

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Réunion plénière du 2 octobre 2002
« Egalité de traitement entre hommes et femmes »

Document n° 1 bis

EGALITE ENTRE HOMMES ET FEMMES ET RETRAITES,
ELEMENTS DE CONSTAT, DE CONTEXTE SOCIOLOGIQUE, EVOLUTIONS.

Les retraites versées actuellement aux femmes sont en moyenne plus faibles que celle versées aux hommes, les liquidations sont un peu plus tardives, mais l'espérance de vie des femmes est supérieure à celle des hommes. Un grand nombre de veuves (et un petit nombre de veufs) n'ont pas de droits propres ou des droits propres très faibles et bénéficient de pensions de réversion.

La situation actuelle des retraitées correspond à des carrières souvent courtes et faiblement rémunérées. Les disparités sont partiellement corrigées par des dispositifs qui soit sont réservés aux femmes (exemple : majorations de durée d'assurance dans les différents régimes), soit concernent essentiellement les femmes du fait de leurs conditions d'attribution et de la sociologie (exemple : assurance vieillesse des parents au foyer -AVPF- financée par la Branche famille).

De fortes évolutions sociologiques ont eu lieu notamment en matière d'activité professionnelle des femmes et de niveau relatif de revenu d'activité . Cependant, pour l'essentiel, ces évolutions n'ont pas encore produit leurs effets sur les pensions des actuelles retraitées. Cela concerne notamment l'augmentation de l'activité professionnelle des femmes à partir des années 1970. Les conséquences, déjà perceptibles sur les nouvelles liquidations, vont s'amplifier par la suite ; des simulations permettent de fournir des indications sur ces modifications à venir.

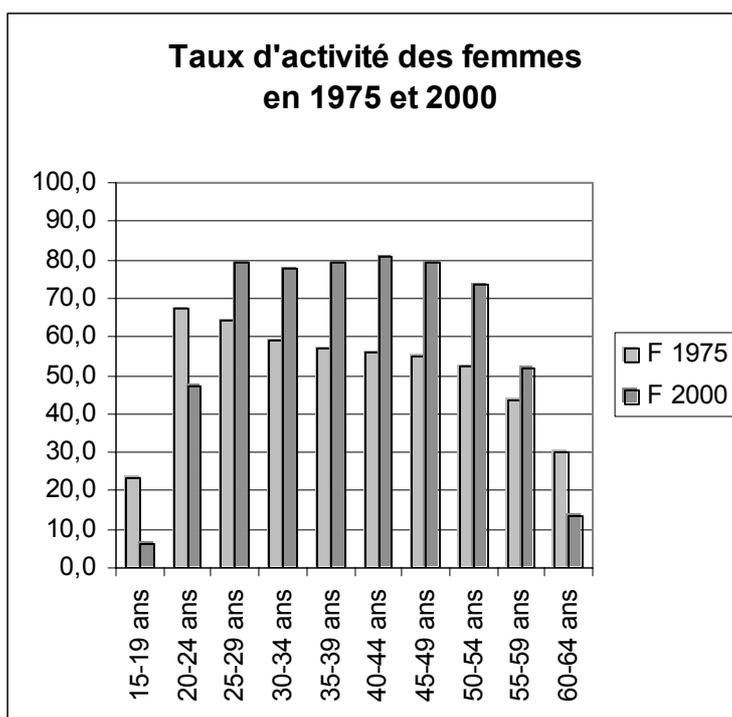
Une première partie de cette note traite des évolutions du contexte sociologique afin de pouvoir présenter, dans une seconde partie, à la fois les disparités actuelles en matière de pension et leurs évolutions possibles, puis, enfin, d'examiner certaines mesures correctrices ou compensatrices des inégalités entre femmes et hommes.

I) Evolutions du contexte socio-économique : écarts de durée d'activité et de rémunération entre hommes et femmes.

a. L'activité professionnelle

L'évolution de l'activité professionnelle des femmes a donné lieu à un grand nombre d'analyses. On ne retrace ici que quelques éléments généraux et les aspects pouvant avoir des incidences sur l'évolution future du niveau des retraites.

Le graphique suivant illustre l'évolution de 1975 à 2000 des taux d'activité des femmes au sens classique c'est à dire y compris chômage et sans tenir compte de la durée hebdomadaire du travail.



Sources : enquêtes sur l'Emploi 1975 et 2000, INSEE

Le taux d'activité professionnelle a ainsi augmenté substantiellement pour les femmes de 25 à 59 ans, passant, en moyenne sur cette tranche d'âge, de 55% en 1975 à 75% en 2000, soit un gain de 20 points. Cependant les taux d'activité aux âges extrêmes ont évolué dans le sens inverse.

Pour examiner les conséquences possibles en termes de droits constitués pour la retraite, il est préférable d'adopter une analyse par génération telle que celle qui figure dans le tableau suivant :

Années de vie professionnelle pour cinq générations

Génération			Durée « apparente » ¹ ne tenant pas compte de la mortalité	
			Hommes	Femmes
Naissance en :	20 ans en :	60 ans en :		
1890	1910	1950	49,9	24,3
1910	1930	1970	45,7	22,8
1930	1950	1990	40,4	21,9
1950*	1970	2010	39,8 (39,8-42,2)	30,5 (30,5-32,4)
1970*	1990	2030	37,4 (37,4-40,9)	33,0 (32,5-36,1)

Source : « La durée de vie active, un siècle d'évolution 1896-1997, projection jusqu'en 2050 », Olivier Marchand, Claude Minni, Claude Thélot, Les dossiers de la DARES numéro 6/99, 1999.

¹ * Pour les générations 1950 et 1970, il s'agit d'une estimation avec une fourchette correspondant à des hypothèses d'évolution des comportements d'activité.

Les durées du tableau ci-dessus ne tiennent pas compte de la mortalité avant l'âge de la retraite ; cet indicateur semble pertinent lorsque l'on s'intéresse aux droits potentiels à la retraite des personnes survivantes au moment de liquider leur retraite. Si l'on tient compte de la mortalité, les durées de vie professionnelles des personnes ayant atteint 10 ans sont en moyenne de 35,6 ans au lieu de 37,4 ans pour les hommes et 32,4 ans au lieu de 33 ans pour les femmes des jeunes générations d'aujourd'hui (nées en 1970).

Les durées estimées ci dessus ne peuvent pas être directement rapprochées des annuités nécessaires pour percevoir sa retraite à taux plein (37,5 ans ou 40 ans). En effet elles n'intègrent pas des périodes donnant lieu à validation pour la retraite, telles que des périodes de préretraite, de service militaire ou certaines interruptions d'activité pour éducation des enfants (concernées par l'assurance vieillesse des parents au foyer –AVPF- notamment) etc. Par ailleurs, sur des durées aussi longues, il y a lieu de s'interroger sur le statut de certaines activités professionnelles exercées par les intéressées et leur prise en compte par les régimes de retraite : une année d'activité professionnelle n'a pas la même incidence en terme de retraite pour une conjointe d'agriculteur de 1930 et pour une salariée de 1990 !

Ce tableau monte cependant une évolution très importante. La durée « apparente » de vie professionnelle est estimée à 22 ans environ pour la génération 1930 (génération illustrative des retraitées actuelles, et égale à peu près à la moitié de la durée apparente de vie professionnelle des hommes de la même génération). Cette durée augmenterait de 50% passant à 33 ans pour les femmes de la génération 1970 et ne serait inférieure que d'environ 12% à celle des hommes de la même génération.

Si l'écart entre hommes et femmes se réduit de façon considérable à terme, le constat doit être nuancé par trois remarques :

- La résorption de l'écart est progressive, c'est ainsi que, pour les générations atteignant l'âge de la retraite en 2010, l'écart est encore considérable avec 30,5 ans de durée espérée de vie professionnelle pour les femmes contre 39,8 ans pour les hommes pour la génération 1950. Cet écart (9,3 ans) correspond à plus de 4 ans en moyenne par enfant pour la génération concernée (la descendance finale est d'environ 2,1 enfants par femme). Même si le rapprochement entre les deux termes est discutable sur le plan des principes, il illustre l'ampleur des phénomènes en cause.
- A long terme, avec les projections utilisées, l'écart n'est pas totalement résorbé ;
- Si l'on prend en compte la durée effective du travail - les femmes travaillant plus fréquemment à temps partiel – l'écart dans la durée d'activité professionnelle au long de la vie est plus important.

b. Des modalités de passage de la vie active à la retraite différentes

« Au contraire des hommes, les sorties vers l'inactivité ou l'invalidité, ne sont pas négligeables. Avec l'abaissement de l'âge de la retraite et le développement des préretraites, la sortie par l'invalidité après 60 ans est devenue moins fréquente qu'auparavant.

Ces sorties sont devenues, en revanche, plus courantes avant 60 ans. Ainsi, parmi les générations 1932-1936, à 59 ans 9 % des femmes étaient sorties du marché du travail pour raison d'invalidité ou de longue maladie et un peu plus de 7 % étaient retournées au foyer. L'invalidité à 59 ans est près de deux fois plus faible pour les salariées du secteur privé des générations d'avant 1922 que pour les plus récentes. Le retour au foyer, moins fréquent entre 50 et 54 ans pour les générations les plus récentes, se rapproche des niveaux atteints par les générations plus anciennes entre 55 et 59 ans. Les conditions difficiles des travailleurs âgés sur le marché du travail ont, sans doute, provoqué un certain découragement des femmes et leur retour au foyer. À l'opposé des hommes et compte tenu des conditions d'accès au dispositif, les femmes sont moins nombreuses à pouvoir bénéficier de la nouvelle mesure de l'ARPE. Ainsi, selon l'enquête *Emploi*, les taux d'inactivité sont légèrement plus faibles pour la génération 1937-1941 que pour la précédente, à tous les âges entre 50 et 60 ans. Les cessations d'activité pour cause de préretraite augmentent un peu à 58-59 ans mais cette augmentation est beaucoup plus mesurée que ce que l'on observe pour les hommes. »

D'après : « Les parcours de fin de carrière des générations 1912-1941 : l'impact du cadre institutionnel », Carine Burrican et Nicole Roth, *Economie et Statistiques* N° 335 – dec 2000

Situation professionnelle des individus avant le départ à la retraite

	En %	
	Hommes	Femmes
Emploi*	45,3	41,8
Chômage	13,5	17,7
<i>dont : indemnisé</i>	12,9	16,2
Préretraite	32,0	21,2
Autres formes d'inactivité	9,2	19,3
<i>Au foyer</i>	0,3	8,4
<i>Invalité, longue maladie</i>	8,9	10,9
Ensemble	100,0	100,0

* Dans quelques cas, la situation d'emploi avant le départ à la retraite a pu être précédée d'une période d'inactivité après 50 ans.

Champ : générations nées entre 1922 et 1936 ayant occupé un emploi après 49 ans.

Source : enquête complémentaire à l'enquête Emploi 1996, Insee.

c. Le niveau de rémunération

Par le passé, des différences importantes de rémunérations existaient entre hommes et femmes à « travail égal ». Aussi pendant encore longtemps, dans la plupart des régimes, les bases de calcul des retraites (salaire annuel moyen pour le régime général, nombre de points acquis pour les régimes complémentaires) retraceront ces inégalités passées. Il n'en est cependant pas de même (sur ce strict aspect) des systèmes des professions à statut dans lesquels le calcul de la pension est basé sur le dernier traitement.

Cet écart de rémunération se réduit considérablement pour les salaires attachés à des emplois « normaux » :

Ecarts de salaires médians entre les hommes et les femmes, pour les temps complets en fonction de la date et de la durée écoulée depuis la sortie du système éducatif.

	1991	2001
Sortis depuis plus de 10 ans	16,7%	12,9%
Sortis depuis moins de 10 ans	8,1%	4,0%

Lecture : En 1991, pour les salariés sortis depuis plus de 10 ans du système éducatif, le salaire médian des hommes à temps complet était supérieur de 16,7% au salaire médian des femmes à temps complet.

(Source : INSEE, enquêtes Emploi 1991 et 2001, champ : salariés du secteur public ou privé travaillant à temps complet)

La réduction pourrait laisser penser que l'on se rapproche de la parité puisque l'écart n'est plus que de 4% en 2001 pour ceux qui sont sortis depuis moins de 10 ans du système éducatif. D'autres études tendent à mettre en évidence une différence strictement imputable au facteur sexe (en dehors notamment d'effet carrière, cf. ci-après) de l'ordre de 5%².

Cependant divers facteurs contribuent à maintenir un écart plus important.

Les différences de formation et de caractéristiques d'emploi occupés (CSP, secteur, taille d'entreprise) interviennent ; mais les effets sont complexes à analyser. Ainsi les femmes sont, en moyenne, plus diplômées que les hommes, mais sont moins nombreuses dans les grandes écoles « pour une part, le fait qu'à diplôme donné des femmes n'accèdent pas aux mêmes catégories d'emploi que les hommes tient au choix des filières et spécialités de formation.... toutefois on observe qu'avec le bac (hors bacs techniques et professionnels), 19% des hommes sont cadres contre seulement 7% des femmes... »³

Mais la plus grande différence provient actuellement du temps partiel, très majoritairement féminin. Cela a d'abord un effet direct sur le niveau de rémunération moyen, toutes durées de travail confondues. De plus si les écarts sont réduits en début de carrière, on montre que la croissance des salaires avec l'âge (ou l'ancienneté de la sortie du système scolaire) est plus forte pour les hommes que pour les femmes⁴. Cette différence peut être associée à une moindre « implication » des femmes à la fois en terme d'interruption d'activité et de temps partiel.

Les évolutions futures vont-elles résorber les écarts actuels ? Les disparités liées au temps partiel (directement ou indirectement par l'effet carrière) vont plutôt dans le sens d'un maintien d'un certain écart des salaires servant au calcul des droits. Majnoni D'Intignano, dans son rapport⁵ réalisé pour le Conseil d'analyse économique, montre que l'avenir est incertain et que de multiples scénarios (« optimistes ou pessimistes ») sont concevables dans lesquels la poursuite de la réduction des inégalités n'est pas toujours assurée.

d. Le temps partiel

Le travail à temps partiel est essentiellement féminin :

Répartition de la population active en 2001

	Femmes	Hommes
Chômeurs	10,7 %	7,1 %
Actifs occupés :		
- Temps complet	62,2 %	88,2 %
- Temps partiel :	27,1 %	4,7 %
<i>dont : sous-emploi</i>	8,5 %	2,0 %
Ensemble	100,0 %	100,0 %

Source : Enquête emploi 2001, Insee, d'après « Femmes et hommes : les inégalités qui subsistent » Insee Première N° 834 Mars 2002

² « Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes » Dominique Meurs et Sophie Ponthieux, Economie et statistique N° 337-338, 2000

³ « Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes » Dominique Meurs et Sophie Ponthieux, Economie et statistique N° 337-338, 2000

⁴ « Les différences de carrières salariales à partir du premier emploi » Sylvie Le Minez et Sébastien Roux, Economie et Statistique N° 351, 2002

⁵ « Egalité entre femmes et hommes : aspects économiques » Rapport du Conseil d'analyse économique N° 15, 1999 page 30

Le « sous-emploi » cité dans le tableau ci-dessus renvoie, dans les enquêtes " Emploi " de l'INSEE, au souhait des intéressées de travailler plus longtemps au moment où elles sont interrogées.

De façon complémentaire, l'enquête " Emploi du temps " (Insee 1998) permet de distinguer trois catégories de salariées à temps partiel nettement différenciées aussi bien sous l'angle des emplois occupés et des conditions de travail que des activités hors travail : celles pour lesquelles le temps partiel est imposé à l'embauche, celles pour lesquelles il est choisi pour s'occuper des enfants, et celles pour lesquelles il est choisi pour d'autres raisons. « Globalement, les conditions d'emploi, d'organisation du temps de travail sont plus mauvaises pour les salariées à temps partiel " imposé à l'embauche " que pour les temps complets, alors qu'elles sont meilleures pour les temps partiels " choisis pour s'occuper des enfants " ; seuls les temps partiels " choisis pour d'autres raisons " sont proches des temps complets. Les premières sont les plus nombreuses à avoir des horaires irréguliers, à travailler le samedi ; ce sont elles aussi qui ont le moins de marge de manœuvre dans le choix de la répartition de leurs horaires et qui les connaissent le moins à l'avance. Bien qu'elles aient la durée du travail la plus courte, elles ont le moins d'activités extérieures, à l'opposé des temps partiels " choisis pour s'occuper des enfants ". La participation à des activités socioculturelles hors travail dépend beaucoup des facteurs socioprofessionnels, mais l'organisation du temps de travail influe aussi sur le nombre d'activités exercées. Cependant, les facteurs " revenu " et " capital social " relativisent les effets du temps libéré de l'activité professionnelle »

D'après : « Temps partiel des femmes entre "choix" et contraintes » DARES premières synthèses N° 08.2 , Février 2002.

Catégories de temps partiels

	Femmes	Hommes
" imposés à l'embauche "	49 %	70 %
" choisis pour s'occuper des enfants "	34 %	6 %
" choisis pour d'autres raisons "	17 %	24 %
Ensemble	100 %	100 %

Source : DARES, *Enquête Emploi du Temps*, INSEE, 1998

Le temps partiel conduit souvent à des droits à retraite moindres, mais cet effet peut être totalement ou partiellement neutralisé par les règles des régimes.

- Dans la fonction publique, les durées validées tiennent compte du temps partiel en proratisant les durées calendaires validées par le taux de temps partiel. Le traitement de référence est le traitement de fin de carrière à temps complet.
- Pour les salariés du secteur privé, la condition de durée pour avoir droit au taux plein avant 60 ans ne tient pas compte du temps partiel sauf pour des activités de très courte durée ou des niveaux de rémunération faibles (un mi-temps au SMIC pendant un trimestre civil suffit pour valider ce trimestre⁶).
- Le salaire porté au compte pour le régime général est tributaire du temps partiel et peut influencer sur le niveau de la pension s'il rentre dans les années servant au calcul du SAM, ce qui devient plus fréquent, le nombre des meilleures années prises en compte passant de 10 (générations 1933 et précédentes) à 25 (générations 1948 et suivantes).

⁶ Cependant un trimestre au SMIC à temps complet permet de valider deux trimestres, même s'il n'y a pas d'autre période donnant lieu à validation dans l'année civile tandis qu'un trimestre au SMIC à mi-temps ne valide qu'un trimestre.

- Dans les régimes complémentaires en points, le nombre de points, proportionnel au salaire, reflète le quantum de temps partiel.

II) Droits à pension des hommes et des femmes : situation actuelle et projections à législation inchangée.

a. Des niveaux moyens de pension très différents, qui pourraient se rapprocher à l'avenir sans toujours se rejoindre

« En 2001, les retraités percevaient en moyenne, au titre des régimes de base et complémentaires, un montant global de pension brut égal à 1 126 € par mois, avantages additionnels compris. Les femmes, avec 848 € mensuels, disposaient d'un montant inférieur de 42 % à celui des hommes (1 461 €). Le seul avantage principal de droit direct, acquis en contrepartie des années de cotisation, s'élevait à 650 € pour les femmes contre 1 383 € pour les hommes. Il est également inférieur à la moyenne dans les générations les plus anciennes, âgées de 85 ans et plus.

La faiblesse relative des retraites perçues par les femmes s'explique par des carrières souvent brèves et moins bien rémunérées.

L'amélioration progressive des carrières féminines au cours des dernières décennies, élève le niveau des pensions avec le renouvellement des générations. La dispersion des montants de retraite demeure toutefois importante, surtout parmi les femmes. Les droits directs acquis varient également fortement selon les régimes d'affiliation. Les plus faibles retraites sont perçues par les anciens artisans, commerçants et exploitants agricoles. Les anciens membres de professions libérales et les anciens salariés, à l'exception des salariés agricoles, ont des retraites en moyenne nettement plus élevées.

Ces résultats, issus de l'Echantillon interrégimes de retraités 2001 portent sur l'ensemble des retraites de base et complémentaires des retraités qui perçoivent au moins un avantage de droit direct, c'est-à-dire un avantage acquis en contrepartie de leur activité professionnelle. Il exclut les cinq pour cent de retraités, presque exclusivement des femmes, qui n'ont jamais travaillé et qui touchent seulement des avantages de réversion. »

Source : DREES Etudes et résultats N° 183 • juillet 2002

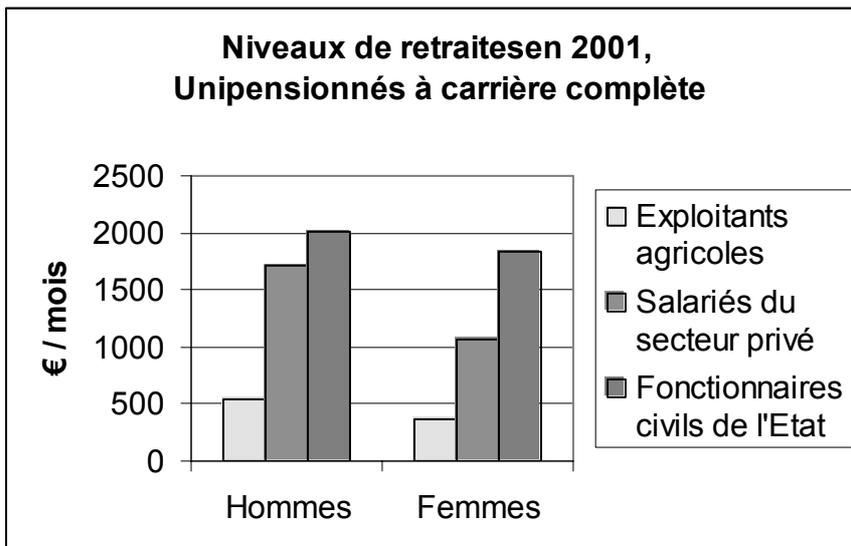
- *Comparaisons de niveaux entre régimes, dispersion*

Tout au long de l'analyse, il paraît utile, en même temps que l'on mesure les inégalités entre hommes et femmes, d'en comparer l'ordre de grandeur avec des inégalités résultant d'autres facteurs.

La distinction hommes/femmes n'est pas le seul facteur de disparité de niveau de retraite. L'écart hommes/femmes peut être exprimé de la façon suivante : le montant des hommes (1 461 €), est égal à 1,7 fois celui des femmes (848 € mensuels). La dispersion des retraites des hommes est très forte, ainsi, dix pour cent des retraités hommes perçoivent une pension globale de moins de 577 € par mois et, à l'opposé, dix pour cent bénéficient de plus de 2469 € par mois, soit un rapport inter décile de 1 à 4,3.

Pour les hommes unipensionnés ayant une carrière complète la dispersion entre régimes est aussi importante avec notamment⁷ 544 € par mois pour les exploitants agricoles, 1713 € par mois pour les salariés du privé et 2202 € par mois pour les fonctionnaires civils de l'Etat, soit une échelle de 1 à 4. Pour les femmes unipensionnées ayant une carrière complète on retrouve une échelle comparable mais avec un décalage (366 €, 1072€, 1842€).

⁷ Un détail plus important figure dans la publication de la DREES : Etudes et résultats N° 183 • juillet 2002



Source : DREES, Echantillon interrégime de retraités 2001

Toutes carrières confondues, la dispersion est très importante pour les femmes du fait de l'existence de nombreuses carrières à très faibles durées.

- *Faibles retraites, pauvreté et minimum vieillesse*

Comme indiqué dans le premier rapport du Conseil, la perception d'une faible retraite n'est pas forcément synonyme de pauvreté. Certaines personnes, en particulier d'anciens indépendants, perçoivent, en effet, des revenus du patrimoine et la faible pension de beaucoup de femmes qui n'ont pas ou peu travaillé est souvent compensée par la retraite de leur mari. Si bien qu'au total, seul un cinquième des individus qui perçoivent une faible retraite remplissent les conditions d'éligibilité au minimum vieillesse. Le nombre d'allocataires du minimum vieillesse est proche de 800 000 en 1998. Ce nombre est en constante diminution depuis la création du minimum vieillesse en 1956. A cette date, l'effectif dépassait 2,5 millions et il a été divisé par trois en quarante ans. Cette baisse s'explique principalement par l'allongement des carrières féminines et l'amélioration des dispositifs d'assurance des régimes de non salariés.

- *Un rapprochement prévisible à réglementation constante*

Pour passer des évolutions sociologiques aux évolutions des situations en matière de retraite, il est nécessaire de procéder à des simulations qui permettent de mesurer l'effet de l'application de la réglementation dans un contexte qui évolue. C'est ce qui est réalisé pour les salariés principalement du secteur privé avec le modèle Destinie de l'INSEE et a servi de base à l'étude : « *Les disparités de retraites entre hommes et femmes : vers une réduction ?* » de Carole Bonnet et Christel Colin (annexe C du Rapport du Conseil d'analyse économique N° 15, 1999 « *Egalité entre femmes et hommes : aspects économiques* »)

Selon les projections, le rapport entre la retraite moyenne des femmes et celle des hommes passerait d'un peu moins de 60% dans les années quatre-vingt-dix à environ 78% en 2020.

Les salaires annuels des femmes représenteraient plus de 80% des salaires annuels des hommes en 2020, estimation tenant compte des facteurs structurels dont notamment le plus fort taux de travail à temps partiel des femmes considéré comme stabilisé au taux actuellement observé.

La distribution des durées validées, au régime général pour les salariés principalement du secteur privé, tendrait à se resserrer au fil des générations : la proportion de carrières très courtes (moins de 30 années validées) et très longues (plus de 42,5 années validées) tendrait à diminuer.

La diminution de la fréquence des carrières très courtes serait surtout liée à la progression de l'activité féminine : la proportion de femmes ayant validé moins de 30 années à 60 ans passerait d'environ 30% pour les générations 1940-1944 à moins de 10% pour les générations nées après 1960 (cf. graphique 2b). A contrario, du fait de l'allongement de la durée de scolarité, la proportion de carrières très longues chez les hommes diminuerait sensiblement : la proportion d'hommes ayant validé plus de 42,5 années à 60 ans passerait de plus de 40% pour les générations 1940-1944 à moins de 10% pour les générations nées après 1960.

Pour les femmes la proportion de carrières très longues (plus de 42,5 années validées à 60 ans) resterait quasi stable en début de période (autour de 25%) pour diminuer légèrement en fin de période mais avec une fréquence (un peu moins de 20% pour la génération 1970-1974) restant supérieure à celle des hommes. La fréquence de validations très longues est due en partie à la conjonction de l'augmentation de l'activité féminine et de l'intervention des MDA et de l'AVPF⁸.

b. Des durées de service des pensions différentes et qui le resteraient

- *Age de liquidation*

Parmi l'ensemble des retraités âgés de 65 ans ou plus en 1997⁹ (et donc des générations 1932 et précédentes) l'âge moyen de liquidation des femmes est de 62 ans et demi soit deux ans de plus que les hommes (60 ans et demi). Quel que soit le sexe, les âges de liquidation sont, de fait, essentiellement concentrés à 60 et 65 ans, ainsi que dans une moindre mesure à 55 ans, mais les répartitions entre ces divers âges sont différentes selon les sexes conduisant à des âges moyens différents.

Age moyen au moment de la liquidation des droits directs	Hommes	Femmes
Ensemble des retraités (de 65 ans ou plus en 1997)	60,6 ans	62,6 ans
dont unipensionnés salariés du privé	62,2 ans	63,2 ans
dont unipensionnés fonctionnaires civils de l'Etat	59,7 ans	57,9 ans

Source : Echantillon interrégime de retraités de 1997, « *L'âge de liquidation des droits à la retraite* », DREES Etudes et résultats N° 22 • juillet 1999

Si les âges moyens de liquidation selon le sexe sont connus, la comparaison en termes d'âge de cessation d'activité est plus difficile ; en effet, des périodes longues d'inactivité professionnelle sont fréquentes pour les femmes, et leur prise en compte change les résultats. Cette comparaison conduit cependant à des écarts entre hommes et femmes sensiblement différents de ceux observés en terme de liquidation.

Pour les âges de liquidation proprement dits, les écarts entre femmes et hommes sont moindres que les écarts observés par exemple entre secteur public et secteur privé. Par ailleurs, pour des catégories homogènes, les écarts entre femmes et hommes sont réduits (différence de un an pour les unipensionnés salariés du privé) ou même favorables aux femmes (unipensionnés fonctionnaires civils de l'Etat). Une grande partie des écarts vient, en effet, de la fréquence, pour les générations

⁸ Cette estimation récente tient compte de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) dans la note INSEE 04/G210 : « *Simulation des durées d'assurance validées par les salariés du secteur privé à l'aide du modèle de microsimulation Destinée de l'Insee* », février 2002.

⁹ D'après « *L'âge de liquidation des droits à la retraite* » DREES Etudes et résultats N° 22, juillet 1999, études reposant sur l'échantillon interrégimes de 1997. Le nouvel échantillon de 2001 est en cours d'exploitation et tous les résultats ne sont pas encore publiés.

actuellement à la retraite, de carrières courtes et souvent d'arrêts précoces d'activité professionnelle sans reprise ultérieure.

Une analyse par génération montre une évolution rapide des âges de liquidation. Ainsi de la génération 1926 à la génération 1930 (soit un écart de 4 ans seulement), l'âge moyen de liquidation passe de 60,3 à 59,4 ans (-0,9 ans) pour les hommes et de 62,1 à 61,5 (-0,6 ans) pour les femmes¹⁰. Pour les générations ultérieures, il est le plus souvent nécessaire de procéder à des simulations qui sont présentées par ailleurs.

- *Espérance de vie à 60 ans.*

Comme indiqué dans le premier rapport du Conseil d'orientation des retraites, il y a lieu de distinguer l'espérance de vie à la naissance pour laquelle l'écart entre hommes et femmes est de 7,5 ans en 2000 (75,2 ans pour les hommes, 82,7 ans pour les femmes), et, plus significative en matière de retraite, l'espérance de vie à 60 ans ; en effet, ce dernier indicateur ne prend pas en compte la mortalité précoce qui n'intervient ni pour les actifs cotisants ni pour les retraités. L'espérance de vie à 60 ans est de 20,2 ans pour les hommes, 25,6 ans pour les femmes en 2000, soit un écart de 5,4 ans (27%).

- *Espérance de vie à la retraite.*

Cependant, l'espérance de vie à 60 ans ne tient compte ni de la mortalité en cours d'activité (il y a cotisation mais non retraite), ni de la différence notable entre les âges moyens de liquidation de la retraite. Pour tenir compte de ces éléments, on peut, d'une part, utiliser l'espérance de vie à l'âge moyen de liquidation, et, d'autre part, calculer, dans les conditions de mortalité du moment¹¹, la probabilité d'atteindre l'âge moyen de départ pour un actif quelconque de plus de 20 ans (taux moyen de survie). On pondère alors l'espérance de vie à l'âge moyen de départ avec cette probabilité de survie, ce qui fournit un indicateur d'*espérance de retraite* dans les conditions de mortalité du moment. L'âge moyen de liquidation retenu dans le calcul ci-dessous est de 60 ans pour les hommes et 62 ans pour les femmes, correspondant aux valeurs observées pour les liquidations récentes.

¹⁰ « *L'âge de liquidation des droits à la retraite* », DREES Etudes et résultats N° 22 • juillet 1999 d'après l'échantillon inter régimes de retraités de 1997

¹¹ L'espérance de vie calculée ici utilise les tables de mortalité du moment (année 2000 dans les calculs) et ne tient donc pas compte de la tendance à la baisse de la mortalité qui doit bénéficier aux retraités et futurs retraités actuels. Cependant la prise en compte de la baisse de la mortalité nécessite à la fois, de raisonner par génération et de procéder à des projections. Le raisonnement par génération conduirait à des durées moyennes probables de retraites assez différentes pour les retraités actuels (ayant plus de 70 ans en moyenne) et pour les jeunes actifs ; L'écart de durée probable est de l'ordre de 6 ans pour des générations espacées de 40 ans comme c'est le cas entre les retraités actuels (ayant plus de 70 ans en moyenne) et les jeunes actifs. Par ailleurs, l'écart entre femmes et hommes reste à peu près stable dans les projections tendanciennes.

« Espérance de retraite » tenant compte de l'âge moyen de liquidation

			Pour un actif quelconque de 20 ans à l'âge de liquidation de la retraite	
Calculs avec les taux de mortalités de 2000	Âge moyen de liquidation de la retraite	Espérance de vie à l'âge moyen de liquidation <i>A</i>	Probabilité de survie à l'âge moyen de liquidation <i>B</i>	« Espérance de retraite » * $C = A \times B$
Hommes	60 ans	20,2	90%	18,2
Femmes	62 ans	23,8	95%	22,6
Ecart <i>(en relatif):</i>		+3,6 ans <i>(+18%)</i>	+5%	+4,4 ans <i>(+24%)</i>

D'après données INSEE

*) Cet indicateur est obtenu en multipliant l'espérance de vie à l'âge moyen de liquidation par la probabilité pour un actif d'atteindre l'âge moyen de liquidation de la retraite, dans les conditions de mortalité du moment.

L'écart moyen d'espérance de retraite entre hommes et femmes est alors de 4,4 ans (+24%) en faveur des femmes. Malgré un âge de liquidation plus tardif pour les femmes (de 2 ans) la probabilité de survie à l'âge de liquidation de la retraite est supérieure pour les femmes et l'espérance de vie au delà de cet âge est aussi supérieure.

- *Comment cet écart est-il susceptible d'évoluer par la suite ?*

Par le passé les écarts d'espérance de vie ont augmenté, la mortalité ayant baissé plus rapidement pour les femmes que pour les hommes. Ainsi, entre 1932 et 1990, l'espérance de vie à la naissance des hommes a augmenté de 18 ans, celle des femmes de 21 ans. L'espérance de vie à 60 ans des hommes a augmenté de 5 ans, celle des femmes de 8 ans.

Les projections tendancielle¹² actuelles de baisse de la mortalité conduisent à des augmentations de l'espérance de vie à 60 ans d'environ un an et demi par décennie, mais l'essentiel de l'écart entre hommes et femmes serait maintenu.

Espérance de vie à 60 ans : évolution 2000-2040

Date	Espérance de vie à 60 ans		
	Hommes	Femmes	Ecart
2000	20,2	25,6	5,4
2040	25,9	31,0	5,1

Calculs établis sur la base des nouvelles projections de l'INSEE, réalisées en 2001, scénario central

- *Si l'on compare ces écarts avec ceux résultant d'autres facteurs d'inégalité, on constate qu'ils sont d'ordre de grandeur peu différents.*

Pour chacun des sexes, les écarts d'espérance de vie à 60 ans entre catégories socioprofessionnelles sont de même ordre de grandeur que les écarts d'espérance de vie moyenne entre sexes ; c'est ainsi que les hommes cadres ou de profession libérale ont une espérance de vie à 60 ans (22,5 ans) très

¹² Hypothèse de baisse des quotients de mortalité (probabilité de décéder) par sexe et âge se poursuivant selon le rythme observé au cours des trente dernières années. « Projections de population à l'horizon 2050 Un vieillissement inéluctable », Chantal Brutel, INSEE Première N° 762 ; Mars 2001

proche de celle des ouvrières (23 ans) et une probabilité de décéder entre 35 et 60 ans (8,5%) peu supérieure à celle des ouvrières (7%)¹³.

La différence de mortalité selon les groupes sociaux évolue peu.

III) Les mesures correctrices ou compensatrices des inégalités entre femmes et hommes et leur incidence

Cette partie, sans traiter l'ensemble des dispositifs, porte sur certains dispositifs (majoration de durée d'assurance pour enfants –MDA - au régime général et assurance vieillesse des parents au foyer - AVPF-) en examinant leurs modalités d'intervention et les ordres de grandeur de leurs incidences.

a. Un dispositif forfaitaire : la majoration de durée d'assurance pour enfants (MDA) au régime général

Au régime général, les femmes bénéficient d'une majoration de durée d'assurance de 2 ans par enfant élevé (MDA)¹⁴.

Dans certains cas la MDA est sans effet car la carrière validée est déjà très longue. Dans d'autres cas la MDA favorise une liquidation précoce en permettant de remplir la condition d'activité pour pouvoir bénéficier du taux plein avant 65 ans, cela vaut aussi pour les régimes complémentaires (du fait de l'AGFF). Enfin dans la grande majorité des cas cette majoration conduit à une augmentation de la pension.

D'après les statistiques de la CNAV¹⁵, au 31/12/1999, 78,9% des femmes retraitées bénéficient de la MDA (opérante ou non) :

- 12,1 % ont déjà 150 trimestres au régime général ; dans ce cas la MDA n'intervient pas dans le calcul du niveau de la prestation dépendant de la durée validée et du salaire annuel moyen, mais peut intervenir pour permettre un départ avant 65 ans sans coefficient d'abattement (droit au taux plein)
- 8,6% ont déjà 160 trimestres tous régimes ; dans ce cas la MDA n'intervient pas sur le taux plein avant 65 ans.
- Pour celles qui ont la MDA, la durée moyenne de la MDA au régime général est de 6 ans, mais seulement 5,3 ans en moyenne interviennent pour la durée validée servant au calcul du niveau de la pension, du fait du plafonnement à 150 trimestres.
- La part moyenne de pension imputable à la MDA (prorata temporis des durées validées) est de 564 F par mois pour celles qui bénéficient de la MDA soit 22,6% de la pension moyenne de base des femmes retraitées de droit direct (bénéficiaires ou non de la MDA)

Pour les nouvelles pensions attribuées en 2000 :

¹³ Source: échantillon de mortalité de 1982 de l'INSEE, suivi sur la période 1982-1996, exploitation spécifique pour le Conseil d'orientation des retraites publiée dans le premier rapport.

¹⁴ Cette majoration ne peut être cumulée, pour un même enfant, avec un avantage de même nature accordé, en vertu d'un autre texte, au titre d'un régime de base obligatoire (article R173-15 du Code de la sécurité sociale). La MDA est servie en priorité par le régime spécial s'il y a lieu et, parmi les régimes alignés, par le dernier régime d'affiliation ou celui qui sert la pension la plus élevée.

¹⁵ Source : CNAV, Direction Actuariat Statistiques, note du 21/06/2001

- 80% des femmes bénéficient de la MDA dont 15,3% ont déjà 150 trimestres au régime général et 10,3% ont déjà 160 trimestres tous régimes. Ces taux sont supérieurs à ceux du « stock » des pensions et correspondent à l’allongement des durées validées par ailleurs des générations plus récentes ; cet allongement des durées validées provenant de l’augmentation de l’activité professionnelle des femmes et de la montée en charge de l’assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF, voir ci-dessous).
- Pour celles qui ont de la MDA, la durée moyenne est de 5,6 ans (correspondant à une baisse du nombre moyen d’enfants), ramenée à 4,7 ans utiles en moyenne du fait de la limite des 150 trimestres.

Le coût de la MDA est estimé en imputant une part des pensions servie de façon proportionnelle au rapport de la MDA utile sur le totale de la durée d’assurance validée par le régime général ¹⁶. Sur le stock des pensions versées en 1999, le coût est estimé à 22,7 MdF (y compris l’incidence de la majoration de 10% pour 3 enfants ou plus), soit 6,5% des droits directs contributifs.

b. Les interruptions compensées par l’assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF)

L’assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) permet, depuis 1972, d’assurer, sous conditions de ressources, aux personnes que leurs responsabilités familiales écartent de l’activité professionnelle des droits à la retraite équivalents à une activité au niveau du SMIC. Ces droits sont acquis en contrepartie du versement par la CNAF à la CNAVTS de cotisations vieillesse sur la base d’un salaire égal à 169 Smic horaire.

D’après les statistiques de la CNAV¹⁷, à fin décembre 1997, la proportion de comptes des femmes ayant des reports d’AVPF varie de 12% pour la génération 1930 (ayant 67 ans en 1997, ce sont presque tous des retraités) à 53% pour la génération 1955 (cette génération ayant 42 ans en 1997, l’essentiel des reports d’AVPF sont déjà réalisés). Pour les hommes les taux de comptes avec report d’AVPF vont de 0,8% pour la génération 1930 à 8% pour la génération 1962.

La montée en charge de la mesure est simulée dans le modèle Destinie de l’INSEE et les principaux résultats sont fournis ci-dessous. La période actuelle se caractérise, pour les femmes arrivant à l’âge de la retraite, par une augmentation rapide de la proportion des celles qui bénéficient de l’AVPF (15% pour la génération 1935-1939, 27% pour la génération 1940-1944). L’incidence globale, produit de la proportion des ayants droit et de la durée moyenne validée devrait atteindre un maximum vers 2020. « Selon les simulations, plus de la moitié des femmes nées au début des années 70 aurait au moins un trimestre validé au titre de l’AVPF. Ce dispositif accroîtrait de 3 ans en moyenne les durées d’assurance validées par les femmes du secteur privé nées au début des années 60. Pour les générations plus jeunes, la durée moyenne validée tendrait à décroître, du fait notamment de la réduction des interruptions de carrière des femmes. »

¹⁶ Cette estimation ne tient donc pas compte du fait que, dans certains cas, la MDA permet de liquider avant 65 ans sans abattement. L’estimation de cet effet nécessiterait notamment de faire des hypothèses sur la proportion des femmes concernées qui auraient été classées « inaptées » et auraient pu liquider à taux plein avant 65 ans sans remplir la condition de durée tous régimes.

¹⁷ Source : CNAV, Direction Actuariat Statistiques, notes du 07/03/2001 et 07/02/2002

Durées validées au titre de l'AVPF selon les générations

Génération	60° anniversaire en :	Durée moyenne validée par les femmes du privé (en années)	% de femmes du privé ayant des droits au titre de l'AVPF	pour une durée moyenne de années
1935-1939	1995-1999	0,9	15%	6,1
1940-1944	2000-2004	2,1	27%	7,7
1950-1954	2010-2014	2,2	32%	7,0
1960-1964	2020-2024	3,1	46%	6,7
1970-1974	2030-2034	2,4	53%	4,6

Source : modèle de microsimulation Destinie

L'incidence de l'AVPF sur les pensions de retraites est très variable suivant les cas de figure rencontrés. En effet cette validation de périodes consacrées à l'éducation des enfants est réalisée au régime général, sur la base du SMIC, sans équivalent pour les régimes complémentaires, que l'intéressée ait d'autres périodes validées au régime général ou non. Elle peut aussi concerner des parents isolés ayant une activité rémunérée dans la limite d'un plafond.

L'AVPF peut avoir un effet analogue à celui de la majoration de durée d'assurance pour le droit à la retraite à taux plein avant 65 ans, et pour le quantum de temps pris en compte dans le calcul de la pension.

De plus, la proportion des femmes qui sont pensionnées du régime Général par le seul biais de l'AVPF peut atteindre 5 à 6% (générations 1935, 1937). Il s'agit de femmes qui n'ont pas eu de salaires donnant lieu à cotisation au régime général, et notamment :

- de femmes n'ayant eu aucune activité professionnelle ; dans ce cas les intéressées bénéficient à la fois des périodes AVPF et de majorations de durée d'assurance (MDA) qu'elles n'auraient pas eu en l'absence d'AVPF ;
- de femmes ayant exercé une activité professionnelle relevant d'autre(s) régime(s) de base (travailleurs indépendant fonction publique...) ; dans ce cas les clauses de non-cumul sur la MDA devraient généralement exclure l'ouverture de MDA au régime général.

En ce qui concerne le niveau de la pension, l'AVPF peut avoir plusieurs effets distincts suivant les cas.

Pour une carrière assez longue au régime général et un niveau moyen de rémunération, les périodes avec AVPF peuvent être sans influence sur le salaire annuel moyen (SAM). Dans certains cas les salaires validés au titre de l'AVPF peuvent être additionnés à des salaires perçus la même année et éventuellement contribuer à une majoration du SAM ; le surplus de salaire peut être écrêté par l'application du plafond annuel, mais cela ne doit concerner qu'un petit nombre de cas du fait de la condition de ressources de l'AVPF. Dans d'autres cas, avec des carrières relativement courtes au régime général, l'AVPF peut au contraire peser sur SAM, même si au total l'AVPF conduit à une pension majorée du fait du nombre de trimestres validés¹⁸.

¹⁸ La plupart des simulations ne tiennent pas compte de ces mécanismes effectifs aboutissant à des effets différents ; c'était notamment le cas dans « La rentabilité de l'assurance vieillesse des mères de familles » François Lagarde, Droit Social N° 5 Mai 1986. Cependant par rapport à ces évaluations, les différences viennent aussi, et peut être de façon plus importante, du changement du mode d'indexation (salaire au lieu de prix) et de l'augmentation du nombre d'années servant à calcul du salaire de référence (10 à 25 meilleures années)

L'incidence de l'AVPF ne peut donc être estimée simplement ; par ailleurs cette estimation nécessite des choix de méthode (calcul en marginal, avant ou après MDA, ou calcul proportionnel à la durée validée et au salaire).

Malgré les difficultés de méthode, il est probable que l'incidence relative de l'AVPF sur le niveau de la pension est supérieur au montant relatif des salaires portés au compte par rapport aux autres reports de salaires.

c. L'incidence de mécanismes généraux de solidarité

Des mécanismes généraux, comme les minima ou le choix des meilleures années, viennent compenser partiellement des écarts existants entre droits à pension des hommes et des femmes.

Au régime général, en 1999, 56,11 % des pensions des femmes étaient portées au minimum contributif¹⁹ contre 25,08% pour les hommes²⁰. Pour la fonction publique territoriale et hospitalière, 35% des liquidations 2000 pour les hommes et 49,5% des liquidations 2000 pour les femmes étaient portées au niveau du minimum garanti²¹.

¹⁹ Minimum contributif du régime général : 526 € par mois en 2002 pour 150 trimestres ou plus validés au régime général ; prorata temporis en deçà.

²⁰ Source : « Les femmes et le minimum de pensions du régime général », Michèle Tourne, Retraite et société n° 32/2000.

²¹ 100% du traitement brut afférant à l'indice 216 – soit 938 €/mois – pour une pension rémunérant au moins 25 annuités liquidables, prorata temporis en deçà de 25 annuités.