

Annexe C

Les disparités de retraites entre hommes et femmes : vers une réduction ?^(*)

Carole Bonnet et Christel Colin

INSEE

La question de l'égalité entre hommes et femmes en matière de retraite revient régulièrement au centre des débats sur la protection sociale. D'une part, les inégalités de retraite entre hommes et femmes sont pour partie le résumé des inégalités observées sur le marché du travail, sur lesquelles divers constats existent (comme Briant, Rimbart et Sofer, 1994). D'autre part, dans les débats sur l'individualisation des droits, la substitution d'un régime universel aux régimes professionnels existants est parfois évoquée comme un moyen de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, avec la remise en cause de la notion d'ayant droit et de dépendance à l'égard du conjoint (Jepsen, Meulders et Plasman, 1997). Néanmoins, il n'est pas évident qu'un tel système, théoriquement plus égalitaire, réduise les inégalités de retraite (Zaidman, 1998). En effet, dans le système de retraite français, coexistent des droits directement liés à la carrière professionnelle et des droits, contributifs ou non, visant à limiter l'impact sur la retraite des aléas et interruptions de carrière, qui concernent principalement les femmes. Le mécanisme du minimum contributif, les bonifications ou majorations pour enfants, limitent de fait les écarts de retraite entre hommes et femmes.

Pour éclairer ce débat, nous dressons un état des lieux des différences constatées entre hommes et femmes en matière de retraite actuellement, puis nous nous livrons à un exercice de prospective à l'horizon 2020, à l'aide d'un modèle de microsimulation dynamique.

(*) Pour plus d'informations, se référer au texte intégral : « Les disparités de retraite entre hommes et femmes : vers une réduction », note Insee n° 03/G211, janvier 1999.

L'amélioration des carrières féminines conduit à de meilleures retraites, même si des écarts entre hommes et femmes subsistent

Historiquement, la majeure partie des règles des régimes de retraite a été instituée à une époque où les femmes travaillaient peu, entérinant ainsi à la retraite leur « dépendance » en tant que mère ou conjoint. Divers mécanismes ont été créés, avantages non contributifs ou droits dérivés, permettant de leur assurer une retraite convenable malgré une activité professionnelle réduite. La pension de retraite des femmes est ainsi souvent constituée de différents éléments : droits directs, acquis à titre personnel en tant qu'ancien cotisant, avantages non contributifs liés à la situation de mère de famille, ou encore droits dérivés, acquis en tant que conjoint.

Les pensions de retraite de droit direct dépendent étroitement de la carrière professionnelle (durées de cotisation et salaires). Or les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail depuis les années cinquante. Tout d'abord, les taux d'activité féminins sont croissants avec les générations (sauf aux âges extrêmes) et atteignent maintenant environ 80 % à tous les âges entre 25 et 50 ans. Les interruptions d'activité aux âges médians deviennent plus rares et plus courtes. Par ailleurs, l'évolution de la situation des femmes a aussi été positive du point de vue des salaires. Du fait de la hausse de leur qualification et de leur expérience professionnelle moyennes, le salaire moyen des femmes travaillant à temps complet est passé de 64 % du salaire moyen des hommes à temps complet en 1960, à 69 % en 1975, 74 % en 1985 et 82 % en 1996 (Friez et Julhès, 1998).

Cette amélioration de la situation féminine sur le marché du travail a permis une réduction des écarts de montants de retraite entre hommes et femmes, sans les supprimer. Ainsi, selon l'échantillon inter-régimes de retraités du SESI, pour le stock de retraités respectivement présents en 1988 et 1997, la pension de droit direct des femmes était inférieure de 59 %, respectivement 53 %, à celle des hommes (Lacroix et Prangère, 1989 et Dangerfield et Prangère, 1998). Les droits dérivés viennent sensiblement réduire ces écarts, et la pension totale des femmes en 1997 était finalement inférieure de 43 % en moyenne.

Les écarts subsistent pour deux raisons principales : d'une part, parce les carrières des femmes demeurent plus courtes, d'autre part, parce que les rémunérations perçues au cours de la carrière sont plus faibles. En 1997, parmi l'ensemble des retraités de 60 ans et plus, la durée moyenne de cotisation dans les régimes de base, tous régimes confondus, était de 161 trimestres pour les hommes, et de 121 trimestres pour les femmes (incluses les majorations pour enfants). Ces durées de cotisation plus courtes conduisent à des départs à la retraite plus tardifs pour les femmes. Pour les pensions attribuées en 1994 par la CNAV, les liquidations à 65 ans ont concerné un quart des femmes et moins d'un homme sur dix (Tourne, 1996). En ce qui concerne le salaire annuel moyen des femmes (moyenne des

salaires annuels de la carrière plafonnés et revalorisés, servant de base au calcul de la pension) il était égal à 61 % de celui des hommes, en moyenne pour les retraites attribuées en 1994 (Tourne, 1996).

La tendance à l'allongement des carrières féminines conduit donc progressivement à la réduction des écarts de retraite entre les sexes. Il existe toutefois un décalage temporel entre le moment où on observe la hausse des taux d'activité et les conséquences sur les retraites. Ainsi, de grandes différences de taux d'activité s'observent entre les générations 1930 et 1950. Or, si les premières sont maintenant parties en retraite (à partir de 1990), les secondes ne partiront qu'à partir de 2010. C'est pourquoi on s'est livré à un exercice de prospective sur les retraites à l'aide du modèle Destinie. Le principal avantage d'un tel modèle est de tenir compte non seulement des moyennes, mais aussi de la diversité des situations individuelles.

Les disparités de retraite entre hommes et femmes devraient continuer à se réduire à l'horizon 2020

La participation plus forte des femmes au marché du travail et la moindre fréquence des interruptions de leur carrière induiraient un allongement des durées de carrière, entraînant une réduction des écarts de salaires entre hommes et femmes : à l'horizon 2020, les salaires annuels des femmes représenteraient plus de 85 % des salaires annuels des hommes⁽¹⁾.

Aussi bien pour le montant de la pension...

En 2020, selon Destinie (voir encadré 1), le montant moyen de la pension de droit direct des hommes serait supérieur de 20 % à celui de 1995 en francs constants, celui de la pension de droit direct des femmes supérieur de 70 % à celui de 1995. Cette hausse s'explique par le jeu des entrées et sorties : les retraités qui décèdent sont remplacés par des retraités plus jeunes avec des pensions plus élevées. Pour les femmes, leur participation accrue sur le marché du travail avec des salaires plus élevés amplifie la hausse observée chez les hommes.

Les écarts de prestations de retraite entre hommes et femmes se réduisent. Alors qu'au milieu des années quatre-vingt-dix, les femmes disposent d'une retraite égale à peine égale à 60 % de celle des hommes en incluant les droits dérivés, en 2020, leur pension moyenne représenterait environ 78 % de celle des hommes.

(1) Il faut signaler que l'équation de salaire de Destinie ne permet pas la convergence des salaires masculins et féminins, car elle intègre des facteurs structurels, comme le plus fort taux de travail à temps partiel chez les femmes.

1. Le modèle de microsimulation Destinie

Le principe du modèle Destinie (modèle Démographique, Économique et Social de Trajectoires INdividuelles sIMulÉes) est le suivant : le modèle est constitué par un ensemble d'individus (environ 40 000) issu de l'Enquête Actifs financiers de 1991. La période de projection du modèle commence en 1992, et le devenir de ces individus peut être simulé, année par année, jusqu'en 2040. Pour la présente étude l'horizon retenu est 2020. Pour réaliser une simulation, on considère que les événements qui affectent un individu se réalisent de manière aléatoire, conditionnellement à un certain nombre de variables.

Le modèle engendre un grand nombre d'événements démographiques (naissances, décès, mariages, divorces) et donne ainsi une image de la structure de la population française par âge, par sexe, par type de famille (nombre d'enfants, etc.). Il engendre les carrières des individus (niveau de salaire, passages éventuels par le chômage ou l'inactivité). Il décrit le système institutionnel définissant les retraites du régime général (CNAV), et des régimes complémentaires obligatoires, ARRCO et AGIRC. Dans sa version actuelle, il considère que tous les individus font partie du secteur privé. Le modèle peut ainsi calculer les retraites des individus.

Dans le compte central du modèle, la productivité croît au rythme exogène de 1 % par an. La législation sur les systèmes de retraite est supposée inchangée par rapport à la situation actuelle. Les retraites sont indexées sur les prix.

Le scénario retenu en matière d'activité pour la projection suppose que les principales tendances observées dans le passé, notamment dans les années quatre-vingt, vont se prolonger puis se stabiliser (diminution de l'activité aux âges extrêmes et augmentation de l'activité féminine). Les taux d'activité féminins entre 25 et 55 ans s'élèveraient en 2020 à plus de 85 %, soit environ 10 à 12 points de moins que les hommes.

La participation accrue des femmes au marché du travail a d'autres conséquences. D'une part, elle conduit à une part plus faible des droits dérivés dans la pension totale des femmes en 2020 qu'aujourd'hui⁽²⁾. Par exemple, pour les femmes âgées de 60 à 69 ans, la part de la réversion dans la retraite globale passerait de 7,3 % en 1995, à 4 % en 2010 et 3 % en 2020. D'autre part, les femmes ayant eu des carrières meilleures, leurs pensions sont de moins en moins souvent portées au minimum contributif. Ainsi, la proportion de femmes de 60 à 69 ans concernées par cette disposition passerait de 6,2 % en 2000 à 4,6 % en 2020.

(2) Il n'est pas certain que cette baisse se poursuive. En effet, s'il existe bien une condition de cumul entre retraite de droit direct et pension de réversion dans le régime général, il n'existe rien de tel dans les régimes complémentaires.

... que pour l'âge de départ à la retraite

Si la législation actuellement en vigueur perdure, l'âge de liquidation des hommes serait en moyenne retardé d'un an. En effet, une très forte majorité d'hommes part actuellement au taux plein à 60 ans ; mais les générations qui prendront leur retraite dans vingt ans auront suivi des études plus longues et une proportion plus faible d'hommes pourra partir dès 60 ans en ayant totalisé les 40 années (160 trimestres) de cotisation requis pour un départ au taux plein. Pour les femmes, la durée moyenne de cotisation des liquidantes entre 2015 et 2019 sera nettement supérieure à celle des liquidantes entre 1995 et 1999, de pratiquement cinq ans, majorations pour enfants comprise. L'âge moyen de liquidation resterait stable. La moindre fréquence des interruptions de carrière explique qu'il ne soit pas retardé malgré l'allongement des études et l'augmentation de la durée de cotisation induite par la réforme de 1993. La proportion de départs à 65 ans serait quasiment inchangée.

2. Comment tenir compte du travail à temps partiel ?

Dans Destinie, la progression de l'activité féminine se traduit par un allongement des durées de cotisation, de meilleurs salaires et donc de meilleures pensions de retraite et une réduction des écarts entre hommes et femmes. On suppose dans le modèle que le travail à temps partiel reste à son niveau de développement du début des années quatre-vingt-dix. En particulier, on fait l'hypothèse d'une répartition des emplois à temps partiel entre hommes et femmes inchangée. Ceci peut sembler optimiste, dans le contexte actuel où de nombreuses femmes, plus particulièrement les jeunes, ne sont pas très bien insérées sur le marché du travail et alternent emplois à temps partiel et périodes de chômage qui n'ouvriront pas nécessairement de droits à retraite, ou des droits limités. Si l'augmentation des taux d'activité féminins devait s'accompagner d'un accroissement des situations temporaires, il est possible que Destinie surestime la convergence des niveaux de pension entre hommes et femmes. Cette surestimation éventuelle doit cependant être très limitée dans la mesure où une bonne partie des carrières est déjà observée pour les femmes qui vont prendre leur retraite jusqu'à l'horizon retenu (2020). La montée des formes particulières d'emploi observée actuellement ne devrait avoir de conséquences sur les retraites qu'à un horizon plus lointain.

Deux variantes à l'horizon 2020

Une progression de l'activité féminine plus forte conduirait à une réduction des écarts de retraite entre hommes et femmes plus importante

Ce scénario suppose un alignement des taux d'activité féminins sur les taux masculins à l'horizon 2020. Les taux d'activité féminins entre 30 et 55 ans s'élèveraient alors à plus de 95 %, n'étant plus inférieurs que d'environ trois points aux taux masculins.

La progression de l'activité féminine conduit mécaniquement à une croissance de la durée d'activité (on suppose que le taux de chômage n'évolue pas). La durée moyenne de cotisation des femmes qui partent à la retraite entre 2015 et 2019 serait supérieure de sept ans à celle des liquidantes entre 1995 et 1999, atteignant ainsi pratiquement le niveau de celle des hommes⁽³⁾.

Cette forte augmentation de la durée moyenne de cotisation s'explique par la modification de la distribution des durées de cotisation. De moins en moins de femmes auraient des carrières courtes, et de plus en plus, des carrières semblables à celles des hommes en terme de durée. Par rapport aux femmes qui liquident leur retraite entre 1995 et 1999, la part de celles ayant une durée de cotisation supérieure à 40 ans parmi celles qui partent entre 2015 et 2019 augmente d'un peu moins de 75 % dans le scénario haut (un peu moins d'un tiers dans le scénario central).

L'augmentation des durées de cotisation impliquerait une diminution de l'âge de liquidation d'environ 6 mois pour les femmes qui partent entre 2015 et 2019, l'augmentation de l'activité faisant plus que compenser l'allongement de la scolarité. On dénombre ainsi un quart de départs à 65 ans de moins qu'entre 1995 et 1999.

L'augmentation des durées de cotisation et du salaire annuel moyen conduisent à une pension de droit direct des femmes qui partent à la retraite entre 2015 et 2019 de 66 % supérieure à celle qui liquident entre 1995 et 1999. La pension globale moyenne des femmes représenterait alors 81 % de celles des hommes. La part de la réversion serait plus faible dans ce scénario que dans le scénario central (pour les femmes âgées de 60 à 69 ans par exemple, cette part atteindrait 2,2 % en 2020 contre 3 % dans le scénario central).

(3) Il s'agit néanmoins d'une durée de cotisation comprenant les majorations pour enfants.

La suppression de la majoration de durée de cotisation de deux ans par enfant influencerait surtout sur l'âge de départ à la retraite

Les femmes bénéficient d'avantages liés à leur situation de mère de famille. Le plus important est la majoration de durée de cotisation de deux ans par enfant élevé. En effet, au 31 décembre 1995, près de 3 millions de femmes en sont bénéficiaires, soit près de 77 % des retraitées (Tourne, 1996).

On fait ici l'hypothèse d'une suppression de la majoration de durée de cotisation. L'impact est double. D'une part, les femmes ont des durées de cotisation réduites, puisque désormais non majorées. D'autre part, elles sont plus nombreuses à bénéficier de la condition d'âge pour l'obtention du taux plein (départ à 65 ans). Ceci entraîne un montant de pension de droit direct inférieur de 6 % pour les femmes qui partent entre 2015 et 2019 par rapport au scénario central.

L'âge de liquidation dans le scénario haut est retardé d'un peu moins d'un an pour les femmes qui partent entre 2015 et 2019. En effet, en raison de la non majoration de leur durée d'assurance, un plus grand nombre de femmes doit attendre 65 ans pour partir, n'ayant pas pu atteindre la durée de cotisation requise avant cet âge. On dénombre 29 % de départs de plus à 65 ans parmi les liquidantes en 2015-2019 que dans le scénario central.

Références bibliographiques

- Blanchet D. (1996) : « Activité féminine et retraite : aspects macro-démographiques », *Retraite et Société*, n° 13, pp, 21-33.
- Briant P., S. Rimbart et C. Sofer (1994) : « Les chiffres-clés du travail féminin : bilan 1975-1992 », *Premières Informations*, Dossiers statistiques.
- Dangerfield O. (1994) : « Les retraités en 1993 : des situations très différentes selon les parcours professionnels », *Solidarité-Santé*, n° 4, pp. 9-21.
- Dangerfield O. et D. Prangère (1998) : « Les retraités en 1997 : 6 800 francs par mois pour les retraités de 60 ans et plus », *Solidarité-Santé*, n° 1.
- Friez A. et M. Julhès (1998) : « Séries longues sur les salaires », *INSEE Résultats*, Emploi-Revenus, n° 136.
- Jepsen M., D. Meulders et O. Plasman (1997) : « Protection sociale : le rôle des droits dérivés », *Cahiers du MAGE*, n° 3-4, pp. 81-97.

- Lacroix J., Prangère D. (1989), Les retraités - Premiers résultats de l'échantillon inter-régimes de retraités, Informations Rapides du SESI, n° 148
- Tourne M. (1996) : « L'évolution des droits de retraite des femmes au régime général », *Retraite et Société*, n° 13, pp. 49-83.
- Zaidman C. (1998) : « L'individualisation des droits réduirait-elle les inégalités hommes/femmes ? », *Droit Social*, n° 6, juin, pp. 590-595.