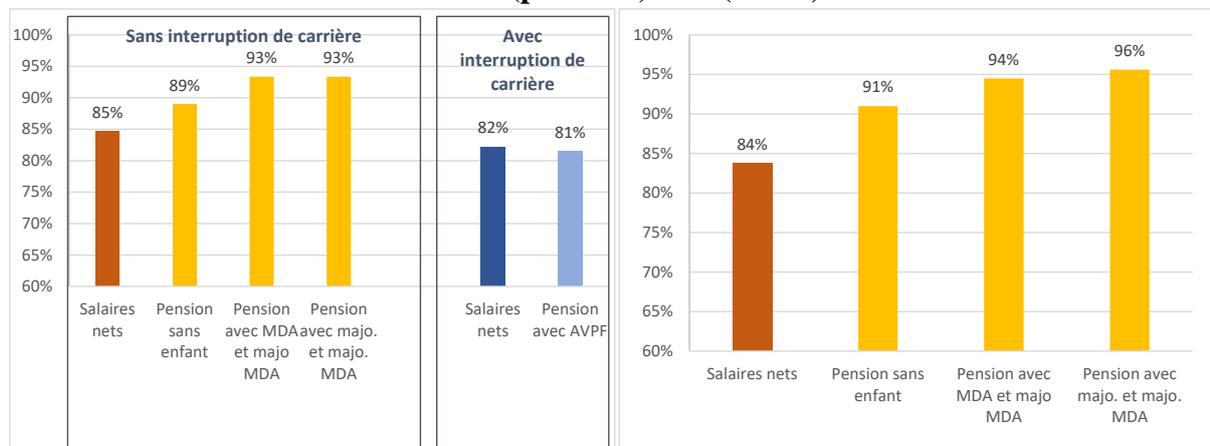
Notes : les effets propres de chacun des dispositifs sont calculés successivement. Ils dépendent donc de l'ordre dans lequel ils sont introduits. L'effet propre de la majoration de pension pour 3 enfants et plus est calculé par rapport aux parents de deux enfants sans AVPF.

Source : calculs SG-COR, scénario 1,0 % du rapport annuel du COR de juin 2023.

Une autre façon d'illustrer l'apport de ces dispositifs dans la réduction des écarts de pension entre femmes et hommes est de regarder dans quelle mesure ils réduisent les écarts de pension sur cycle de vie entre les deux genres.

Ainsi, la somme des salaires nets sur la durée de carrière de la femme non-cadre représente 85 % de la somme des salaires nets de l'homme non-cadre. Hors droits familiaux, la somme des retraites nettes de cette femme représente 89 % de celle de l'homme, soit une réduction de 4 % des écarts constatés pendant la carrière en raison d'une durée de perception plus longue. Les droits familiaux permettent d'encore réduire ces écarts de quatre points environ, dont deux en raison de la nouvelle majoration de pension liée aux MDA. Pour les cadres, les constats sont comparables.

**Figure 1 - Somme des salaires (pensions) nets (nettes) des femmes /
Somme des salaires (pensions) nets (nettes) des hommes**



Note : Les taux sont calculés en actualisant les flux selon les prix.

Source : calculs SG-COR, scénario 1,0 % du rapport annuel du COR de juin 2023.

2. La réversion permet aux couples mariés d’avoir un rendement supérieur à celui des couples non mariés

Les taux de rendements internes sont comparés :

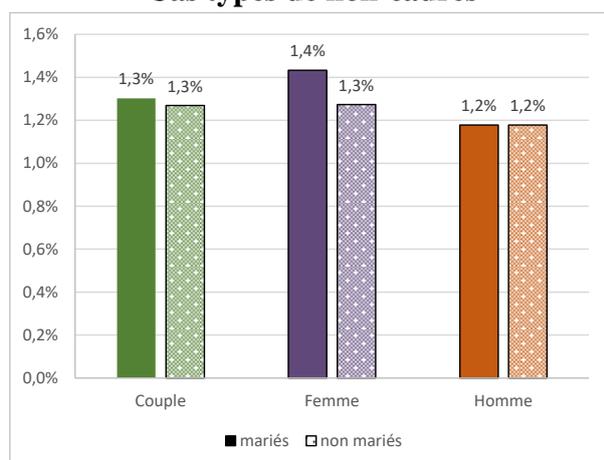
- Au niveau du couple : en comparant les rendements des couples mariés et des couples non mariés, en agrégeant d’un côté les contributions de chacun des membres du couple, et de l’autre leurs prestations.
- Aux niveaux individuels : en comparant les TRI des femmes et des hommes, selon qu’ils sont mariés ou non.

L’homme, qu’il soit marié ou non, décède de manière conventionnelle avant sa conjointe. Son taux de rendement interne est par conséquent identique, soit 1,2 % pour le non-cadre et 0,8 % pour le cadre.

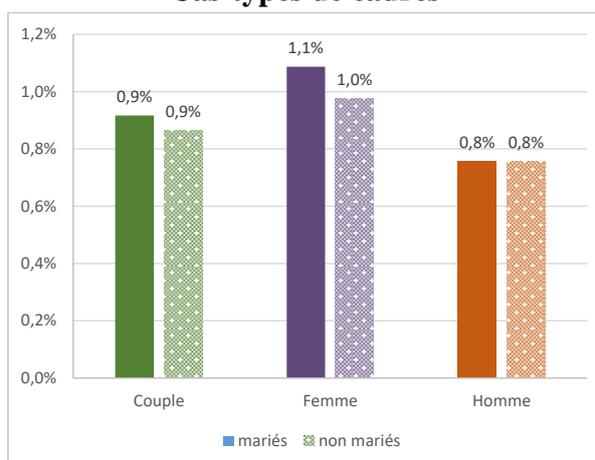
Les femmes, quant à elles, perçoivent des pensions de droit direct identiques, qu’elles soient mariées ou non. En revanche, si elles sont mariées, elles bénéficient en outre de la pension de réversion de leur conjoint décédé, ce qui améliore légèrement leur taux de rendement interne, de l’ordre de 0,1 point.

Au global, le taux de rendement du couple marié est légèrement supérieur à celui du couple non marié non-cadre, en raison de la faible durée de perception de la réversion pour la femme mariée. L’écart est un peu plus élevé pour le couple de cadres.

Figure 2. Taux de rendement interne net des couples mariés et non mariés
Cas types de non-cadres



Cas-types de cadres



Note : Les taux sont calculés en actualisant les flux selon les prix.

Source : calculs SG-COR, scénario 1,0 % du rapport annuel du COR de juin 2023.

Il faut noter que la durée moyenne de veuvage de l'épouse survivante est ici égale à l'écart entre l'âge de décès de la femme et son âge au moment du décès de son conjoint. Or les données observées montrent que la durée moyenne de veuvage est bien supérieure à cet ordre de grandeur. En effet, en raisonnant sur des durées de vie moyenne des femmes et des hommes, le fait que le veuvage est conditionné par la survie de la femme au décès de son époux est occulté, ce qui conduit à minorer la durée moyenne de veuvage des femmes [Bonnet et al., 2022]. Avec une durée moyenne de veuvage plus élevée, les écarts de TRI entre femmes mariées et non-mariées et entre couples seraient plus importants.

Annexe - Les carrières étudiées et la méthodologie retenue

Les carrières ont été construites à partir des cas types de cadre et de non-cadre du secteur privé, habituellement présenté dans les rapports annuels du COR. Les âges d'entrée dans la vie active ont été définis à partir des durées moyennes validées avant l'âge de 30 ans observés jusqu'aux générations récentes à l'aide de l'échantillon inter-régimes de cotisants (EIC 2017). L'entrée dans la vie active est supposée correspondre à la première année où les assurés cotisent plus de trois trimestres. Les salaires par âge sont déterminés selon deux profils relatifs à la rémunération moyenne par tête (RMPT) constants par génération et établis à partir de la génération 1962 pour les salariés du secteur privé. Le cas type de cadre débute sa carrière par trois années avec un salaire dans le premier tiers de la distribution, puis passe au statut cadre et poursuit une carrière complète de cadre au salaire moyen du dernier décile. Le cas type de non-cadre perçoit à chaque âge le salaire moyen du tiers inférieur de la distribution des salaires (femmes et hommes confondus) [COR, 2023]. À partir de 60 ans, le salaire est supposé évoluer comme la RMPT.

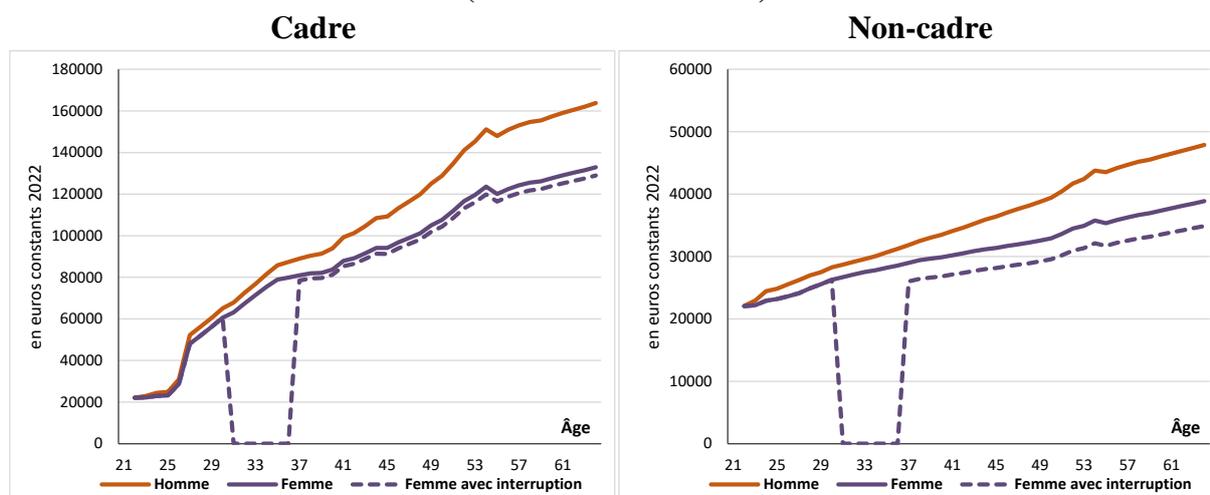
Pour prendre en compte les différences de salaires constatées entre les femmes et les hommes, ces cas type ont été déclinés par genre. Cette déclinaison a été réalisée conventionnellement en appliquant les écarts de salaire entre femmes et hommes à temps complet par âge et par génération. Ces écarts ont été estimés à l'aide des séries longues DADS de salaires dans les secteurs privé et semi-public⁷. L'écart est identique pour les cadres et les non-cadres.

Les profils de début de carrière des générations les plus récentes montrent que les femmes continuent de percevoir des rémunérations inférieures à celles des hommes, même si les écarts se réduisent au fil des générations. Dans les cas types élaborés pour cette étude sur la génération 2000, le salaire de la femme est quasiment équivalent à celui de l'homme en début de carrière et les écarts se creusent aux âges de la maternité (graphique 1). En fin de carrière, le salaire de la femme représente 85 % de celui de l'homme.

En outre, la femme cadre ou non-cadre peut éventuellement interrompre sa carrière pour élever ses enfants (entre 30,5 ans et 36 ans). Ces périodes sont alors caractérisées par des revenus salariaux nuls. Dans ce cas, la femme peut percevoir ou non des allocations familiales ouvrant droit à l'allocation vieillesse des parents au foyer (AVPF). Lors de sa reprise d'activité, la femme non-cadre perçoit un salaire inférieur de 10 % environ à celui d'une femme qui a continué de travailler ; cet écart est de 3 % pour la femme cadre. Ils ont été estimés en référence à l'étude de Pora et Wilner [2019] qui évaluait l'effet sur le revenu salarial des femmes de la naissance des enfants. Ils correspondent à l'effet moyen pour les femmes 5 ans après la naissance du deuxième enfant 1/ d'une perte de salaire horaire et 2/ d'une moindre durée travaillée. Pour la femme non-cadre, cet effet a été calculé en retenant les huit premiers déciles de salaire et pour la femme cadre, les deux derniers.

⁷ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6662214?sommaire=6662361>.

**Figure 1. Salaire annuel brut de chaque cas type de la génération 2000
(euros constants 2022)**



Sources : calculs SG-COR, scénario 1,0 % du rapport annuel du COR de juin 2023.

Les calculs sont effectués pour une femme née en 2000 et un homme né en 1998⁸, c'est-à-dire pour des générations qui entrent actuellement sur le marché du travail. Les cas types sont supposés partir à la retraite à taux plein au terme de 43 années de carrière. Afin d'étudier l'effet de la perception d'une pension de réversion sur la redistribution, deux « couples types » sans enfants sont étudiés : un couple de cadres et un couple de non-cadres. Ils se différencient uniquement par leur statut marital.

Les espérances de vie retenues sont celles des dernières projections démographiques réalisées en 2021 par l'Insee. Elles prennent en compte les disparités entre catégorie socio-professionnelle [Blanpain, 2016]. Les espérances de vie par catégorie socio-professionnelle ont été déterminées par le secrétariat général du COR en reproduisant en projection, de façon conventionnelle, l'écart constaté par l'INSEE entre les années 2009 et 2013 [SG-COR, 2021]. De manière simplifiée, l'espérance de vie du cas type de cadre est extrapolée à partir des écarts d'espérance de vie entre les cadres et la moyenne et celle du non-cadre correspond à l'espérance de vie moyenne.

Le tableau 1 ci-dessous résume les paramètres de carrière retenus pour les cas types.

⁸ L'étude d'une génération plus ancienne modifierait l'ampleur des écarts entre femmes et hommes sans changer les conclusions.

Tableau 1 – Hypothèses de carrière des cas types

Âge de début de carrière	Cadre	Non-cadre
Femme et homme	22,75 ans	22,50 ans
Âge de départ à la retraite	Cadre	Non-cadre
Femme sans interruption et sans MDA	65,25 ans	65,00 ans
Femme sans interruption avec MDA	64,00 ans	64,00 ans
Femme avec interruption de carrière avec validation de droit	64,00 ans	64,00 ans
Homme	65,20 ans	65,00 ans
EV à 65 ans	Cadre	Non-cadre
Femme	29,35 ans	27,57 ans
Homme	28,08 ans	25,47 ans
Écart	1,27 ans	2,10 ans

Sources : calculs SG-COR, projections démographiques Insee 2021.

Les cas types retenus se voient appliquer la même législation, en l’occurrence la législation actuelle intégrant les dernières réformes des retraites (2010, 2014 et 2023) ainsi que les accords Agirc-Arrco de 2015 et 2019 signés par les partenaires sociaux⁹. Monopensionnés, ils perçoivent une pension de retraite du régime de base des salariés du secteur privé (Cnav) ainsi qu’une pension complémentaire de l’Agirc-Arrco.

Les hypothèses économiques sont celles reposant sur une évolution tendancielle réelle des gains de productivité de 1,0 % par an en réel à partir de 2032 (projections du COR de juin 2023). Le choix du scénario n’est pas totalement neutre sur l’ampleur de la redistribution intra-générationnelle, sans pour autant en inverser le sens.

S’agissant du cadre socio-fiscal, les indicateurs sont calculés sur la base de pensions de droits directs nettes de prélèvements sociaux¹⁰. Du côté des cotisations, le taux de cotisation retenu pour l’Agirc-Arrco est égal au taux moyen de cotisation. Par ailleurs, les allègements de cotisations patronales dégressifs entre 1 Smic et 1,6 Smic sont pris en compte. Depuis 2019, ils s’appliquent également à l’Agirc-Arrco. L’ensemble des cotisations patronales et salariales sont considérées. Il n’est donc pas opéré de distinction entre les parts salariale et employeur. S’agissant de droits en grande partie contributifs et de pensions de vieillesse très liées aux cotisations acquittées, la part employeur est supposée se répercuter à terme sur le salaire net de la même manière que la part salariale – ce que corrobore la littérature récente [Bozio, Grenet, 2010]¹¹.

⁹ La valeur de service du point est indexée sur la progression du salaire moyen de l’année minorée d’un coefficient de soutenabilité égal à -1,16 %. De 2023 à 2033, la valeur d’achat du point évolue annuellement comme le salaire moyen de l’année précédente puis, à partir de 2034, selon la progression du salaire moyen de l’année précédente minorée de 1,16 %. De plus, comme les cas types liquident leur pension à taux plein, ils supportent donc le coefficient d’abattement temporaire mis en place depuis 2019. En revanche, les revalorisations annoncées au 1^{er} novembre 2023 pour l’Agirc-Arrco et au 1^{er} janvier 2024 pour la Cnav ne sont pas prises en compte.

¹⁰ CSG/CRDS, CASA et cotisation maladie de 1 % sur les pensions complémentaires. Conformément au III de l’article L136-8 du code de la sécurité sociale, les seuils déterminant le taux de CSG évoluent selon l’inflation. Il convient de rappeler que ces seuils diffèrent selon que le ménage est composé d’une ou deux personnes.

¹¹ Les régimes de retraite du secteur privé bénéficient par ailleurs de ressources fiscales, budgétaires ou de transferts d’autres régimes ou fonds (FSV, branche famille, Unédic) afin de financer certains dispositifs de solidarité ou compenser le coût des exonérations. Ces ressources – non supportées directement par l’assuré, contrairement aux cotisations – ne sont pas prises en considération dans le calcul. Cette approche tend à majorer les taux de récupération et les TRI.

Calcul sur carrières complètes et limites de l'étude

Les calculs ont été réalisés ici sur la base de carrières types. Elles présentent l'avantage de la simplicité et permettent plus facilement de mettre en lumière les déterminants en jeu. Toutefois, cette approche, et plus encore le postulat de carrières complètes, est une hypothèse forte.

Pour les générations parties récemment à la retraite, par exemple la génération 1950, seuls 70 % des hommes et 55 % des femmes environ disposaient d'une carrière complète [DREES, 2022]. Pour les plus jeunes générations, par exemple la génération 2000 ici considérée, la part de carrières complètes devrait vraisemblablement – en législation actuelle – être encore plus faible compte tenu de l'augmentation prévue de la durée d'assurance requise pour liquider à taux plein et de l'entrée plus tardive sur le marché du travail.

Par ailleurs, les carrières incomplètes sont souvent des carrières salariales peu dynamiques et, in fine, concernent des assurés éligibles au minimum contributif lors de la liquidation des droits. Ce minimum de pension n'intervient pas dans le calcul de pension des cas types de cette étude – qui disposent de salaires trop élevés pour en bénéficier. En postulant des salaires plus faibles, ce dispositif majeur de redistribution interviendrait et reflèterait des niveaux de TR nettement supérieurs (aucun surcroît de cotisation n'est requis pour le percevoir) et potentiellement des redistributions plus importantes entre individus.

Bibliographie

Auzel G., Rance E. et Remay F., 2019, Mission d'évaluation du congé parental d'éducation et de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE), Igas

Algava E. et Blanpain N., 2021, Projections de population pour la France – Méthodes et hypothèses, Documents de travail, n° 2021-05

Blanpain n., 2016, L'espérance de vie par catégorie sociale et par diplôme, Insee, Document de travail N° F1602

Bonnet C., Tréguier J. et Blanchet D., 2022, Durées de veuvage : mesures et disparités au sein de la population, document n° 8 de la séance du COR du 21 avril 2022

Bozio A. et Grenet J. (dir.), 2010, L'incidence socio-fiscale : qui paie *in fine* les cotisations sociales ?, in *Économie des politiques publiques*, La Découverte, p. 95-100

Cheloudko P., Martin H. et Tréguier J., 2020, Retraite : les dispositifs de solidarité représentent 22 % des pensions versées aux femmes et 12 % pour les hommes, Les dossiers de la DREES, n° 49, juillet

Conseil d'Orientation des Retraites, 2023, Évolutions et perspectives des retraites en France, Rapport annuel, juin

Dubois, Y. et Marino, A., 2015, Le taux de rendement interne du système de retraite français : Quelle redistribution au sein d'une génération et quelle évolution entre générations ? *Économie et Statistique*, 481-482.

Marino A. (dir.), 2023, Les Retraités et les Retraites, Panorama de la DREES, mai.

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° 48, octobre

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites, 2021, Cadrage méthodologique, document n° 3 de la séance du 14 octobre

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites, 2023, « Actualisation des cas types de salariés du secteur privé », document n° 2 de la séance du 25 mai