

• Conseil d'Orientation des Retraites •

Retraites :
droits individuels
et droits familiaux,
la recherche de l'égalité
entre hommes et femmes

15 décembre 2005
Maison de la Chimie - Paris

Retraites : droits individuels et droits familiaux, la recherche de l'égalité entre hommes et femmes

Colloque du 15 décembre 2005
Dossier du participant

Sommaire

Programme

Introduction.....	1
Les travaux du Conseil d'orientation des retraites	3
Fiche 1. La réflexion engagée en 2002 par le Conseil d'orientation des retraites	
La situation des hommes et des femmes vis-à-vis de la retraite. Éléments de constat et de prospective	13
Fiche 2. Comparaison des montants de pension des hommes et des femmes	
Fiche 3. Comparaison des âges de liquidation des pensions des hommes et des femmes	
Fiche 4. Quelques éclairages prospectifs sur l'évolution future des retraites des hommes et des femmes	
Présentation des droits familiaux et conjugaux existant dans les régimes de retraite en France	24
Fiche 5. Droits familiaux	
Fiche 6. Pensions de réversion	
L'évolution des structures familiales en France	37
Fiche 7. Vie en couple et ruptures d'unions	
Fiche 8. Enfants	
L'évolution du partage des rôles entre les hommes et les femmes. Activité professionnelle, activité domestique.....	54
Fiche 9. Activité et emploi	
Fiche 10. Salaires et carrières	
Fiche 11. Conciliation entre vie familiale et vie professionnelle	
La place de la famille et la répartition des rôles entre hommes et femmes dans les modèles sociaux des différents pays européens.....	76
Fiche 12. Quelques éclairages sur les modèles sociaux européens	
Biographie des intervenants du colloque.....	Annexe 1
Liste des participants au colloque.....	Annexe 2

Introduction

Retraites : entre droits individuels et avantages familiaux, la recherche de l'égalité entre hommes et femmes

Les régimes de retraite français intègrent de façon large une préoccupation familiale. Ils prolongent la couverture vieillesse en cas de décès de l'assuré au bénéfice de son conjoint et prévoient, bien souvent, une aide pour ses enfants mineurs. Ils attribuent diverses validations de durée d'assurance et majorations de pension aux personnes qui ont assuré la charge des enfants. Les femmes sont les principales bénéficiaires de ces dispositifs qui combinent des droits, pour les uns dérivés de ceux du conjoint (pensions de réversion), pour les autres accordés à titre personnel (majorations au titre des périodes d'éducation des enfants). Les prestations en résultant représentent environ 20 % de la masse des dépenses de retraite et contribuent significativement à réduire l'écart entre pensions des hommes et pensions des femmes, encore important malgré l'accroissement de l'activité féminine.

Par cette approche, le droit des retraites s'inscrit dans un modèle qui situe la France de façon originale en Europe : proche des pays scandinaves par la place que les femmes occupent dans la vie professionnelle et par les conséquences qui en découlent en termes de statuts et de conditions respectives des hommes et des femmes ; proche des pays d'Europe du Sud par la reconnaissance accordée à la famille que manifeste la protection particulière accordée aux épouses et aux mères. Cette situation est loin d'être stable et exempte de contradictions. La participation des femmes à la vie professionnelle qui a fini par s'imposer de façon, semble-t-il, irréversible revêt souvent des formes particulières et reste, par de nombreux aspects, fragile, source de liberté mais aussi de difficultés. Le modèle traditionnel, conserve de sa force dans les représentations sociales et, même s'il est porteur de dépendance, joue un rôle protecteur pour beaucoup de femmes.

Il n'est, dans ces conditions, pas aisé de concevoir les évolutions souhaitables des dispositifs existants dans les régimes de retraite et de répondre aux interrogations diverses qu'ils suscitent :

- interrogations relatives à leur cohérence avec des principes de justice qui mériteraient d'être explicités et ne peuvent se concevoir indépendamment d'une réflexion sur le partage des rôles entre hommes et femmes et sur les champs respectifs des solidarités publiques et des solidarités familiales ;
- interrogations relatives à leur adaptation à des situations réelles et à des aspirations individuelles qui évoluent au fil des générations et ne sont pas nécessairement identiques dans toutes les catégories de la population.

L'examen de ces questions est aujourd'hui particulièrement nécessaire pour deux raisons. La première est l'obligation de mettre le droit français en conformité avec les textes communautaires qui, s'agissant de l'égalité entre hommes et femmes, retiennent une logique individualiste assez éloignée de la conception française et bannissent les avantages spécifiquement réservés aux femmes. La seconde est le souci d'intégrer de façon systématique la question du traitement respectif des hommes et des femmes dans le processus d'adaptation des régimes de retraite engagé pour les vingt ans à venir.

C'est pourquoi le Conseil d'orientation des retraites a décidé de consacrer, au cours de l'année 2006, une large partie de ses travaux à ces questions. Le présent colloque est destiné à marquer le début d'une démarche qui a pour ambition tant de fournir les données nécessaires à la réflexion que d'éclairer les questions de principe. Il ne s'agit d'aucune manière de fournir un rapport clé en mains, mais d'identifier les alternatives envisageables pour l'avenir des régimes de retraite et d'en apprécier les conséquences.

Les travaux du Conseil d'orientation des retraites

Fiche n°1

La réflexion engagée en 2002 par le Conseil d'orientation des retraites

En 2002, le Conseil d'orientation des retraites a entamé une réflexion sur l'importante question de l'égalité entre hommes et femmes en matière de retraite, pour poser, au cours de deux séances plénières¹, de premiers éléments de constat et de problématique.

La réforme de 2003 a modifié sur plusieurs points certains des dispositifs ouvrant notamment des droits conjugaux ou familiaux au sein des régimes de retraite², mais ces aménagements restent limités et partiels. Aussi, la nécessité d'une réflexion d'ensemble sur les conditions de l'égalité entre hommes et femmes ainsi que sur les droits familiaux et conjugaux en matière de retraite demeure.

C'est la raison pour laquelle l'un des principaux chantiers de travail du Conseil pour 2006 portera sur ces sujets.

I - Les éléments de constat

1 - Premier constat : le modèle social français a un caractère intermédiaire lorsque l'on se réfère à la typologie classique des modèles d'Etat providence et que l'on introduit la dimension du genre

Comme le montrent les travaux de comparaison internationale, les "contrats sociaux" entre les sexes varient selon les pays, en fonction de l'histoire sociale de chacun d'eux, des valeurs qui les inspirent et des mouvements sociaux qui les portent. Ils contribuent à la constitution de modèles sociaux originaux dans la façon dont ils articulent les rôles respectifs de la famille, du marché et de l'Etat.

- Dans les classifications classiques, il est d'usage de placer la France dans la même catégorie que l'Allemagne, comme représentante du modèle bismarckien ou professionnel³ : notre pays se caractérise, en effet, par un modèle de protection sociale lié à l'activité professionnelle, et qui vise à maintenir, en cas d'aléa, une continuité de revenu avec les gains issus du travail. Il se distingue, à cet égard, aussi bien des systèmes libéraux⁴ qui limitent, pour l'essentiel, la protection sociale publique aux plus démunis, mais aussi des systèmes dits "universalistes" qui, comme dans les pays scandinaves, offrent à l'ensemble de la population résidente un niveau de protection sociale élevé et d'importants services sociaux, avec un objectif fort d'égalité.

¹ Séances plénières du COR du 2 mai et du 2 octobre 2002. Les documents de travail de ces séances, ainsi que l'ensemble des publications du Conseil d'orientation des retraites sont accessibles sur son site à l'adresse suivante : www.cor-retraites.fr

² Sur le détail de ces modifications, il convient de se référer au chapitre 2 (*Présentation de la réforme des retraites d'août 2003*) de la première partie du 2ème rapport du Conseil : « Retraites : les réformes en France et à l'étranger ; le droit à l'information » La Documentation française, 2004, accessible sur le site du COR.

³ Gosta Esping Andersen, *Les trois mondes de l'Etat providence : essai sur le capitalisme moderne*, Paris, PUF, Le lien social 1999.

⁴ Comme le système américain.

- Cette typologie se révèle, cependant, imparfaite lorsque l'on introduit la dimension du genre : à bien des égards, la France est proche des pays scandinaves par la place que les femmes occupent dans la vie professionnelle et par la conception qui en découle en termes de partage des rôles entre hommes et femmes dans la société. Toutefois, la France se distingue par une approche beaucoup moins individualiste, faisant, notamment dans le droit, une large place à la famille.

Comme citoyennes, les Françaises se voient reconnaître, en vertu du modèle républicain, des droits identiques à ceux des hommes dès lors qu'elles se trouvent dans la même situation, et notamment, lorsqu'elles exercent une activité professionnelle. Néanmoins, la place qui leur est reconnue au sein de la famille leur ouvre, par ailleurs, traditionnellement, des droits spécifiques, différents de ceux des hommes, droits qui se sont d'ailleurs développés tout au long de l'histoire dans un souci de protection des femmes. Ces droits ouverts à la femme, concrètement considérée comme épouse ou comme mère, ne sont pas nécessairement autonomes de ceux de leurs conjoints. On mesure ainsi l'originalité d'une construction qui place la France dans une situation intermédiaire au sein de l'Europe.

Ces quelques réflexions sur le "modèle français" n'ont pas un intérêt purement académique : elles permettent de mieux comprendre les difficultés de mise en œuvre, en France, des orientations communautaires, qui, souvent inspirées par des références scandinaves ou anglo-saxonnes, mettent en avant une approche individualiste et égalitariste des droits.

Ces réflexions sont également nécessaires, on le verra ci-dessous, pour parvenir à formuler de manière pertinente la problématique de l'égalité entre hommes et femmes.

2 - Deuxième constat : le droit communautaire a réaffirmé fortement le principe d'égalité entre les hommes et les femmes depuis les trente dernières années, mais la formulation retenue, appliquée au cas français, pose de réelles difficultés dans le champ des retraites

La Cour de justice des communautés européennes a développé, depuis une trentaine d'années, une importante jurisprudence sur la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes⁵. Cette jurisprudence fut suivie par l'adoption de plusieurs textes communautaires⁶, dont la mise en œuvre a suscité, à son tour, une jurisprudence abondante, qui a donné une interprétation étroite de la différence de situations pouvant justifier dans les régimes professionnels des inégalités de traitement. Elle a également distingué, progressivement et de manière complexe, les régimes qui peuvent conserver des discriminations et les régimes assujettis de manière rigoureuse au principe d'égalité⁷. Les régimes complémentaires de salariés du secteur privé (ARRCO et AGIRC), ont dû se mettre en conformité avec la jurisprudence et adapter les accords conventionnels les régissant. Les récents arrêts Griesmar et Mouflin jugent que plusieurs avantages servis aux fonctionnaires entrent directement dans le champ de l'article 119 du Traité CE. Ils ont estimé,

⁵ On se reportera pour le détail de ces évolutions, au chapitre 4 (*L'Union européenne*) de la troisième partie du 2^{ème} rapport du COR : « Retraites : les réformes en France et à l'étranger ; le droit à l'information », La Documentation française 2004.

⁶ Directives 79/7/CEE du 19 décembre 1978, relative à la mise en œuvre progressive du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale, et 86/378/CEE du 24 juillet 1986, relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement dans les régimes professionnels de sécurité sociale.

⁷ En opportunité, on peut s'interroger sur la différence ainsi introduite entre des régimes ayant, en fait, souvent des finalités proches. Mais, quelle que soit la position que l'on peut avoir sur ce point, le droit communautaire s'applique.

en conséquence, contraires au principe d'égalité entre hommes et femmes diverses dispositions de ces régimes qui traitent différemment hommes et femmes, pour l'octroi des majorations de durée d'assurance au titre de l'éducation des enfants et de pensions pour invalides à charge. On a pu inférer de ces arrêts qu'étaient également contraires au principe d'égalité, les dispositions de ces régimes permettant l'octroi de pensions à jouissance immédiate pour les mères de trois enfants et traitant différemment hommes et femmes en matière de réversion.

Cette évolution du droit communautaire depuis quelques années s'inscrit dans la perspective politique tracée par l'Union, qui vise à un accroissement de la participation des femmes au marché du travail, à une meilleure conciliation de la vie professionnelle et des responsabilités familiales et à une individualisation des droits sociaux. Elle le fait clairement à partir d'une conception proche de celle des pays nordiques et pose à la France, dont la législation est inspirée par d'autres principes, des problèmes réels.

Appliquée au cas français, la jurisprudence communautaire induit certains effets paradoxaux :

- Par l'application qu'elle fait du principe aux différents régimes, elle permet le maintien de discriminations entre hommes et femmes dans les régimes de sécurité sociale de base (comme le régime général), mais les prohibe strictement dans les régimes spéciaux qui, tels les régimes de fonctionnaires, assurent aussi bien la couverture de base que la couverture complémentaire.
- Par ailleurs, condamnant tout avantage accordé aux femmes automatiquement à seule raison de leur sexe, sans considération d'ensemble et dans une perspective plutôt individualiste, elle remet en cause l'équilibre, certes imparfait et basé sur des fondements parfois devenus discutables, que réalisent des dispositions diverses qui, au total, compensent des inégalités de situation entre hommes et femmes persistantes.

3 - Troisième constat : la nécessité d'une réflexion d'ensemble sur l'adaptation à terme des dispositifs existants qui, bien que relativement substantiels posent des problèmes de cohérence et d'adéquation à une réalité qui évolue.

La jurisprudence européenne relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes a conduit la France en 2003 à adapter les règles des régimes de la fonction publique. Des modifications des règles de réversion dans le régime général et les régimes de non salariés ont, par ailleurs, été introduites dans un souci de simplification et d'harmonisation entre régimes.

Ces aménagements ne sont toutefois que partiels et limités. Une réflexion d'ensemble demeure, en conséquence, nécessaire sur la façon dont l'égalité entre hommes et femmes est conçue dans le système français de retraite et sur les évolutions souhaitables à terme, compte tenu des modifications du contexte social et des structures familiales.

Le Conseil d'orientation des retraites doit poursuivre et approfondir au cours des mois qui viennent sa réflexion sur cette thématique, en s'appuyant sur les premiers travaux qu'il a conduits en 2002 et dont on rappellera ici la teneur.

II- Les questions qui restent pour l'avenir

1 - Des questions de principe difficiles

Les réflexions sur le modèle français évoquées ci-dessus sont nécessaires pour savoir comment formuler de manière pertinente la problématique de l'égalité entre hommes et femmes. En effet, selon le modèle pris pour référence, cette problématique se traduit par des dispositifs de nature extrêmement variable.

Le système de protection sociale français est composite : il juxtapose, pour les femmes, droits propres tirés de l'activité professionnelle ou des périodes d'éducation des enfants et droits dérivés de ceux du conjoint. Cela s'explique par une évolution historique qui a conduit à superposer, au fil du temps, des normes d'inspirations diverses, répondant à des besoins qui changeaient. Cependant, cette évolution n'a pas été exempte d'ambiguïtés et la situation en résultant, de contradictions. La participation des femmes à la vie professionnelle, qui a fini par s'imposer de façon irréversible, reste, à certains égards, fragile, source de liberté mais aussi de difficultés. Le modèle traditionnel conserve de sa force dans les représentations sociales.

Définir aujourd'hui, pour la France, un modèle qui puisse servir de référence et structurer une réflexion prospective sur l'égalité entre hommes et femmes en matière de protection sociale, paraît ainsi difficile :

- L'hétérogénéité de la société française constitue un premier obstacle : hétérogénéité entre générations, mais aussi entre des groupes sociaux dans lesquels les arbitrages entre vie professionnelle et vie familiale demeurent très divers.
- L'absence de modèle explicite, susceptible de faire l'objet d'un consensus, est un deuxième obstacle. Le discours public valorisant l'idée de neutralité de l'Etat vis-à-vis des choix individuels et familiaux en est le meilleur témoignage. Une approche ouverte peut et doit, sans doute, tenir compte de la diversité des situations effectivement observées. Il est, cependant, peu aisé de définir des évolutions possibles en s'abstenant de toute réflexion sur le ou les modèles pris pour référence.

2 - Un bilan factuel nuancé

Les prises de position de principe pouvant servir de référence lorsque l'on envisage des modifications des règles des régimes, et permettant, à terme, d'organiser une certaine convergence entre ceux-ci, sur la base d'une conception commune de l'égalité, doivent être, par ailleurs, éclairées par un bilan précis de la situation des hommes et des femmes dans les régimes, compte tenu des règles actuellement applicables.

Les mesures qui ont pu être faites des disparités entre hommes et femmes en matière de retraite conduisent à un constat relativement nuancé.

D'importantes inégalités existent aujourd'hui entre hommes et femmes. Elles reflètent, cependant, très largement les inégalités constatées au cours de la vie active. Si ces inégalités doivent être corrigées, c'est d'abord au moment de l'activité qu'elles doivent l'être, les correctifs apportés par les régimes de retraite ne pouvant être que partiels dans un système à fondement professionnel. On constate, par ailleurs, que les inégalités entre hommes et

femmes s'atténuent, sans toutefois disparaître, au fil des générations. Le mouvement est certainement appelé à se poursuivre à l'avenir sous le double effet des progrès de l'activité féminine et de la montée en charge des avantages familiaux.

Les effets des réformes successives, intervenues depuis le début des années 90, sur la situation respective des hommes et des femmes, demeurent cependant insuffisamment connus. Les conséquences du développement de certaines situations qui ont pris une grande ampleur (temps partiel) ou dont les formes évoluent (situations matrimoniales, divorces...) méritent, par ailleurs, de faire l'objet d'études spécifiques.

3 - Les questions particulières à traiter

Au-delà de ces considérations générales, des questions particulières méritent examen et ont fait l'objet de premières discussions au Conseil : celles de certains avantages familiaux destinés à compenser des aléas de carrière liés à la présence d'enfant, et celles des avantages conjugaux.

Les validations de durée d'assurance

Ces validations diverses pour enfants, mises en place au cours du temps pour répondre à des besoins qui ont évolué, aboutissent à un édifice complexe pas toujours très cohérent et dont l'adéquation aux situations des personnes chargées de famille mérite d'être discutée.

Selon les dispositifs, la durée validée varie aussi bien que la référence de rémunération retenue pour déterminer le montant des droits accordés. Au cours du temps, et en fonction de considérations financières, les choix ont, en effet, été divers, ce qui conduit aujourd'hui à juxtaposer divers types de compensations :

- une compensation d'interruptions d'activité brèves (majorations de durée d'assurance) ou pouvant s'étendre jusqu'à l'entrée à l'école du plus petit des enfants de la famille (assurance vieillesse des parents aux foyers) ;
- une compensation par référence à un minimum (le SMIC dans le cas de l'assurance vieillesse des parents au foyer) ou au salaire pris en compte pour le calcul de la pension (majorations de durée d'assurance dans le régime général et les régimes spéciaux).

Comme on l'a dit, le cumul des divers avantages a des effets mal mesurés.

Enfin, s'applique dans certains régimes une condition de cessation d'activité, mise en place lorsque la jurisprudence a contraint à ouvrir le bénéfice des majorations aux hommes comme aux femmes.

Le mode de financement des avantages familiaux est, par ailleurs, extrêmement variable et a évolué au cours du temps, pour des raisons dans une certaine mesure contingentes (besoins de financement des régimes...).

L'assurance vieillesse des parents au foyer a, dès l'origine, donné lieu à cotisations prises en charge par la branche famille et versées au régime général.

Le coût des majorations de durée d'assurance est assuré par les régimes eux-mêmes et donc mutualisé en leur sein.

Le constat de la situation actuelle et les perspectives d'évolution des différents avantages familiaux conduisent à s'interroger sur l'éventuelle nécessité d'adaptations de l'ensemble. A ce titre, plusieurs pistes de réflexion peuvent être ouvertes, de façon purement exploratoire.

Les problèmes de cohérence évoqués précédemment et l'évolution des droits respectifs que les hommes et les femmes tirent de l'activité professionnelle, peuvent suggérer de fusionner l'assurance vieillesse des parents au foyer et les diverses majorations de durée d'assurance en un seul et nouveau dispositif destiné à compenser les effets des interruptions d'activité ou d'éventuels aléas de carrière (moindres rémunérations, moindres progressions de carrière...), pour les personnes assurant la charge de l'éducation des enfants.

Il conviendrait alors de prendre position sur :

- l'existence ou non d'une condition d'inactivité ;
- la durée validée ;
- le niveau de validation (SMIC, rémunération de référence pour le calcul de la pension, dernière rémunération avant la période considérée) ;
- un éventuel prolongement dans les régimes complémentaires du droit accordé dans les régimes de base.

Les choix possibles sur ces différents points renvoient, cependant, à la question du modèle social et familial que l'on a pour référence :

- si ce modèle est celui de femmes ayant une activité aussi proche que possible que celle des hommes, on penchera plutôt pour une validation de périodes brèves, mais sur des bases voisines du salaire d'activité ;
- si, en revanche, on estime légitime de longues interruptions d'activité des mères pour l'éducation des enfants, on prévoira des durées de validation longues, sur des bases sans doute minimales ;
- si l'on souhaite, par ailleurs, inciter au partage des rôles parentaux entre hommes et femmes, on pourra, comme cela existe dans certains pays scandinaves, n'accorder la totalité des congés et validations susceptibles d'y être associées qu'en cas de partage de ces congés entre les parents. On peut aussi imaginer des partages de droits se faisant de façon strictement volontaire.

Les préférences par rapport à ces différentes options sont sans doute variables selon les individus et les catégories sociales. Mais elles renvoient d'abord à la perspective générale que l'on se fixe pour l'évolution à long terme du rôle des hommes et des femmes et de leur place dans la société.

On pourrait concevoir une modulation du droit accordé à un niveau en rapport avec la rémunération d'activité pour une durée donnée et à un niveau forfaitaire en cas d'inactivité au-delà de cette durée. L'évolution du droit, notamment du droit communautaire, devrait conduire à l'octroi d'avantages identiques aux hommes et aux femmes remplissant les mêmes

conditions⁸. Ceci pousserait à prévoir une condition d'inactivité, laissant alors ouverte la question de la compensation, pour les mères de famille n'interrompant pas leur activité, de moindres rémunérations, de moindres progressions de carrière ou de travail à temps partiel.

La réflexion sur ce sujet doit être conduite de façon articulée avec les évolutions relatives aux diverses formes de congés accordés aux parents par le droit du travail ou pris en charge par la branche famille.

Les avantages conjugaux

La conception des dispositifs de réversion au bénéfice du conjoint survivant est marquée par la référence à un modèle du couple dans lequel l'homme, actif, est la source principale de revenu et la femme, au foyer, assure la gestion domestique et l'éducation des enfants.

Ces dispositifs ont évolué pour tenir compte du développement de l'activité féminine et dans une certaine mesure de l'évolution des situations familiales (divorce notamment). La situation actuelle soulève cependant de nombreuses questions tenant à l'hétérogénéité et l'inégalité des dispositifs organisés dans les différents régimes (qui demeurent, malgré les évolutions résultant de la réforme de 2003), à la faible lisibilité des objectifs qu'ils poursuivent et à la complexité de leur mise en œuvre. En outre, l'existence d'un avantage spécifique de retraite bénéficiant aux personnes vivant en couple est parfois remise en cause dans son principe même : certains pays ont supprimé toute forme de réversion.

Cette diversité aboutit à des inégalités de situation dont il serait utile de mesurer la portée, notamment par la réalisation de cas types qui pourraient alimenter la réflexion du Conseil d'orientation des retraites.

Par ailleurs, la diversité qui subsiste dans les règles marque une hésitation entre deux logiques : une logique visant à n'accorder la réversion qu'aux conjoints survivants titulaires de ressources insuffisantes, à laquelle s'oppose une logique visant à accorder la réversion à l'ensemble des survivants, quels que soient leurs ressources ou leurs droits propres à pension, de manière à garantir le maintien de leur niveau de vie antérieur.

Enfin, le développement constaté du nombre de couples dans des situations de concubinage stable peut conduire à s'interroger sur l'absence de prise en compte d'un fait aussi répandu, dans le cadre du droit social, traditionnellement attaché à la prise en considération des situations de fait. Cette interrogation est aujourd'hui renouvelée par la revendication exprimée d'une extension du bénéfice de la réversion aux "Pacsés".

Pour argumenter une position sur ces sujets, une clarification des objectifs du système de réversion est nécessaire. La position pourra, en effet, varier selon que l'on considère que la réversion est faite pour compenser le désavantage professionnel subi par les personnes assurant au sein d'un couple les tâches domestiques et l'éducation des enfants (généralement les femmes) ou que, par exemple, elle doit simplement, consacrant le choix d'une vie en couple, assurer, au décès de l'un des deux membres d'un couple, le maintien du niveau de vie antérieur du survivant. La question du statut juridique du couple considéré (marié, en concubinage ou sous le régime du Pacs) est une deuxième question.

⁸ Le droit communautaire ne prévoit toutefois une application stricte de ce principe que dans certains régimes (régimes complémentaires, fonction publique, etc.).

Une réflexion sur de possibles adaptations du système de réversion doit s'appuyer sur les défauts aujourd'hui constatés, mais aussi prendre en compte une situation qui évolue dans le temps et place dans une position très différente les générations successives.

Les données issues de l'échantillon interrégimes des retraités exploité par la direction de la recherche, de l'évaluation, des études et des statistiques du Ministère chargé des affaires sociales, montrent que, pour les retraitées actuelles, les pensions de réversion jouent un rôle déterminant pour compenser des droits personnels à pension très sensiblement inférieurs à ceux des hommes. Même si l'activité professionnelle des femmes et l'assurance vieillesse des parents au foyer devraient à terme contribuer à sensiblement rapprocher le montant des droits propres des femmes de celui des hommes, un écart subsistera, maintenant d'actualité la question d'un droit à pension de réversion.

En raison de l'extraordinaire hétérogénéité du point de départ, il pourrait être suggéré de définir un schéma cible pour l'ensemble des régimes, correspondant à quelques objectifs clairs et d'organiser un dispositif transitoire. Une telle démarche conduirait à prendre position sur des questions telles que celles qui suivent.

- Prévoit-on ou non des conditions de ressources ou de cumul avec un droit personnel ?
- Prévoit-on une condition d'âge ?
- Ouvre-t-on le droit aux membres de couples non mariés ?
- Quel traitement prévoit-on en cas de divorce ?
- Quel taux retient-on pour déterminer le montant de la réversion ?

Le Conseil d'orientation des retraites a très clairement et unanimement écarté toute idée de suppression de la réversion, qui demeure nécessaire dès lors que perdurent des inégalités entre hommes et femmes résultant de la différenciation de leurs rôles dans le travail et dans la famille.

Des chiffrages de l'impact global de telle ou telle mesure, ainsi qu'une analyse à partir de cas types sont nécessaires pour éclairer les choix à faire. Mais, avant tout, il est aujourd'hui nécessaire de réfléchir sur les objectifs que l'on souhaite assigner au système de réversion et de prendre en compte les aspirations qu'expriment non seulement certaines demandes récurrentes, mais aussi les choix d'assurance qui sont faits par des ménages ou les salariés d'entreprises qui peuvent les financer, pour se prémunir contre ce qu'ils jugent être des risques.

* *
*

Les pistes ouvertes marquent l'importance des sujets considérés pour l'avenir de notre système de retraite et des solidarités qu'il incarne. Elles conduisent à aborder des questions de fond concernant la famille et le couple.

Plus généralement, la recherche de l'égalité entre hommes et femmes devrait conduire à de nouvelles évolutions des règles des régimes de retraite, tenant compte des évolutions de la société et permettant une certaine remise en ordre de dispositifs, mis en place au cours du

temps et qui apparaissent, aujourd'hui, peu cohérents entre eux, divers selon les régimes, et d'une logique parfois incertaine.

Ceci suppose une réflexion sur le long terme qui doit nécessairement replacer la question des inégalités entre hommes et femmes dans le cadre plus général de l'ensemble des inégalités. On fait ici référence, notamment, aux inégalités entre catégories sociales, entre régimes de retraite ou entre couples et isolés, qui peuvent être d'une importance comparable à celles qui existent entre hommes et femmes. La question qui se pose alors est de savoir comment articuler le traitement des différentes formes d'inégalité.

La situation des hommes et des femmes vis-à-vis de la retraite

Éléments de constat et de prospective

Fiche n° 2

Comparaison des montants de pension des hommes et des femmes

Malgré les mécanismes de redistribution importants mis en œuvre au bénéfice des femmes au sein des régimes de retraite, les écarts de niveaux de pension entre hommes et femmes restent élevés. Cette situation évolue au fil des générations. Ce n'est cependant qu'à partir de la génération 1950 que l'activité féminine s'est rapidement développée. Il est normal que l'on n'en trouve pas encore la trace lorsque l'on examine la situation des femmes actuellement à la retraite.

I - Des inégalités de pension importantes entre hommes et femmes

En 2001, les femmes retraitées de 60 ans et plus percevaient une pension totale mensuelle égale à 848 € inférieure de 42 % de la pension des hommes (qui s'élevait à 1 461 € mensuels).

Tableau 1. Montant mensuel moyen (en €) des différents avantages vieillesse composant la retraite globale des retraités de droit direct en 2001

		60 à 64 ans	65 à 74 ans	75 à 84 ans	85 ans et plus	Ensemble
Hommes						
Avantage principal de droit direct	(1A)	1 417	1 384	1 379	1 187	1 383
Avantage de réversion		4	6	11	19	7
Avantages accessoires		54	65	73	63	64
Allocations du minimum vieillesse		5	6	8	18	7
Retraite totale	(1B)	1 480	1 461	1 471	1 287	1 461
Femmes						
Avantage principal de droit direct	(2A)	892	644	580	506	650
Avantage de réversion		61	124	222	280	158
Avantages accessoires		34	31	31	25	31
Allocations du minimum vieillesse		7	7	11	24	10
Retraite totale	(2B)	994	806	843	835	848
Pensions femmes / pensions hommes						
Avantage principal de droit direct	(2A)/(1A)	0,63	0,46	0,42	0,43	0,47
Retraite totale	(2B)/(1B)	0,67	0,55	0,57	0,65	0,58

Champ : retraités de droit direct de 60 ans et plus.

Source : DREES - Echantillon interrégimes de retraités 2001

La pension de réversion constitue une part importante de la pension de retraite des femmes (le tiers pour les retraitées âgées de 85 ans et plus) et réduit les écarts entre hommes et femmes que l'on observe sur les droits propres⁹. En effet, si l'on considère uniquement les pensions de

⁹ La pension de droit propre correspond à la pension perçue à titre personnel, également appelée droit direct.

droit direct, les écarts entre hommes et femmes sont sensiblement plus importants (53 % au lieu de 42 %) (tableau 1).

Ces disparités à la retraite reflètent les écarts sur le marché du travail, en termes de participation à l'activité ainsi que de rémunérations. Les femmes retraitées en 2001 ont des durées moyennes validées¹⁰ inférieures de 11,5 ans à celle des hommes (tableau 2).

Tableau 2 - durée moyenne validée des retraités de droit direct, selon l'âge et le sexe en 2001 (en années)

	60 à 64	65 à 69	70 à 74 ans	75 à 84	80-84	85 et plus	Ensemble
Hommes	41	41,5	42	43	44	41	42
Femmes	35,25	30,5	29,75	29,75	28,75	28,25	30,5

Source : EIR 2001, Coëffic, 2002

Champ : retraités de droit direct de 60 ans et plus

La grande majorité des hommes retraités en 2001 (près de 85 %) avaient validé une carrière complète¹¹ contre seulement 39 % des femmes.

La pension de droit direct est plus élevée pour les générations de femmes les plus jeunes, qui ont davantage participé au marché du travail. Cependant, la pension de réversion bénéficiant davantage aux femmes plus âgées, la pension totale est relativement similaire quelle que soit la tranche d'âge¹².

Il est important de noter que ces données sur les pensions moyennes excluent 5 % de retraités (Coëffic, 2002), presque exclusivement des femmes, qui n'ont jamais travaillé et qui touchent seulement des avantages de réversion.

II – De nombreuses femmes retraitées bénéficient des minima de pension

Les faibles droits acquis conduisent de nombreuses femmes à bénéficier de minima de pension. En 2003, une femme retraitée sur deux du régime général voit sa pension portée au minimum contributif¹³, alors que ce dispositif concerne 25 % des hommes.

Enfin, même si les titulaires de faibles retraites ne bénéficient pas automatiquement du minimum vieillesse¹⁴, puisque l'obtention de cette prestation dépend des ressources globales

¹⁰ Il s'agit de durées validées entrant dans le calcul des droits à retraite, c'est-à-dire incluant non seulement les durées travaillées mais aussi les validations de périodes d'éducation des enfants.

¹¹ Avoir effectué une carrière complète signifie que la durée validée par le retraité est supérieure ou égale à la durée requise (pour bénéficier du taux plein).

¹² Les femmes âgées de 60 à 64 ans ont une durée d'assurance et un niveau de pension nettement supérieurs à ceux des retraitées âgées de 65 à 69 ans. Il s'agit d'un effet de structure, les départs entre 60 et 64 ans étant plutôt le fait de femmes à carrière complète.

¹³ Le minimum contributif conduit à majorer la pension des personnes ayant liquidé leur pension à taux plein, jusqu'à un montant égal à 6 706 € annuels en 2004. Si la durée d'assurance de la personne considérée est inférieure à 160 trimestres, le montant servi est proratisé.

du ménage, les femmes représentent 62 % des 670 000 bénéficiaires de ce minimum en 2002. Au-delà de 90 ans, 18 % des femmes sont allocataires du minimum vieillesse contre 9 % des hommes du même âge (Chaput, 2004).

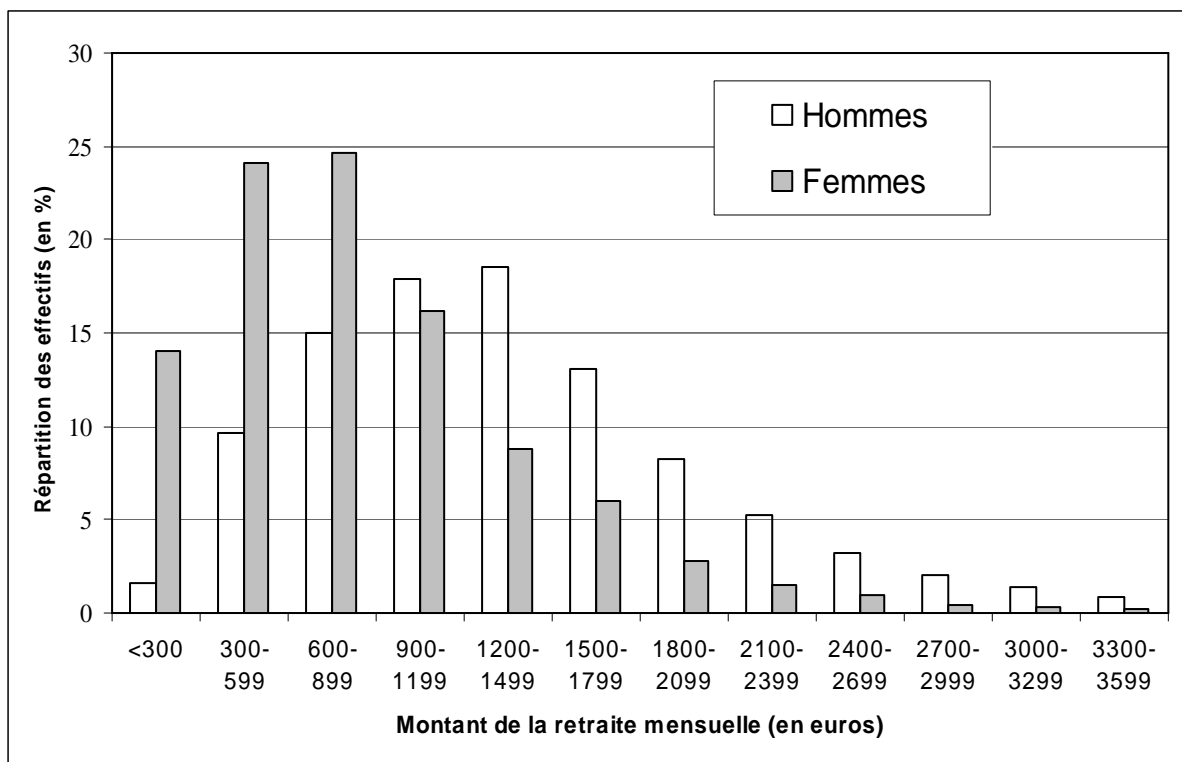
III – Une dispersion des montants de pension plus importante pour les femmes que pour les hommes

Les pensions des femmes sont plus dispersées que celles des hommes. Le rapport interdécile de l'avantage principal de droit direct est deux fois plus élevé pour les retraites féminines que pour les retraites masculines (9,4 contre 4,5). Lorsqu'on considère les retraites totales, le rapport interdécile est plus faible et s'élève à 4,3 pour les hommes et à 7,0 pour les femmes, ce qui met en évidence le rôle important joué par la pension de réversion. La plus forte dispersion chez les femmes s'explique en particulier par plus grande disparité de leurs situations, certaines femmes ayant des carrières complètes, d'autres ayant des carrières incomplètes qui peuvent être très courtes.

Près de 40 % des femmes retraitées perçoivent moins de 600 € contre seulement 10 % des hommes (graphique 1).

Graphique 1 – Répartition des hommes et des femmes retraités selon le montant global de leur retraite (en €) en 2001

¹⁴ Le minimum vieillesse est un minimum social, accordé sous conditions de ressources à partir de 65 ans. Les ressources annuelles doivent être inférieures à 7 368 € pour une personne seule et à 12 905 € pour un ménage.



Champ : retraités de droit direct âgés de 60 ans et plus
Source : DREES – Echantillon interrégimes de retraites, 2001

IV – Un constat différent selon le régime d’affiliation

La pension de droit propre des femmes du secteur privé représente 39 % de celle des hommes. Près de la moitié d’entre elles ont validé moins de 100 trimestres pour le calcul de leur pension.

NOTE : rapport entre le montant moyen des 10 % de personnes percevant les retraites les plus élevées et le montant moyen des 10 % de personnes percevant les retraites les plus faibles.

Dans la fonction publique d’Etat (cf. tableau 3), l’écart est moindre, reflétant des disparités de parcours professionnels moins importantes (rémunérations et durées de carrière) entre hommes et femmes. La pension de droit propre des femmes s’élève à 80 % de celles des hommes¹⁵.

Tableau 3. Montants mensuels moyens bruts des droits propres des femmes selon leur régime de base d’affiliation

	Effectifs	Montant moyen des	Rapport des
--	-----------	-------------------	-------------

¹⁵ Ce ratio est calculé pour les retraités de droit propre âgés de 60 ans et plus, ce qui permet la comparaison avec les autres régimes. Si on calcule le ratio pour l’ensemble des retraités de la fonction publique d’Etat (y compris ceux âgés de moins de 60 ans), la pension des femmes représente 85 % de celle des hommes (Cour des Comptes, 2003).

Régime de base	(en % de l'ensemble)	droits directs (régime de base et complémentaires) en €	montants moyens perçus par les femmes / ceux des hommes
ENSEMBLE DES RETRAITEES DE DROIT DIRECT	100,0	650	0,47
RETRAITEES UNIPENSIONNEES	74,4	635	0,43
Ensemble des anciennes salariées	64,6	683	0,42
dont :			
• Salariées du secteur privé (régime général)	56,0	583	0,37
• Fonctionnaires civils d'Etat	5,3	1625	0,79
• Fonctionnaires CNRACL	1,6	1065	0,72
Ensemble des anciennes non salariées	9,8	313	0,51
dont :			
• Exploitantes agricoles (MSA)	8,7	298	0,56
RETRAITEES POLYPENSIONNEES*	25,6	695	0,55
Ensemble des anciennes salariées	18,4	771	0,54
dont :			
• Salariées du secteur privé (régime général)	11,7	603	0,45
• Fonctionnaires civils d'Etat	2,0	1270	0,74
• Fonctionnaires CNRACL	2,9	1068	0,80
Ensembles des anciennes non salariées	6,4	483	0,58
dont :			
• Exploitantes agricoles (MSA)	4,8	439	0,70
• Commerçantes (ORGANIC)	1,1	486	0,58

NOTE : Ne figurent séparément dans ce tableau que les régimes de base principaux dont le nombre de retraitées de droit direct dépasse 1% du total.

* Les polypensionnées sont classées ici selon leur régime de base principal, celui où elles ont validées au moins la moitié de leurs trimestres d'assurance.

Source : DREES, EIR 2001, Coeffic 2002

Références

CHAPUT Hélène, 2004, « L'allocation supplémentaire du minimum vieillesse », Document de travail, Série Statistique, DREES, n° 60.

COEFFIC Nicole, 2002, « Les montants des retraites perçues en 2001 », *Etudes et résultats*, n° 183, DREES

COUR DES COMPTES, 2003, « Les pensions des fonctionnaires civils de l'Etat », rapport au Président de la république, avril.

Fiche n° 3

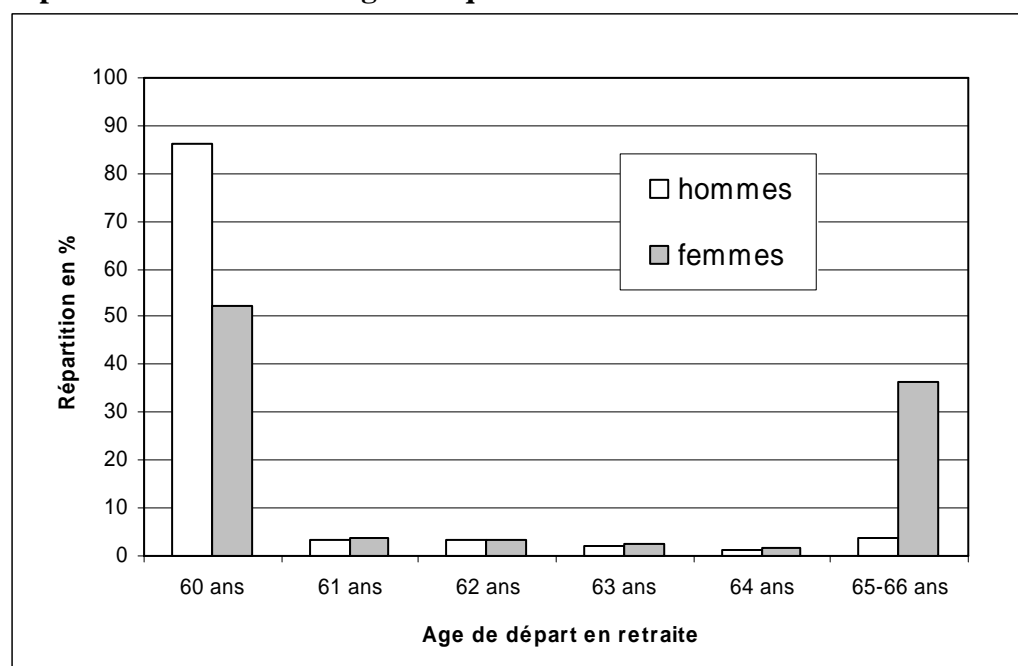
Comparaison des âges de liquidation des pensions des hommes et des femmes

Ayant, en général, effectué des carrières plus courtes, les femmes partent plus tardivement à la retraite que les hommes, dans la plupart des régimes, à l'exception de la fonction publique.

I - Les femmes partent à la retraite plus tardivement que les hommes dans l'ensemble des régimes ...

Parmi les unipensionnés¹⁶ du secteur privé de la génération 1934, 52 % des femmes sont parties à la retraite à 60 ans (âge minimum légal) et plus d'un tiers à 65 ans et plus. Le profil d'âge de départ des hommes de cette génération est très différent, 86 % d'entre eux liquidant leurs droits à 60 ans et seulement 4 % à 65 ans et plus (graphique 1).

Graphique 1 – Unipensionnés du régime général nés en 1934, hommes et femmes
Répartition en % selon l'âge de liquidation de la retraite



Champ : retraités de droit direct (hors invalides) en 2001, nés en 1934 (âgés de 66 ans) et unipensionnés du régime général

Source : DREES – Echantillon interrégimes de retraités, 2001

Ces profils de départ différents, en particulier la proportion importante de liquidations à 65 ans chez les femmes, s'expliquent par des durées de carrière beaucoup plus courtes et par les conditions d'ouverture du droit à pension dans le régime général et les régimes alignés. En effet, avant la réforme de 2003, la décote appliquée en cas de départ avant 65

¹⁶ Un unipensionné n'a cotisé qu'à un seul régime de base. Un polypensionné a connu une affiliation à plusieurs régimes de base.

ans sans avoir la durée requise pour bénéficier du taux plein (160 trimestres) était importante (- 10 % d'abattement sur le montant de la pension par année d'anticipation). Un départ à 65 ans permettait de bénéficier du taux plein quelle que soit la durée validée. Il rendait en outre éligible au minimum contributif.

Ainsi, parmi les femmes qui sont parties à taux plein dans la génération 1934 (soit 87 % des femmes), 4 sur 10 en ont bénéficié en partant à 65 ans (avec une carrière incomplète). 12,6 % des femmes sont parties avec un taux réduit.

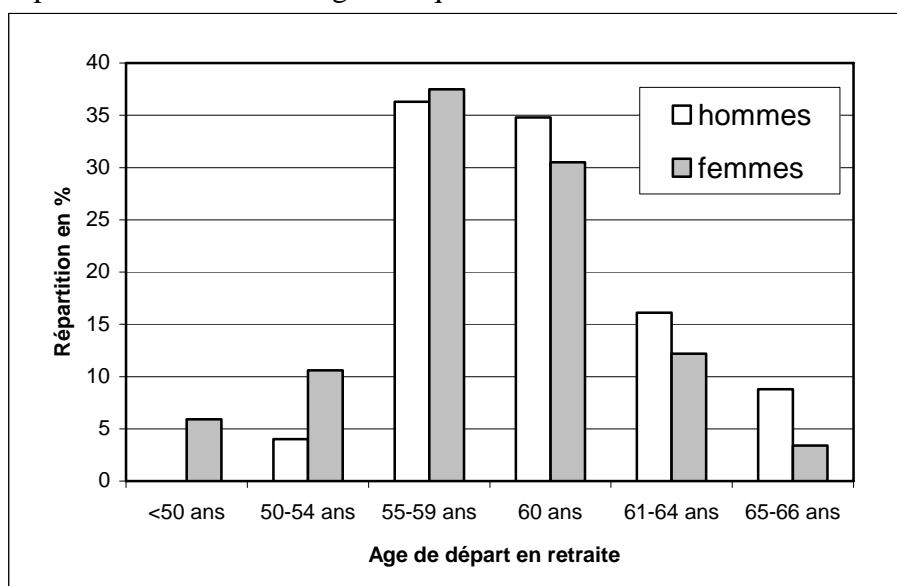
L'assouplissement de la décote introduite par la loi de 2003 ainsi que la hausse de l'activité féminine devraient conduire à une modification de ces profils d'âges de départ à la retraite.

Les hommes unipensionnés du régime général liquident actuellement leurs droits en moyenne à 60,4 ans, soit 1,7 an plus tôt que les femmes. Ces moyennes sont cependant peu significatives, en tous cas pour les femmes, dont les départs se concentrent à deux âges, 60 et 65 ans.

II - ... sauf dans la Fonction publique civile

Dans la Fonction publique civile, les femmes partent à la retraite plus tôt que les hommes (graphique 2). 54 % des unipensionnées de la génération 1934 ont liquidé leurs droits avant 60 ans (40 % pour les hommes). A 60 ans, 84 % des femmes et 75 % des hommes sont partis à la retraite.

Graphique 2 – Unipensionnés de la Fonction publique civile nés en 1934, hommes et femmes. Répartition en % selon l'âge de liquidation de la retraite



Champ : retraités de droit direct (hors invalides) en 2001, nés en 1934 (âgées de 66 ans) et unipensionnés de la fonction publique

Source : DREES – Echantillon interrégimes de retraités, 2001

Des abattements moindres en cas de carrières incomplètes, la possibilité de partir dès 15 ans de service pour les mères d'au moins trois enfants¹⁷ et une part plus faible de durées d'assurance plus courtes que chez les femmes du secteur privé expliquent ces profils d'âges de départ différents.

Les hommes unipensionnés de la Fonction publique civile liquident ainsi leurs droits en moyenne à 59 ans ; les femmes à 57,3 ans.

Références

COEFFIC Nicole, 2003, « L'âge de liquidation de la génération 1934 », *Etudes et résultats*, n° 237, DREES.

COUR DES COMPTES, 2003, « Les pensions des fonctionnaires civils de l'Etat », rapport au Président de la république, avril.

INSEE, *Regards sur la parité*

¹⁷ Les liquidations au titre de mère de famille d'au moins 3 enfants concerne 17,3 % des pensions liquidées par les femmes en 2001. Un tiers de ces femmes sont parties à 55 ans et plus, 40 % entre 50 et 54 ans et 26 % avant 50 ans. Leur âge moyen de liquidation s'élève ainsi à 51 ans et 8 mois. Il semble, d'après la Cour des Comptes (2003), que ces dispositions permettant un départ anticipé sont davantage utilisées comme un moyen de mettre fin plus tôt à une carrière dans une perspective de « préretraite » « plutôt que comme un moyen de mettre fin beaucoup plus tôt à une carrière professionnelle au service de l'Etat soit pour se consacrer à l'éducation des enfants, soit pour entreprendre une activité professionnelle dans un autre secteur ».

Fiche n° 4
Quelques éclairages prospectifs sur l'évolution future
des retraites des hommes et des femmes

Selon des exercices prospectifs conduits, notamment, à l'INSEE, les écarts de pension moyenne entre hommes et femmes se réduiraient en projection sans toutefois totalement disparaître. Les âges de liquidation convergeraient entre hommes et femmes.

La fiche utilise ici des données obtenues à partir du modèle de microsimulation de l'Insee DESTINIE, qui projette pour un échantillon d'individus les trajectoires familiales et professionnelles dans le futur et les droits sociaux susceptibles d'en résulter, compte tenu de la réglementation applicable. Les résultats présentés concernent l'évolution des pensions des salariés du secteur privé en totalisant pensions de base et complémentaires.

Ces travaux ont un caractère exploratoire ; ils méritent d'être approfondis pour affiner, en particulier, la simulation des effets de la réforme de 2003 et des comportements de départ à la retraite des assurés sociaux.

I - Des écarts de pension moyenne entre hommes et femmes qui se réduiraient en projection

Sous l'effet de l'accroissement de l'activité féminine et de la hausse des qualifications des femmes, l'écart entre les niveaux de pension des hommes et des femmes s'amenuiserait au fil des générations. Ce phénomène s'observe déjà sur les générations actuellement à la retraite mais les évolutions sont lentes (voir fiche n° 2). Cette réduction des écarts de pension devrait néanmoins s'amplifier dans le futur, sous l'effet de l'arrivée à la retraite des générations 1950 et suivantes, pour lesquelles la participation au marché du travail a été nettement plus importante que pour leurs aînées (voir fiche n° 9). Ces générations ne partiront à la retraite qu'à partir de 2010, d'où la nécessité de recourir à des exercices de simulation.

En projection, les écarts des pensions de droit direct entre hommes et femmes devraient se réduire, mais demeurer importants chez les salariés du secteur privé en raison, notamment, de la persistance d'écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Ainsi, les femmes de la génération 1965-1974 percevraient une pension de droit direct inférieure d'un peu plus d'un tiers à celle des hommes. Ce resserrement des écarts proviendrait essentiellement de la hausse des durées validées par les femmes (tableau 1).

Tableau 1 - Durée validée moyenne des retraités du secteur privé, selon la génération et le sexe (en années)

Génération	Femmes			Hommes	
	Durées validées hors majorations et hors AVPF (a)	Majoration de durée d'assurance pour enfants (b)	AVPF (c)	Durées validées totales (a+b+c)	Durées validées totales
1940-1944	27,9	4,3	2,5	34,7	42,1
1945-1954	30,3	3,9	2,8	37,0	41,2
1955-1964	31,3	4,3	3,6	39,2	41,0
1965-1974	31,6	3,9	2,7	38,2	40,3

Source : modèle de microsimulation Destinie, INSEE

Note : les durées acquises au titre de l'AVPF par les hommes sont négligeables. L'Assurance Vieillesse des Parents au Foyer permet de valider certaines périodes d'inactivité pour l'éducation des enfants.

Source : Bonnet, Buffeteau, Godefroy, 2005

II - Des âges de départ à la retraite qui convergeraient entre hommes et femmes

En ce qui concerne les comportements de départ à la retraite, l'augmentation de l'âge de fin d'étude et la hausse de la durée d'assurance requise pour l'octroi du taux plein tendraient à repousser l'âge moyen de départ à la retraite. Pour les femmes du secteur privé, cet effet serait en partie compensé par celui de la hausse de leur participation à l'activité professionnelle, qui rendrait moins nécessaire qu'aujourd'hui d'attendre 65 ans pour obtenir le taux plein. En revanche, l'âge moyen de départ à la retraite des hommes reculerait. Au total, l'âge de liquidation des hommes et celui des femmes salariés du secteur privé convergeraient pour devenir sensiblement identiques.

Références

BONNET C., BUFFETEAU S. ET GODEFROY P. (2004), « Retraites : vers moins d'inégalités entre hommes et femmes ? », *Population et Sociétés*, n° 401, INED

BONNET C., BUFFETEAU S. ET GODEFROY P. (2005), « Disparités de retraite de droit direct entre hommes et femmes : quelles évolutions ? », document de travail INSEE, à paraître.

Présentation des droits familiaux et conjugaux
existant dans les régimes de retraite en France

Les deux fiches qui suivent présentent les différents droits familiaux et conjugaux existant dans les régimes de retraite. Ces droits bénéficient principalement aux femmes. Les uns (droits familiaux) constituent des droits propres à pension, les autres prennent la forme de droits dérivés de ceux de leur conjoint (pensions de réversion).

La description qui suit met en évidence une complexité certaine de ces dispositifs, mis en place au fil du temps et qui poursuivent des finalités diverses. L'ensemble, cependant, constitue des compensations qui s'articulent pour assurer une certaine sécurité matérielle aux femmes, le moment de la retraite venu.

Fiche n° 5 – Les droits familiaux

En France, les sommes versées par les régimes de retraite au titre des avantages familiaux représentent environ 8 % du total des pensions en 2002.

Les deux principaux avantages familiaux, que l'on considère le nombre de bénéficiaires ou les sommes en jeu, sont aujourd'hui les bonifications ou majorations¹⁸ de durée d'assurance pour enfants, et l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF).

Leur montée en charge n'est pas achevée. En effet, créées dans les années 70, elles n'auront leur plein effet que pour les générations ayant eu leurs enfants postérieurement. En conséquence, la part de ces droits familiaux dans les dépenses des régimes devrait continuer de croître au cours des prochaines années.

S'y ajoutent des majorations ou bonifications du montant des pensions pour les hommes et les femmes ayant élevé trois enfants ou plus, des majorations pour conjoints ou enfants à charge et, enfin, dans certains régimes, des possibilités de départ anticipé à la retraite pour les parents de trois enfants.

Les droits familiaux correspondent à différents objectifs :

- corriger les inégalités dans les droits à pension, pouvant résulter des charges de famille (compensation des effets des interruptions d'activité, du handicap en termes de progression de carrière...);
- compenser le défaut d'épargne pouvant résulter de la charge d'enfants ;
- compenser les charges liées, pour le retraité, à la présence d'enfants ou d'un conjoint sans revenu ;
- rétribuer les personnes qui, ayant eu des enfants, contribuent à l'équilibre futur des régimes de retraite ;
- encourager la natalité.

I - Les majorations ou bonifications de durée d'assurance pour enfants

De telles majorations ou bonifications existent dans l'ensemble des régimes de base à l'exception de la SNCF.

Limitée aux mères de famille, la majoration de durée d'assurance (MDA) a été mise en place en 1971 dans le régime général. Depuis la loi du 3 janvier 1975, la MDA est de deux ans par enfant et est ouverte dès le premier enfant. Ainsi, aujourd'hui, le régime général et les régimes alignés sur celui-ci (salariés agricoles, commerçants et artisans) accordent aux femmes un trimestre d'assurance supplémentaire par année pendant laquelle elles ont élevé un enfant dans la limite de 8 trimestres (2 ans) par enfant. La MDA est accordée qu'il y ait ou non

¹⁸ La terminologie varie selon les régimes.

interruption d'activité. Les majorations pour enfants concernent les enfants légitimes, naturels ou adoptés.

En cas de congé parental, la mère, salariée du secteur privé, peut bénéficier dans le régime général d'une validation de durée d'assurance égale à la durée effective du congé (jusqu'à trois ans par enfant), qui prime sur la majoration (MDA) de deux ans, si son application est plus favorable à la mère. Le père peut bénéficier en tout état de cause d'une validation de durée d'assurance égale à la durée de ce congé, s'il le prend (soit trois ans au maximum par enfant).

Peuvent s'ajouter à ces droits, depuis la réforme de 2003, une validation spécifique au titre des enfants handicapés (dans la limite de 2 ans par enfant). De même un congé de solidarité familiale permet de valider jusqu'à 6 mois de temps passé à assister un parent malade.

De telles dispositions n'existent pas dans les régimes complémentaires des salariés du secteur privé relevant de l'ARRCO et de l'AGIRC. En revanche, à l'IRCANTEC, dès le premier enfant, le régime sert une bonification de points par enfant élevé aux cotisants qui justifient avoir interrompu leur activité professionnelle pour élever leurs enfants.

Dans les régimes spéciaux et les régimes de la fonction publique, avant réforme de 2003, la majoration était en principe d'un an par enfant et on la qualifiait de « bonification de durée d'assurance ». Cependant, dans certains régimes (par exemple : EDF-GDF) deux enfants ouvrent droit à une majoration de trois années.

Le principe communautaire d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes a amené la France à revoir le dispositif de bonifications de durée d'assurance pour enfant accordé aux femmes, dans les trois fonctions publiques¹⁹. Les systèmes de retraite correspondant ont, en effet, été qualifiés de régime professionnels par la Cour de justice de l'Union européenne et entrent de ce fait dans le champ de dispositions communautaires qui imposent un traitement identique des hommes et des femmes. C'est ce qu'a jugé la jurisprudence Griesmar. La loi portant réforme des retraites, tirant les conséquences de cette jurisprudence distingue le cas des enfants nés après le 1^{er} janvier 2004 et celui des enfants nés avant cette date. Il faut désormais distinguer les différents types de validation suivants dans les régimes de fonctionnaires.

Prise en compte gratuite de périodes pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} janvier : Pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} janvier 2004, la bonification d'un an par enfant des années de services effectuées par les femmes fonctionnaires est remplacée par une validation des périodes d'interruption ou de réduction d'activité effectivement consacrées à l'éducation d'un enfant ou aux soins donnés à un enfant malade. Cette possibilité bénéficie aux femmes et aux hommes. La période totale validée peut atteindre une durée de trois ans par enfant.

Sont concernées les périodes correspondant à :

- un temps partiel de droit pour élever un enfant ;
- un congé parental ;
- un congé de présence parentale ;
- une disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans.

¹⁹ Voir l'affaire Griesmar

Cette validation s'ajoute à la durée de services validés pour le calcul du montant de la pension et elle est prise en considération pour l'éventuelle application de la décote ou de la surcote ;

Majoration de six mois liée à l'accouchement, pour les enfants nés après le 1^{er} janvier 2004 : Pour compenser les désavantages de carrière qu'induit l'interruption de service liée à l'accouchement, la loi institue pour les femmes fonctionnaires une majoration de durée d'assurance de deux trimestres par enfant né après le recrutement dans la fonction publique. Cette majoration s'ajoute à la validation du congé de maternité.

Cette majoration ne peut se cumuler avec la durée d'assurance prise en compte au titre de la validation de trois années lorsque celle-ci est supérieure ou égale à six mois. Elle ne s'additionne pas aux services validés pour le calcul du montant de la pension (liquidation), mais il en est tenu compte pour la mise en œuvre éventuelle de la décote ou de la surcote.

Majoration pour l'éducation d'un enfant handicapé : La loi crée, en outre, au bénéfice des fonctionnaires élevant à leur domicile un enfant de moins de 20 ans, atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80%, une majoration de durée d'assurance d'un trimestre par période d'éducation de 30 mois, dans la limite de quatre trimestres.

Bonification pour les enfants nés ou adoptés avant le 1^{er} janvier 2004 : Pour les enfants nés ou adoptés avant le 1^{er} janvier 2004, la bonification d'un an par enfant est maintenue et son bénéfice étendu aux hommes. Pour en bénéficier, les fonctionnaires doivent avoir interrompu leur activité dans des conditions fixées par décret et élevé l'enfant pendant neuf ans au moins avant son 21^{ème} anniversaire. Les difficultés de mise en œuvre de cette disposition au regard des droits précédemment ouverts au titre de ces enfants déjà nés ont conduit à des aménagements que l'on ne détaillera pas ici.

Dans le régime des professions libérales où jusque là rien n'existait, depuis la loi de 2003, des points supplémentaires peuvent être attribués aux femmes ayant accouché au cours d'une année civile d'affiliation au régime au titre du trimestre civil au cours duquel sera survenu l'accouchement ainsi qu'aux personnes ayant exercé leur activité libérale en étant atteintes d'une invalidité entraînant pour elles l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Au total, existent à présent :

- des majorations de durée d'assurance attribuées automatiquement et exclusivement aux femmes au titre de l'éducation des enfants, qu'elles aient ou non interrompu leur activité ;
- des validations accordées en cas de congé parental (ou de disponibilité, voire de temps partiel), au père ou à la mère, à condition d'avoir cessé son activité et jusqu'à concurrence de 3 ans par enfant ;

On observe que le rôle joué et la valeur attribuée à ces majorations ou validations varient selon les régimes et les types de droits (prise en compte pour l'accès au taux plein, prise en compte à divers niveaux du calcul de la pension...).

Quelques données sur l'impact des majorations :

Au 31 décembre 1999, 79 % des femmes retraitées du régime général bénéficient de la majoration de durée d'assurance. Pour les bénéficiaires, la durée moyenne de majoration s'élève à 6 ans (mais seulement 5,3 ans en moyenne interviennent dans la durée validée, du fait des écètements du durée prise en compte pour le calcul des pensions). Le coût annuel des majorations s'élèverait à 3 milliards d'€ (Maingueneau, 2005). A terme avec une descendance moyenne de 2 enfants par femme, ces majorations conduiraient à valider 4 années par femme en moyenne dans les régimes concernés.

Environ 100 000 femmes sont en congé parental chaque année dans le secteur privé et le secteur public, 99 % des salariés en congé parental sont des femmes.

II - L'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF)

L'assurance vieillesse des mères au foyer, créée en 1972 pour les mères de famille inactives, a été étendue aux pères de famille en 1985. Elle est alors devenue l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF). Elle a été conçue pour garantir à la personne qui cesse ou réduit son activité professionnelle pour s'occuper d'un ou plusieurs enfants, une continuité dans la constitution des droits à la retraite. L'accès à cette assurance est conditionné par la perception de certaines prestations familiales soumises à des conditions de ressources. Pendant les périodes d'inactivité, la branche famille de la sécurité sociale cotise pour le compte des bénéficiaires à l'assurance vieillesse du régime général sur la base du SMIC. L'affiliation à l'AVPF se fait de manière automatique.

Sont affiliées obligatoirement à l'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale les personnes isolées bénéficiaires soit de l'allocation pour jeune enfant, soit du complément familial, soit de l'allocation parentale d'éducation, qui ont à charge au moins un enfant de moins de trois ans ou au moins deux enfants et dont les ressources ne dépassent pas le plafond de ressources qui est retenu pour l'attribution de l'allocation de rentrée scolaire.

Est également affilié celui des conjoints ou concubins n'exerçant pas d'activité professionnelle qui remplit les conditions suivantes :

- soit avoir à charge au moins un enfant de moins de trois ans et bénéficier de l'allocation pour jeune enfant, sous réserve que les ressources du ménage ne dépassent pas le plafond de ressources qui est retenu pour l'attribution de l'allocation de rentrée scolaire ;
- soit avoir à charge au moins trois enfants et bénéficier du complément familial, sous réserve que les ressources du ménage d'excèdent pas le plafond de ressources qui est retenu pour l'attribution du complément familial.
- Toutefois, ne peut bénéficier de cette affiliation que le conjoint ou concubin dont les revenus propres provenant de l'exercice d'une activité professionnelle pendant l'année civile de référence n'excède pas douze fois la base mensuelle de calcul des allocations familiales.

Sont également affiliées les personnes qui assument la charge d'un enfant handicapé susceptible de bénéficier de l'allocation d'éducation spéciale (AES), ou d'un adulte handicapé pour lequel le maintien au foyer a été reconnu souhaitable par la COTOREP²⁰.

Enfin, est affilié obligatoirement le membre du couple ayant au moins deux enfants à charge qui bénéficie de l'allocation parentale d'éducation, sous réserve que les ressources du ménage n'excèdent pas un certain plafond de ressources.

L'AVPF a un double effet.

Elle permet, comme les majorations ou bonifications de durée d'assurance, d'accroître la durée d'assurance validée lorsque des trimestres manquent.

L'effet en ce qui concerne le salaire de référence est beaucoup moins net, en raison de l'allongement de la période de référence servant au calcul du salaire moyen (passage des 10 au 25 meilleures années entre 2003 et 2008). Les trimestres validés au titre de l'AVPF le sont sur la base du SMIC. L'accroissement du nombre d'années prises en compte dans l'évaluation du salaire servant de base au calcul de la pension augmente la probabilité de voir des années d'AVPF prises en compte, ce qui pour certains parents peut faire baisser le salaire moyen servant à fixer le montant de la pension.

Selon des calculs de la CNAV, pour la génération 1933, l'écart moyen entre la pension moyenne avec et sans AVPF était de 5,2%, mais dans cet écart, la durée d'assurance intervient pour 4,6% et les autres facteurs seulement pour 0,6% (Chadelat, 1997).

L'AVPF est cumulable avec les majorations et bonifications de durée d'assurance.

Impact :

- Pour les assurés :

En 2003, l'affiliation à l'AVPF concernait environ 2 millions de personnes et conduisait à un versement annuel de cotisation de la CNAF à la CNAV d'un peu plus de 3 Md€

Selon les simulations de l'INSEE effectuées à partir du modèle Destinie, l'AVPF permettra, à terme, en moyenne, une validation de 3 années supplémentaires par femme née après 1945, s'ajoutant aux majorations ou bonifications de durée d'assurance. Cette moyenne recouvre cependant de très fortes disparités.

- Pour les régimes :

Les dépenses actuelles liées à l'AVPF sont faibles pour le régime général dans la mesure où le dispositif n'est pas encore monté en charge. Les personnes ayant eu d'importants reports au compte du titre de l'AVPF n'ayant pas encore atteint l'âge de la retraite. Elles ont été évaluées à 0,5 Md€ en 1996. Avec les années, les dépenses vont croître fortement (coût annuel de 5 Md€ à partir de 2020 selon un calcul du Secrétariat général du COR), une proportion

²⁰ Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel

croissante de retraitées bénéficiant d'une retraite plus importante et ce pendant une durée croissante.

III - La bonification ou majoration du montant de la pension pour trois enfants

Une bonification proportionnelle à la pension est accordée dans l'ensemble des régimes aux retraités ayant eu au moins trois enfants et les ayant élevé pendant neuf ans avant leur 16^{ème} anniversaire.

Créé en 1945 dans le régime général, cet avantage familial, qui est accordé à chacun des deux parents, s'inscrivait dans le cadre de la politique nataliste ciblée sur les familles de trois enfants et plus et visait à compenser le défaut d'épargne lié aux charges d'enfants.

Cet avantage est commun à tous les régimes à l'exception de celui des professions libérales, et il est égal à :

- 10 % du montant de la pension au régime général ;
- 5 % à l'ARRCO depuis le 1^{er} janvier 1999 ; 10 % à l'AGIRC plus 5 % supplémentaires par enfant dans la limite de 30 % ;
- 10 % du montant de la pension dans la fonction publique, plus 5 % supplémentaires par enfant dans la limite du dernier traitement de base.

Cette bonification est non imposable.

Le coût de cette bonification est actuellement remboursé au régime général et aux régimes alignés ainsi qu'au régime des exploitants agricoles.

Impact :

Les bonifications concernent actuellement 43 % des pensionnés pour un montant mensuel moyen de 130 euros pour les hommes et de 65 euros pour les femmes (2001).

IV - Le départ après 15 ans de services dans la fonction publique et dans les régimes spéciaux

Les mères de familles et, depuis 2004, les pères ayant eu au moins trois enfants peuvent prendre leur retraite à tout âge après 15 ans de services dans les trois fonctions publiques (Etat, collectivités territoriales, hôpitaux),

Ce droit à retraite anticipé est subordonné à une condition de non activité de deux mois au moment de la naissance ou de l'adoption des enfants. Cette retraite est proportionnelle à la durée des services effectifs. Elle est susceptible d'être portée au minimum.

La mère ou le père de famille peut exercer un emploi dans le secteur privé, et le cumul de sa retraite avec un nouveau salaire est possible.

Du fait de l'absence de condition d'âge, cette mesure peut bénéficier aux assurées à un moment où ils ont encore la charge, totale ou partielle, de leurs enfants.

Dans les grandes entreprises publiques ayant un régime spécial de retraite (EDF-GDF, SNCF, RATP, Banque de France ...) existent des dispositifs analogues, pour l'instant encore réservés aux femmes.

Impact :

D'après le rapport de la Cour des Comptes sur la Fonction publique, ce dispositif concernerait 1/6^{ème} des liquidations dans la Fonction publique d'Etat. L'âge moyen de départ dans le cadre du dispositif serait de 51 ans et 8 mois (contre 57 ans dans le cas général) avec un taux moyen de liquidation de 60% (contre 67% dans le cas général). Son coût serait de 300 millions d'euros par an.

V - La bonification pour conjoint à charge et la majoration pour enfant à charge

- La bonification pour conjoint à charge, servie aux titulaires de pension dans un nombre limité de régimes (régime général et régimes alignés, régime des mines et des professions libérales) est accordée au titulaire d'une pension si son conjoint a plus de 65 ans, s'il ne bénéficie pas d'une pension acquise au titre de l'assurance vieillesse ou invalidité, et s'il ne dispose pas de ressources personnelles supérieures à un certain montant.

Son montant, fixé à 610 €(4 000 F) par an au maximum est gelé à ce niveau depuis 1977.

Impact :

Le nombre de bénéficiaires va en diminuant et le coût du dispositif est aujourd'hui résiduel.

- La majoration pour enfant à charge est accordée dans certains régimes aux parents qui ont encore des enfants à charge à la date de la liquidation de leur pension.

- Une majoration de 5% est accordée à l'ARRCO pour les périodes de carrière postérieures à 1999. Avant la fusion en 1999, des institutions de retraite complémentaires affiliés à l'ARRCO, cette majoration était de 10% dans certains régimes. Elle est supprimée dès que l'enfant n'est plus à charge.
- Dans le régime général, seules les personnes bénéficiant d'une pension de réversion et non titulaires d'un droit propre peuvent avoir droit à une majoration pour enfant à charge d'un montant annuel de 945 €

Impact :

Moins de 4 000 assurés au régime général en bénéficiaient. Son coût approximatif peut être évalué à 10 M€ pour ce régime.

Fiche n° 6 - Les pensions de réversion

Les pensions de réversion sont destinées à garantir au dernier survivant du couple, qui est en général la femme, un niveau de vie correct en lui versant une fraction de la pension du conjoint.

Quatre millions de veuves et veufs bénéficient aujourd'hui d'une pension de réversion. Le montant total des prestations de réversion servies par les régimes de retraite obligatoires représentait environ 13% du montant total des dépenses de retraite en 2002.

Tous les régimes de retraite mettent en œuvre des systèmes de réversion, mais ils présentent de profondes disparités. On peut ainsi opposer deux types de régimes :

- ceux qui font de cette pension une suite de la pension du décédé. Dans ce cas, le droit est acquis sans condition au veuvage. Les régimes de fonctionnaires, les régimes spéciaux et dans une certaine mesure l'ARRCO et l'AGIRC rentrent dans cette catégorie ;
- ceux qui réservent la pension de réversion aux survivants les plus modestes. C'est le cas du régime général qui la subordonne à des conditions d'âge et de revenus.

Pratiquement, tous les régimes fondent la pension de réversion sur le mariage ²¹. Le mariage doit avoir eu, sauf pour l'ARRCO et l'AGIRC, une durée minimale, condition souvent supprimée lorsque des enfants en sont issus.

Depuis 1978, tous les régimes partagent la pension de réversion entre les veufs et les ex-conjoints divorcés (pour autant qu'ils ne se soient pas remariés).

A l'origine, les pensions de réversion étaient réservées aux veuves, en droit (Fonctions publiques) ou en fait (régime général où la pension de réversion n'était cumulable ni avec une activité professionnelle ni avec une retraite personnelle, situations usuelles pour les hommes). L'évolution des mœurs, la diffusion du travail féminin et la réglementation européenne expliquent que les règles d'origine aient évolué pour faire bénéficier les veufs aussi bien que les veuves du droit à pension de réversion.

Il existe, par ailleurs, dans certains régimes une possibilité de réversion au bénéfice des orphelins lorsque les deux parents sont décédés ou que le conjoint survivant ne remplit pas les conditions pour bénéficier de la pension de réversion (cas des Fonctions publiques

Cependant, il existe, selon les régimes, une très grande variété tant des conditions d'ouverture du droit à la réversion (âge, ressources...), que des taux des pensions de réversion (de 50% à 60%) et des conditions de cumul de ces pensions avec un avantage personnel.

- Les conditions les plus restrictives demeurent celles du régime général et des régimes alignés qui fixent une condition de ressources basse²², même si elle ne

²¹ Dans certains régimes spéciaux ou complémentaires, cependant, sont parfois prises en compte des situations de concubinage, voire le PACS.

s'applique ni aux ressources provenant de la succession du conjoint, ni aux réversions des régimes complémentaires.

La loi de 2003 a supprimé dans ces régimes toute condition d'âge pour l'accès à la réversion ainsi que la règle de limitation de cumul avec un avantage personnel de retraite (la contrepartie étant que cet avantage est désormais pris en compte au titre de la condition de ressources).

Les effets de ces règles sont en partie tempérés pour les salariés du secteur privé par l'existence dans les régimes complémentaires de conditions plus souples. Le taux de la réversion de 54% au régime général est de 60% dans les régimes complémentaires qui n'appliquent, par ailleurs, ni conditions de ressources, ni conditions de cumul. Ces régimes permettent des attributions de pension avant 55 ans pour les personnes qui ont au moins deux enfants à charge.

- Dans les régimes du secteur public, la réversion est ouverte sans condition d'âge ni condition de ressources, à un taux de 50% et sans règle de cumul avec un avantage personnel de retraite, pour les femmes. Depuis la loi de 2003, elle est accordée dans ces régimes aux hommes dans des conditions identiques à celles des femmes (les conditions étaient précédemment plus restrictives).
- Pour les professions libérales la réversion est accordée depuis la loi de 2003 dans des conditions identiques à celles du régime général. Dans les régimes complémentaires, le droit est généralement ouvert au taux de 60% et avec une condition d'âge.
- Pour les exploitants agricoles la réversion est accordée dans des conditions analogues à celles du régime général, notamment avec un taux de 54%.

Cette hétérogénéité aboutit à une très grande diversité de situations. Cependant, il semble que la combinaison des différents étages de pension et des différentes règles aboutisse, en moyenne, à garantir au survivant un niveau de vie qui ne décroche pas de façon très importante de son niveau de vie antérieur au décès de l'assuré ²³

²² 2085 SMIC horaire pour une personne seule et 1,6 fois ce plafond pour un couple.

²³ Si l'on estime, compte tenu d'un calcul par unité de consommation, que ce niveau de vie correspond à 55 %-60 % du revenu total du couple, antérieurement au décès de l'assuré.

Tableau récapitulatif des pensions de réversion

	RG et régimes alignés	ARRCO	AGIRC	IRCANTEC	Fonctions publiques
Age d'accès	tous âges	55	55 taux réduit 60 taux plein	50	tous âges
		tout âge si survivant est invalide ou 2 enfants à charge (moins de 21 ans)			
Ancienneté du mariage	2 ans sauf si enfant issu du mariage	Pas de conditions		2 ans	2 ans sauf si enfant mineur issu du mariage
Situation matrimoniale		Ne pas être remarié			Aucune
Conditions de ressources	Inférieur à 1,2 SMIC annuel pour une personne seule et 1,9 pour un couple La prestation servie est calculée comme une différentielle	Aucune			Aucune
Taux de la PR	54 %	60 %	60 % à 60 ans 52 % à 55 ans	50 %	50 % + 10 % par enfant de moins de 21 ans
Minimum de PR	Montant de l'AVTS pour au moins 60 trimestres validés proportionnel au nombre de trimestres validés en dessous de 60	Pas de minimum			Montant du minimum vieillesse
Maximum de la PR	54% du plafond de la Sécurité sociale	Pas de limite		Pas de maximum pour les femmes ; limité à 26000 points pour les veufs	Pas de limite
Majorations familiales sur PR pour enfants élevés au moins pendant 9 ans	10% à partir de 3 enfants	5% à partir de 3 enfants	8% à partir de 3 enfants, + 4% par enfant supplémentaire	10% à partir de 3 enfants, + 5% par enfant supplémentaire	10% à partir de 3 enfants, + 5% par enfant supplémentaire

Majoration enfants à charge de moins de 21 ans ou invalides	Majoration forfaitaire pour chaque enfant à charge à condition d'être âgé de moins de 65 ans/ ne pas avoir liquidé de droits propres dans un régime de base/ ne pas être remarié ou vivre maritalement	Majoration de la PR de 5% par enfant	Non	Attribution d'une PR égale à 20 % des droits du défunt à chaque enfant âgé de moins de 21 ans	Attribution d'une PR à chaque enfant de moins de 21 ans ou invalide en % de pension du décédé
Cumul possible avec droits propres à pension du survivant	Sans objet du fait de la condition de ressources	Oui, sans limite		Sans limite pour la veuve. Plafonnée à 50% de 26 000 points pour le veuf	Oui, sans limite
Suppression de la PR en cas de remariage	Non	Oui		Suspension jusqu'à dissolution de ce nouveau lien	
Suspension de la PR en cas de concubinage notoire	Non	Non		Oui, mais souvent inappliqué	
Droits des ex-conjoints divorcés	Le droit à PR est réparti au prorata temporis de la durée respective de chaque mariage des conjoints et ex-conjoints remplissant les conditions d'accès au droit	Le droit global est réparti au prorata des durées respectives des mariages rapportées à un plancher de durée d'assurance d'au minimum 150 trimestres			Le droit à PR est réparti au prorata de la durée respective de chaque mariage

L'évolution des structures familiales en France

Les deux fiches suivantes rassemblent des données relatives à l'évolution de la situation des familles qui doit être prise en considération par les régimes de retraite.

Cette évolution est marquée par de profonds bouleversements mais aussi par des éléments de permanence.

Si, comme on le souligne souvent, le mariage connaît un déclin réel et si la forme des unions se diversifie, la vie en couple reste le choix prédominant. Le couple demeure le lieu d'exercice privilégié de solidarités privées et de mise en commun de ressources pour un projet partagé. Il est vrai que les finalités qui lui sont assignées évoluent. L'attente est toujours celle d'une union durable, débouchant logiquement sur la constitution d'une descendance, mais on ne se met plus en couple d'abord pour avoir des enfants et si l'entente attendue entre conjoints disparaît, on se sépare plus aisément, même en présence d'enfants.

La croissance du taux de divorces et de séparations est un trait majeur des évolutions des dernières années. Pour autant que l'on ait un recul suffisant pour en juger, on constate, en revanche, une fréquence beaucoup plus faible des deuxièmes unions, particulièrement pour les femmes lorsqu'elles ont des enfants à charge. Ceci contribue au très fort accroissement du nombre de familles monoparentales. La part des familles recomposées, quant à elle, même si elle s'accroît dans la période récente, reste sensiblement plus faible²⁴. Dans la grande généralité des cas, les enfants restent auprès de leurs mères qui, malgré les ruptures et les aléas de la vie de couple, assurent de façon continue leur prise en charge quotidienne.

Si l'on s'intéresse au nombre des enfants et au calendrier des naissances, on constate en France le maintien d'un taux de fécondité relativement élevé (par comparaison avec les autres pays développés) avec cependant un calendrier des naissances se décalant dans le temps. Par ailleurs, la taille des familles se resserre, avec une forte concentration sur des familles à 2 enfants, le nombre de femmes ayant plus de 3 enfants diminuant très fortement, de même que, dans une mesure cependant moindre, le nombre de celles qui n'ont pas d'enfants. Corrélativement à la croissance du nombre d'unions qui ne sont pas consacrées par un mariage, on constate une forte augmentation du nombre de naissances hors mariage. Trait caractéristique des évolutions récentes, le droit consacre progressivement un statut identique pour tous les enfants légitimes ou naturels, égalitarisme qui contraste avec la grande diversité de droits attachés aux différentes formes d'unions.

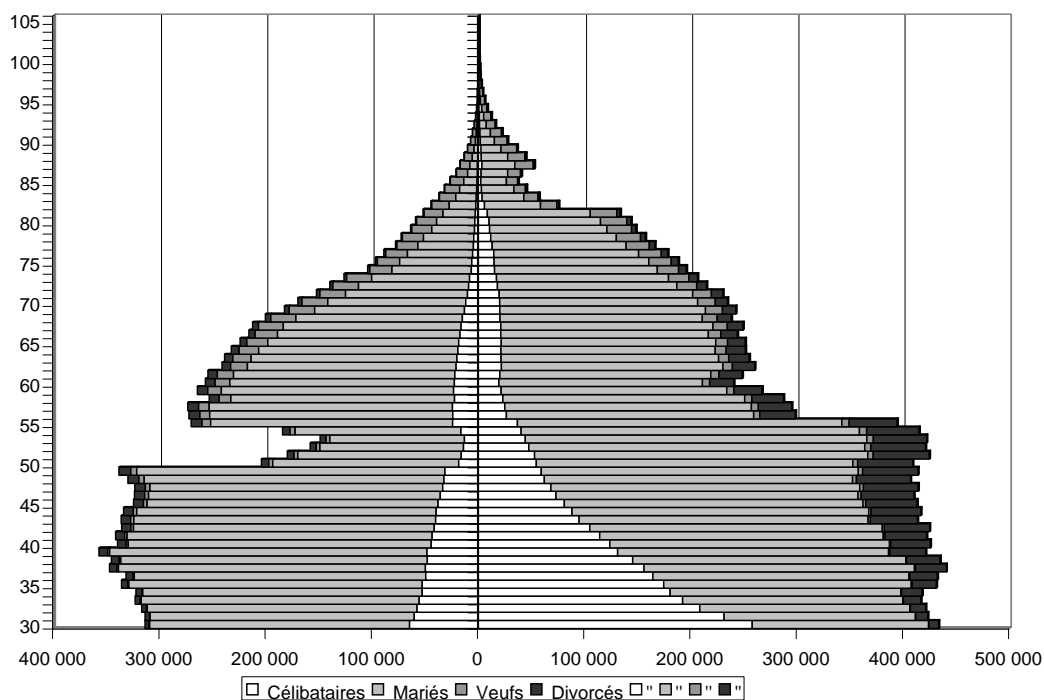
La diminution du nombre des familles nombreuses conduit à la réduction du nombre de personnes d'une même génération coexistant au sein d'une famille (fratrie, cousinage). En revanche, l'allongement de l'espérance de vie conduit au développement du nombre de familles où coexistent trois ou quatre générations, ce qui implique de lourdes charges pour les générations « pivots » (50-60 ans) et particulièrement les femmes de ces générations, qui assument souvent simultanément l'aide apportée à leurs enfants (voire petits-enfants) et à des parents dépendants.

²⁴ Même si, statistiquement, cette catégorie demeure faible, elle soulève cependant des questions nouvelles quant au périmètre de la famille, à la portée des liens de parenté et à leurs implications en termes de solidarités familiales ou de prise en charge éducative.

Hommes

1970

2002



Note : population au 1^{er} janvier.

Source : Beaumel et alii, 2003

A 60 ans et plus, les trois quarts des hommes sont mariés contre un peu moins de la moitié des femmes. Après 80 ans, le statut matrimonial le plus répandu chez les femmes est le veuvage alors que cette situation ne concerne que 28 % des hommes. 63 % de ces derniers sont encore mariés au-delà de 80 ans.

Tableau 1 - Répartition en 2002 de la population par statut matrimonial, sexe et âge

	Célibataires		Mariés		Veufs		Divorcés	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
30-39	34,1%	43,1%	58,0%	51,7%	0,6%	0,1%	7,2%	5,0%
40-49	15,7%	20,9%	67,8%	67,3%	2,4%	0,6%	14,0%	11,1%
50-59	8,3%	10,2%	70,6%	76,5%	6,9%	1,7%	14,2%	11,6%
60-69	6,5%	8,4%	65,3%	80,1%	19,8%	4,4%	8,4%	7,1%
70-79	7,4%	8,1%	45,7%	77,5%	42,1%	10,5%	4,9%	3,9%
80-89	7,6%	6,7%	19,7%	67,1%	69,1%	23,9%	3,6%	2,3%
90 et +	9,1%	7,9%	4,3%	37,2%	83,9%	53,4%	2,6%	1,5%
En 2002								
60 ans et +	7,2%	8,0%	46,6%	76,6%	40,4%	10,2%	5,9%	5,2%
80 ans et +	7,9%	6,8%	16,4%	63,0%	72,3%	27,9%	3,4%	2,2%
En 1970								
60 ans et +	10,1%	7,3%	40,5%	75,0%	46,5%	15,0%	2,9%	2,6%
80 ans et +	10,0%	4,8%	10,3%	50,5%	77,7%	42,8%	2,0%	2,0%

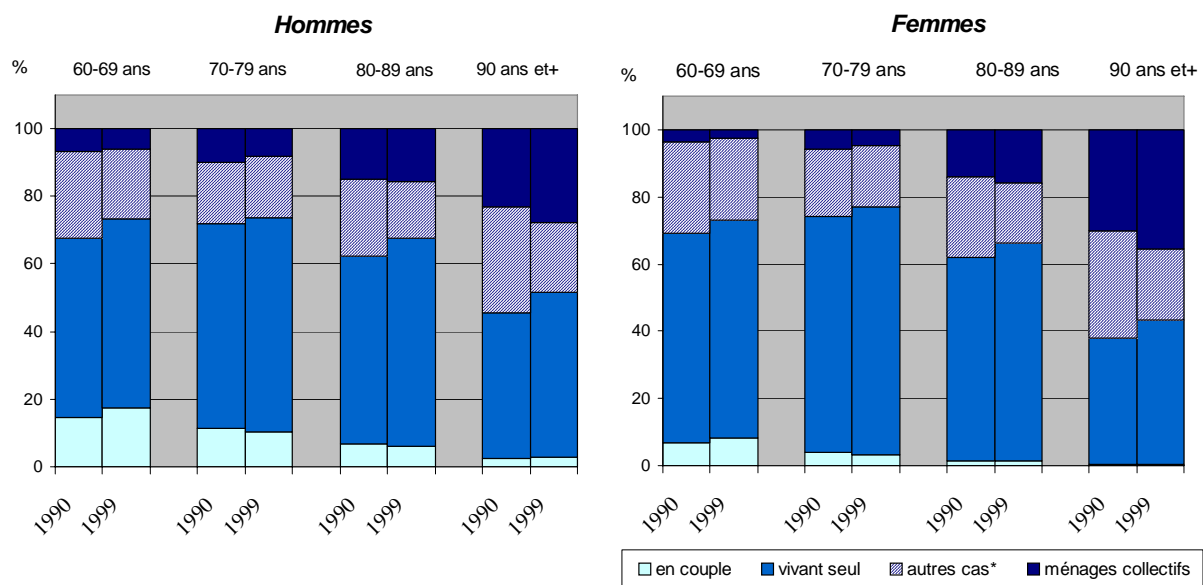
Note : population au 1^{er} janvier.

Source : Beaumel et alii, 2003

La vie en couple a progressé aux grands âges. A 60 ans et plus, 46,6 % des femmes sont mariées en 2002 contre 40,5 % 30 ans auparavant.

Paradoxe apparent, cette progression de la vie en couple s'est doublée d'un développement de l'isolement résidentiel (graphique 2). Si de plus en plus de femmes vivent en couple aux âges élevés, elles sont aussi plus nombreuses à habiter seules quand elles ne sont pas mariées – 50 % des femmes sans conjoint habitaient seules en 1990 contre 53 % en 1999. Lorsqu'on a perdu son conjoint, la tendance est de plus en plus à vivre seul plutôt qu'à habiter avec d'autres membres de sa famille (Delbès et Gaymu, 2003).

Graphique 2 – Mode de vie des personnes de 60 ans et plus célibataires, veuves ou divorcées



* ménage ordinaire d'au moins deux personnes, autre qu'un conjoint

Source : C. Delbès et J. Gaymu, 2003 à partir de INSEE, recensement de 1999.

Un déclin du mariage depuis les années 70 mais pas de la vie en couple

Sont ici présentées les évolutions de la nuptialité, de la cohabitation hors mariage et du PACS récemment institué.

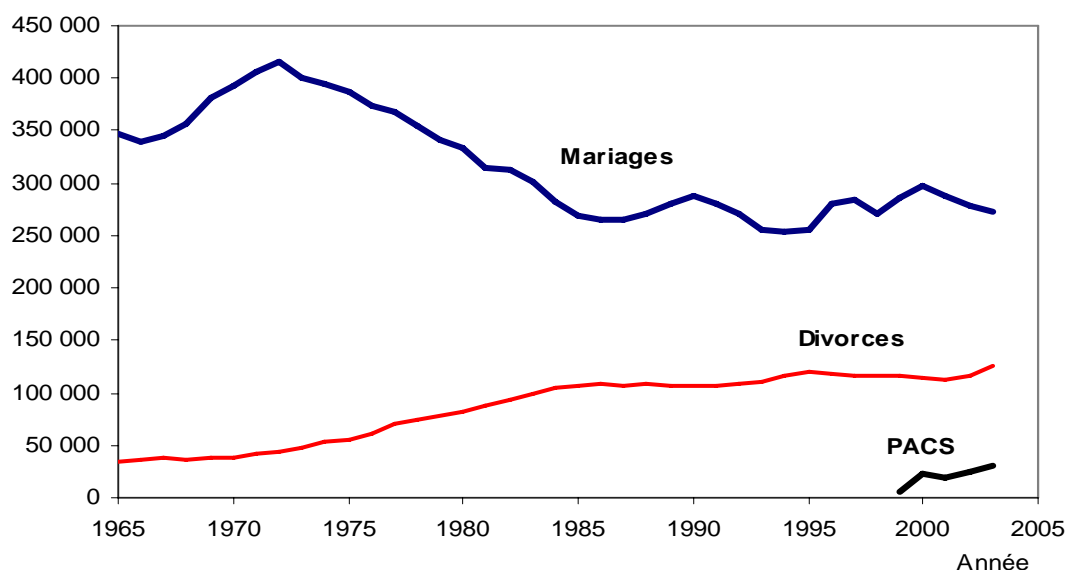
Diminution du nombre de mariages

A partir des années 70, le nombre de mariages chute rapidement et l'âge moyen au premier mariage s'élève considérablement. S'il s'élevait, en 1970, à 24,7 ans pour les hommes et à 22,6 ans pour les femmes, en 2002 il est respectivement de 30,4 ans et 28,2 ans (Prioux, 2005).

Si moins d'une femme sur 10 dans les générations 1945-1950 ne s'est pas mariée, ce célibat (qui ne signifie pas absence de vie en couple) devrait concerner 3 femmes sur 10 dans la génération 1970.

Les naissances hors mariage connaissent elles aussi une progression importante (voir fiche n° 8).

Graphique 3 - évolution des mariages, des divorces et des PACS depuis 1965



Source : Prioux, 2005.

Développement de la cohabitation hors mariage

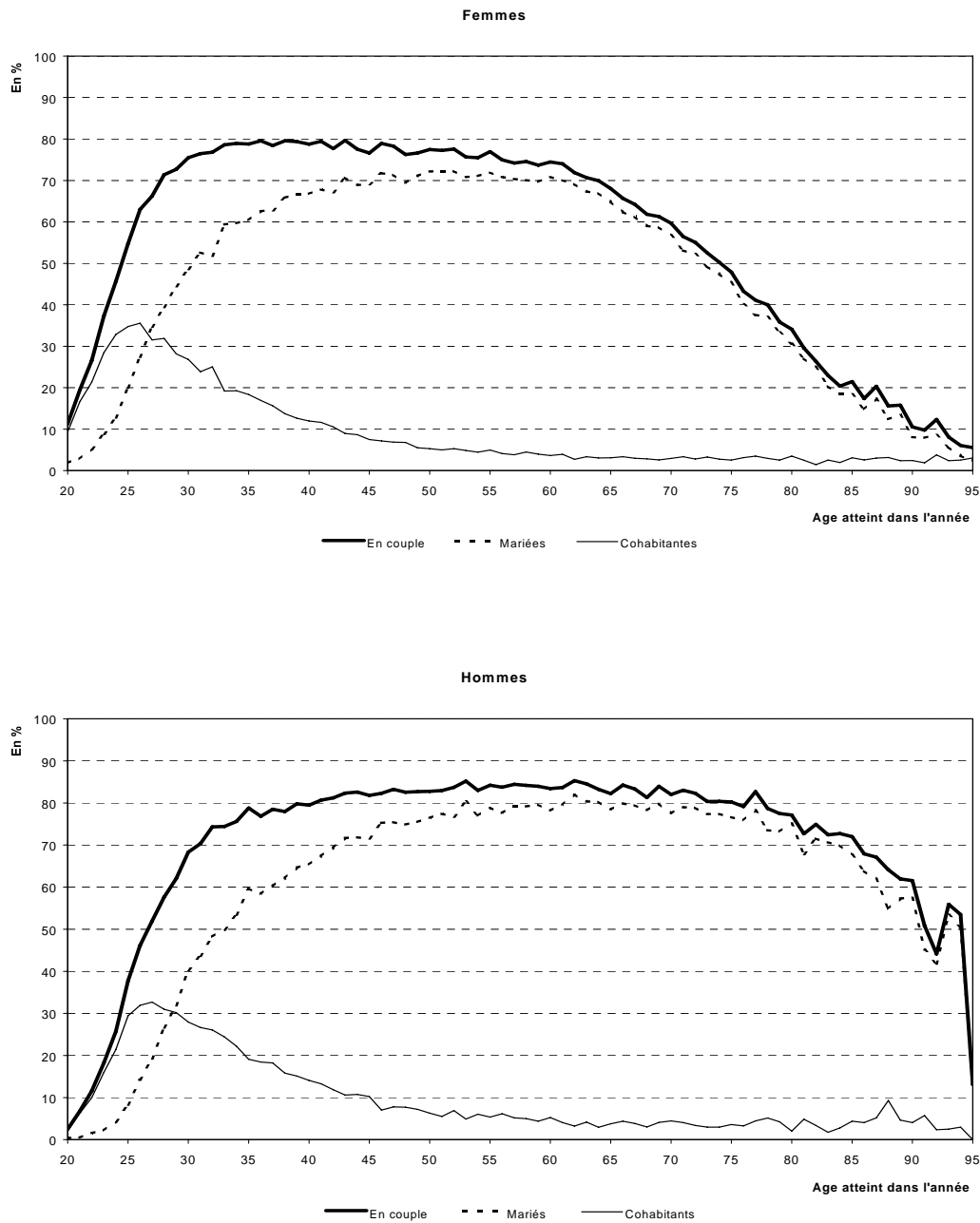
La diminution du nombre de mariages ne signifie pas une défiance vis-à-vis de la vie en couple. La cohabitation hors mariage s'est, en effet, fortement développée. Aujourd'hui, 90 % des couples débutent leur union hors mariage (un couple sur 6 au début des années 70).

Dans les années 70, les couples cohabitant hors mariage restaient peu de temps dans cette situation, car beaucoup légalisaient leur union rapidement : la moitié des femmes dont les premières unions avaient commencé hors mariage vers 1975 s'étaient mariées dans les deux ans. Mais pour celles dont les premières unions ont commencé en 1985, la proportion de mariées au bout de deux ans n'est plus que d'un tiers [la moitié au bout de 5 ans]. Pour les premières unions commencées en 1993-1997, les proportions sont respectivement de 20 % et 45 % (Prioux, 2005).

La part des cohabitants non mariés diminue fortement avec l'âge ²⁵.

²⁵ Le nombre de personnes en couple est la somme du nombre de personnes mariées et du nombre de personnes cohabitant sans être mariées.

Graphique 4 - Proportion de personnes vivant en couple, marié ou cohabitant, selon l'âge et le sexe



Source : Mazuy et Toulemon, 2001

Parmi les 29,2 millions d'adultes vivant en couple (en 1999), 83 % sont mariés (Cassan et alii, 2001).

Une hausse du nombre de PACS

En 2003, 31200 Pacs ont été signés contre 22100 en 2000. Cela représente un peu plus d'un Pacs pour dix mariages en 2003 (graphique 3).

Des ruptures d'union plus fréquentes

On examine ici deux causes de ruptures d'union : le divorce et le veuvage. Les séparations qui sont plus difficiles à identifier statistiquement ne sont pas étudiées ici.

Une hausse importante du divorce depuis le début des années 70

Le nombre de divorces a connu une hausse importante (graphique 3). Si les comportements observés aujourd'hui se pérennisaient, près de 38 % des mariages conclus en 1990 seraient rompus (tableau 2).

Tableau 2 - Estimation⁽¹⁾ de la proportion finale de mariages rompus par divorce dans les promotions 1960 à 1990

Année de mariage	Divorces pour 100 mariages	Durée des mariages rompus (en années)	
		Moyenne	Médiane
1960	16,1	17,4	15,7
1965	22,8	16,6	15,0
1970	29,3	15,8	14,2
1975	32,2	14,9	13,0
1980	34,4	14,4	12,5
1985	36,1	13,9	11,9
1990	37,7	13,3	11,0

Source : Prioux, 2003

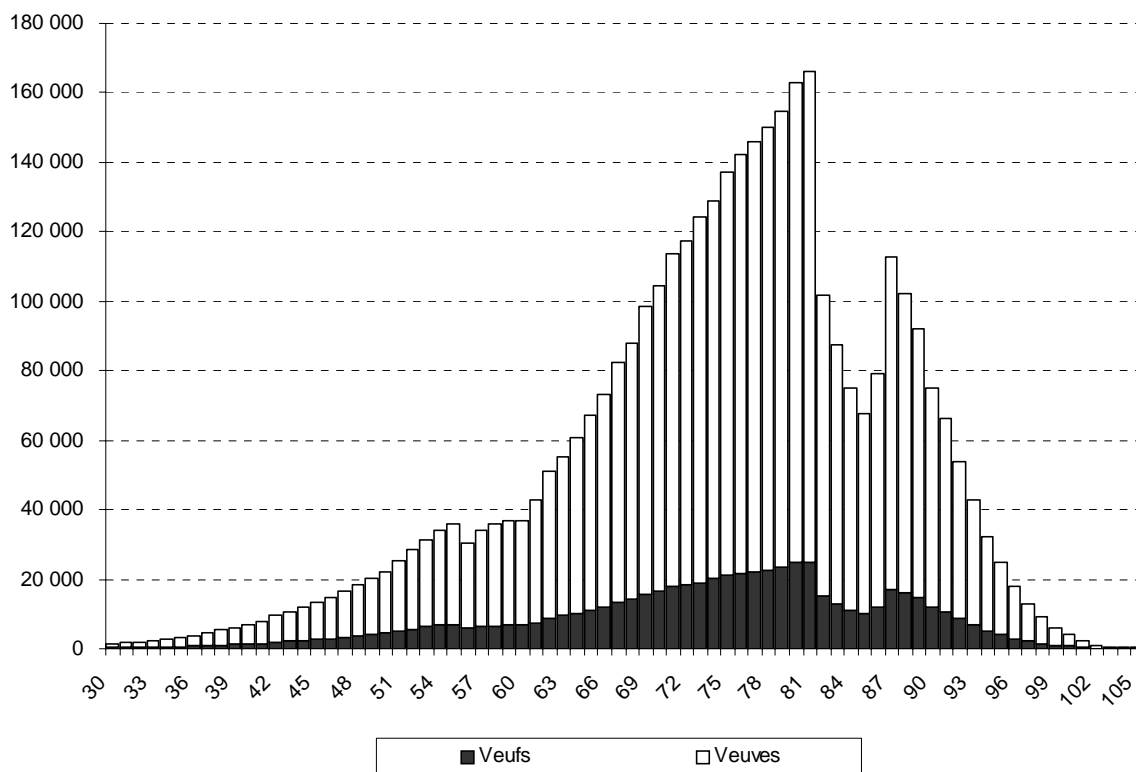
(1) sous l'hypothèse de stabilisation des quotients de divortialité dans les promotions 1975 et suivantes et de poursuite de la hausse aux durées élevées dans les promotions plus anciennes.

Le veuvage : une population féminine et âgée

En 2002, 40 % des femmes âgées de 60 ans et plus sont veuves contre 10 % des hommes. Dans la population des 80 ans et plus, plus de 70 % des femmes sont veuves contre 28 % des hommes (tableau 1). Cette plus grande proportion de femmes veuves s'explique par la surmortalité masculine et par le fait que les hommes ont des épouses plus jeunes qu'eux, en moyenne de trois ans.

On dénombre 3 855 000 de personnes veuves au 1^{er} janvier 2002 dont 84 % de femmes (graphique 5).

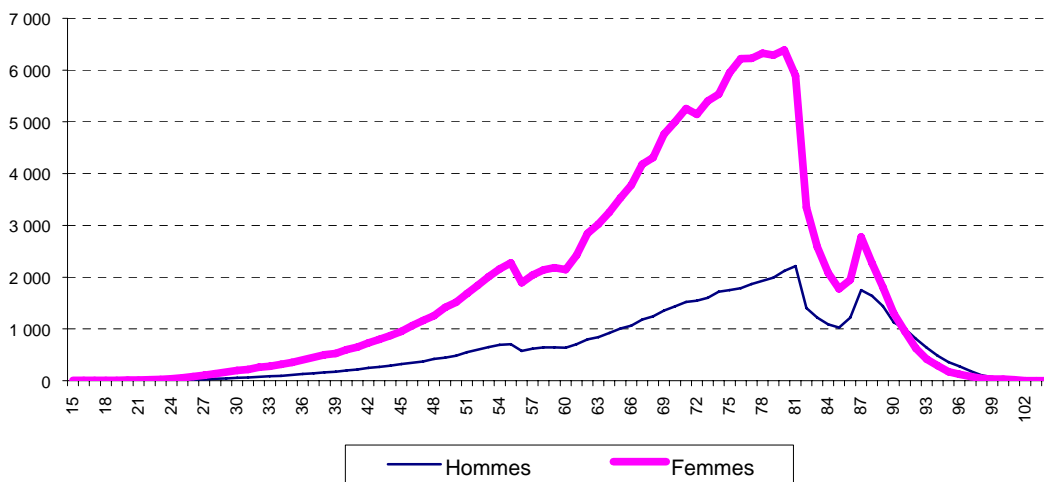
Graphique 5 - Répartition de la population des personnes veuves par âge et sexe au 1^{er} janvier 2002



Source : Beaumel et alii, 2003

En 2001, les hommes deviennent veufs en moyenne à 70 ans et les femmes à 73 ans (graphique 6)

Graphique 6 – Répartition par âge des personnes devenues veuves en 2001

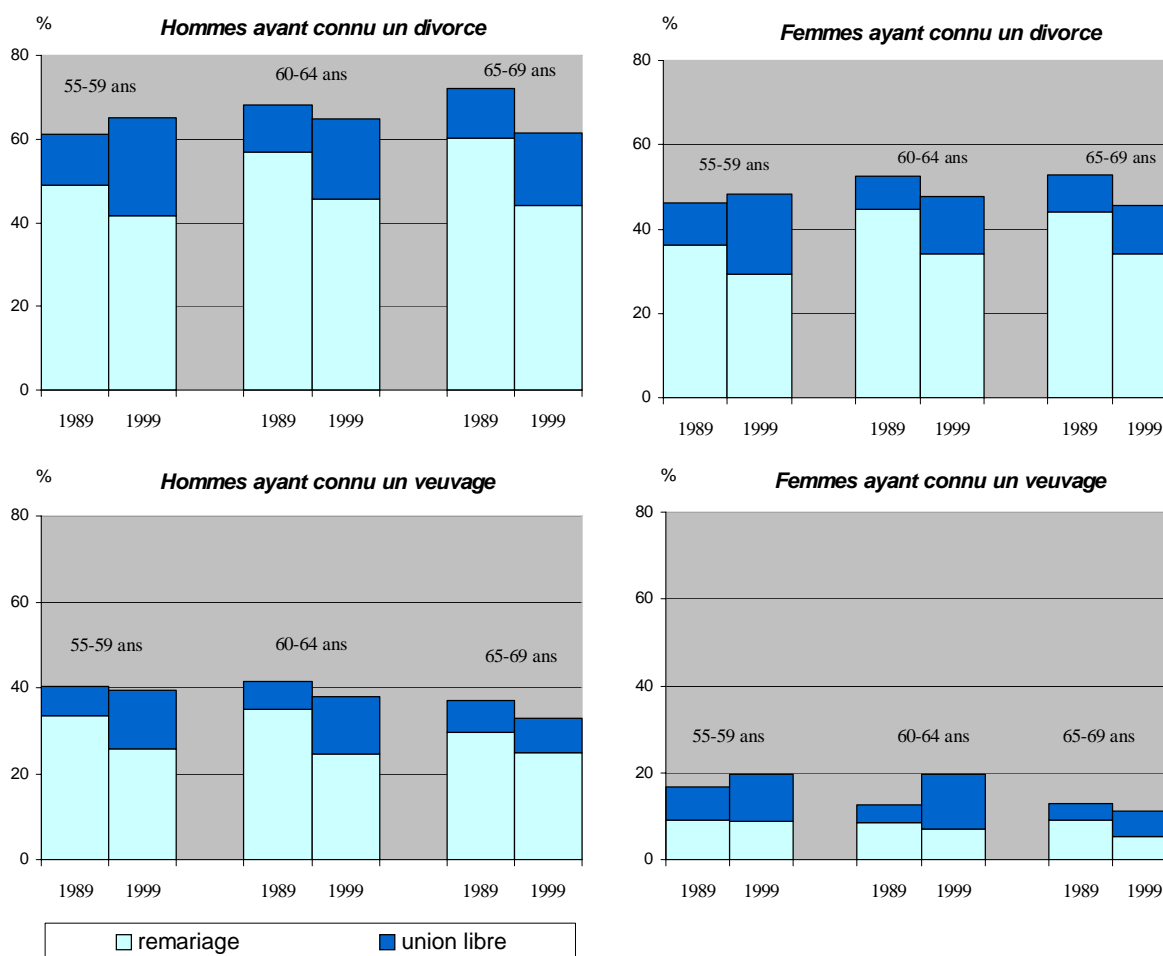


Source : Beaumel et alii, 2003

Peu de remises en couple chez les personnes veuves, surtout pour les femmes

En 1999, parmi les femmes âgées de 65 à 69 ans en 1999 ayant connu un veuvage, 6 % sont remariées et 5 % vivent en union libre (Gaymu et Delbès, 2003). Ces proportions s'établissent respectivement à 24 % et 8 % chez les hommes (graphique 7).

Graphique 7 – Proportion de remises en union (remariages ou union libre) chez les personnes ayant connu un veuvage



Lecture : En 1989, sur 100 hommes âgés de 55 à 59 ans et ayant connu un divorce 49 s'étaient remariés et 12 vivaient en union libre. En 1999, ces proportions atteignent respectivement 42% et 23%.

Extrait de Delbès et Gaymu, 2003

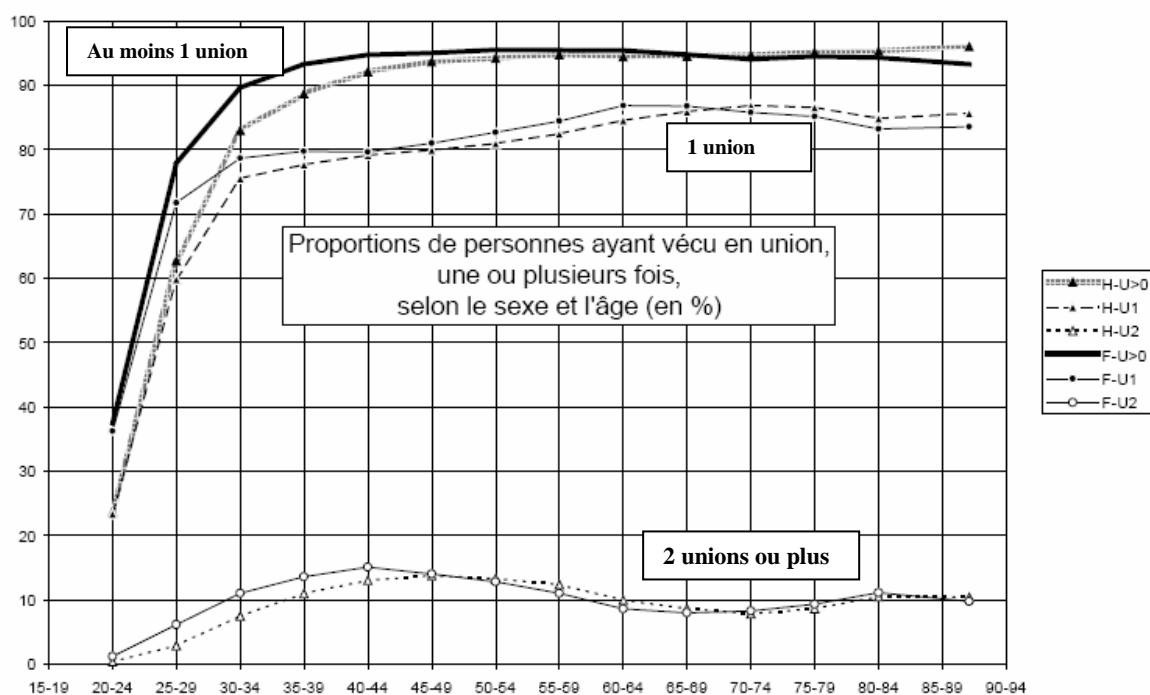
La probabilité de se remettre en couple pour les femmes est plus faible que pour les hommes et elle diminue avec l'âge. La probabilité d'être remariée au bout de cinq ans pour une femme devenue veuve entre 50 et 54 ans est de 1,2 % (10,1 % pour un homme). Si le veuvage intervient entre 60 et 64 ans, la probabilité est quasiment nulle pour les femmes (0,3 % contre 5,2 % pour les hommes). (Delbes et Gaymu, 2003).

Neuf adultes sur dix vivant en couple n'ont connu qu'un conjoint

Parmi les personnes qui vivent en couple, 89 % n'ont connu qu'un conjoint (Cassan et alii, 2001).

La proportion de personnes ayant vécu plus d'une union est faible : elle atteint le maximum de 15% pour les femmes de 40-44 ans et de 14% pour les hommes de 45-49 ans, et se stabilise aux alentours de 10% aux âges élevés²⁶ (Mazuy et Toulemon, 2001) (graphique 8).

Graphique 8 – proportion de personnes ayant vécu en union une ou plusieurs fois, selon le sexe et l'âge (en %)



Source : Mazuy et Toulemon, 2001

Avant 40 ans joue un effet d'âge qui fait qu'une fraction des personnes concernées n'a pas eu le temps de former une deuxième union. Après 60 ans, joue un effet de génération : les personnes concernées appartiennent à des générations où les divorces étaient rares. En revanche, les personnes ayant aujourd'hui entre 40 et 50 ans vivent plus souvent une seconde union : un quart d'entre elles ont connu une rupture de leur première union, et parmi celles-ci, la moitié ont reformé un couple au moment de l'enquête (Cassan et alii, 2001).

²⁶ On ne considère que les unions qui ont duré au moins 6 mois sous le même toit.

Références

BEAUMEL Catherine, KERJOSSE Roselyne et Laurent TOULEMON, 1999, « Des mariages, des couples et des enfants », *Insee Première*, n° 624, janvier.

BEAUMEL Catherine, DOISNEAU Lionel, Mauricette VATAN, 2003, La situation démographique en 2001 - Mouvement de la population, *Insee Résultats*, n° 18, août.

CASSAN Francine, François CLANCHE, Magali MAZUY, 2001, « Refaire sa vie de couple est plus fréquent pour les hommes », *INSEE Première*, n° 797

DELBES C., GAYMU J., 2003, « Passé 60 ans : de plus en plus souvent en couple », *Population et Sociétés*, n° 389, avril.

MAZUY Magali et TOULEMON Laurent, 2001, « Etude de l'histoire familiale. Premiers résultats de l'enquête en ménages », Document de travail INED.

PRIOUX France, 2005, « Mariage, vie en couple et rupture d'union : sous l'angle de la démographie », *Informations Sociales*, n° 122.

PRIOUX France, 2003, « L'évolution démographique récente en France », *Population*, Vol. 58, n° 4-5, juillet-octobre.

Fiche n° 8 – Evolutions démographiques : enfants

Du point de vue de la retraite important non seulement le nombre d'enfants par génération mais l'âge des mères à la naissance des enfants, la structure des familles et le statut des enfants (légitimes et naturels). En effet, si la natalité joue un rôle dans l'équilibre des régimes, elle est également prise en compte par ceux-ci au titre des différents dispositifs destinés, notamment, à compenser en tout ou partie, pour les personnes chargées de famille, les effets des périodes d'éducation des enfants.

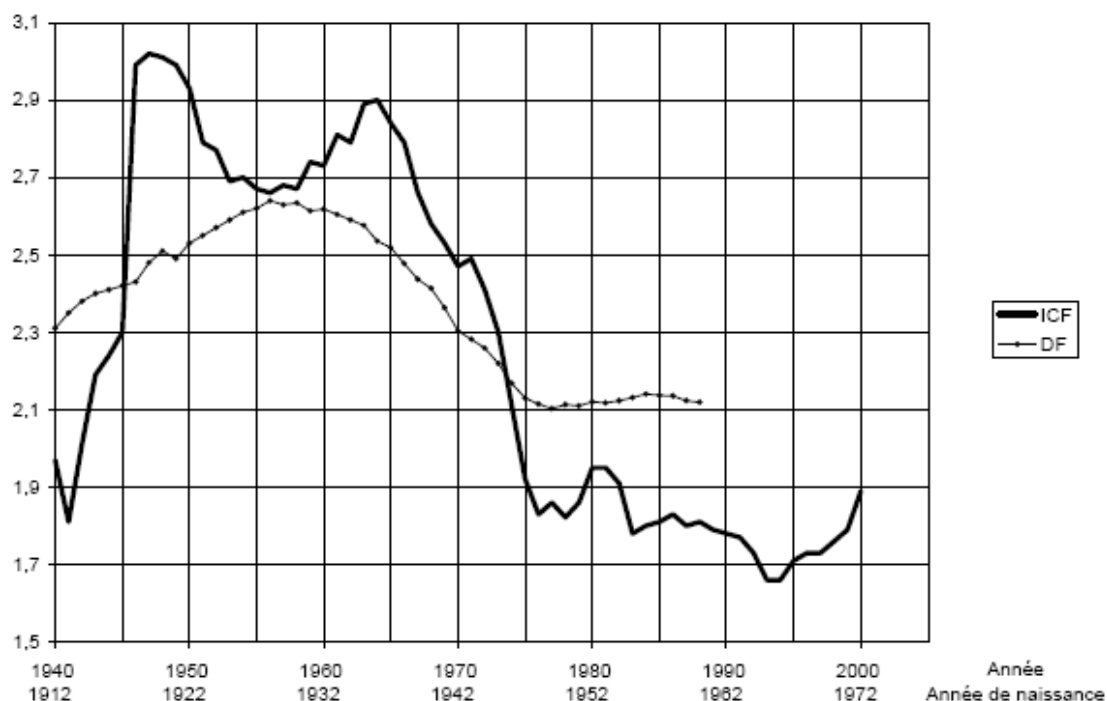
Nombre d'enfants par génération

Les statistiques suivantes sont extraites de Toulemon (2003).

Les femmes nées dans les années cinquante ont eu un peu plus de 2,1 enfants en moyenne (graphique 1)

Graphique 1

Indice conjoncturel de fécondité fondé sur les taux par âge de l'état civil (ICF selon l'année) et descendance finale des générations (DF, selon l'année de naissance décalée de 28 ans)



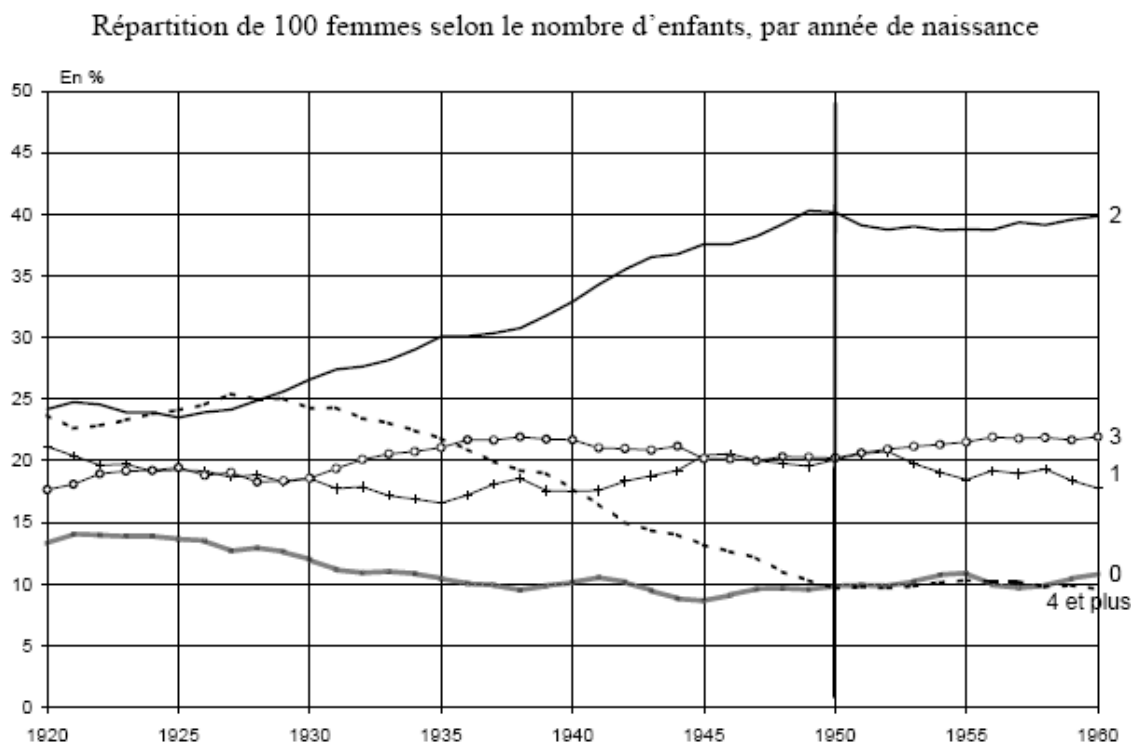
Sources : Insee, diverses années.

L'indice conjoncturel de fécondité est la somme des taux de fécondité par âge une année donnée. Il s'interprète comme le nombre d'enfants que mettrait au monde une femme si elle connaissait toute sa vie féconde durant les conditions de fécondité observées cette année-là. La descendance finale mesure pour les femmes d'une génération ayant achevé sa « vie féconde » le nombre moyen d'enfants par femme. Lorsque le calendrier des naissances se décale, comme c'est actuellement le cas en France, il existe un écart entre l'indice conjoncturel observé à un instant donné et la descendance finale qui lui est supérieure.

La concentration des familles vers deux enfants

La baisse de la fécondité moyenne entre les générations nées en 1930 et 1950 traduit un resserrement considérable des tailles de famille. La proportion de femmes ayant exactement deux enfants a augmenté de moitié, passant de 27% à 40%. Dans le même temps, la proportion de femmes ayant quatre enfants ou davantage était divisée par 2,5 (de 25% à 10%) (graphique 2).

Graphique 2



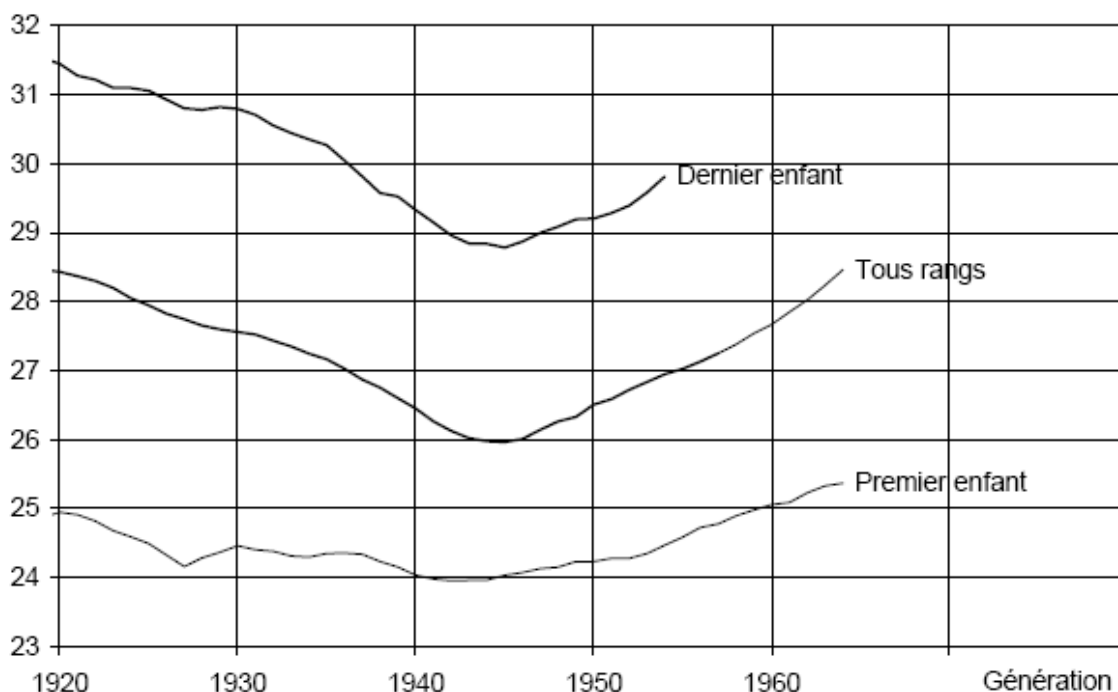
Source : Insee, enquête Étude de l'histoire familiale 1999 (moyennes mobiles sur trois générations).

Un âge moyen des mères à la naissance qui s'élève

Les premières naissances sont de plus en plus tardives. L'âge au premier enfant pourrait approcher 27 ans, et l'âge moyen à la maternité 30 ans, pour les femmes nées en 1970 (graphique 3).

Graphique 3

Âge moyen des mères à la naissance du premier et du dernier enfant, selon la génération de naissance



Sources : Insee, enquêtes familles 1982, 1990 et 1999 (Desplanques 1985, Lavertu 1997, Toulemon, Mazuy 2001b).

De plus en plus de naissances hors mariage

(Munoz-Pérez, Prioux, 1999)

Aujourd'hui près de 300 000 enfants par an naissent hors mariage, soit environ deux enfants sur cinq. Il y a trente ans, on comptait seulement 50 000 naissances de ce type par an, et elles ne représentaient que 6 % du total (tableau 1).

Tableau 1 - Naissances totales et naissances hors mariage depuis 1965

	Total	Hors mariage	%
1965	862 333	50 888	5,9
1970	847 783	57 866	6,8
1975	745 065	63 429	8,5
1980	800 376	91 115	11,4
1985	768 431	150 492	19,6
1990	762 407	229 107	30,1
1991	759 056	241 628	31,8
1992	743 658	246 900	33,2
1993	711 610	248 331	34,9
1994	710 993	256 653	36,1
1995	729 609	274 210	37,6
1996	734 338	285 914	38,9

Source : INSEE

Références

MUNOZ-PEREZ F., PRIoux F., 1999, « Naître hors mariage », *Population et Sociétés*, n° 342, Ined.

TOULEMON L., 2003, *La fécondité en France depuis 25 ans*, Rapport pour le Haut Conseil de la population et de la famille, Paris, La Documentation française, 72 p.

L'évolution du partage des rôles entre les hommes et les femmes
activité professionnelle, activité domestique

Les données qui suivent relatives à l'activité professionnelle et à l'activité domestique sont de nature essentiellement économique et statistique.

Elles doivent être complétées par des éclairages sociologiques et juridiques qui seront examinés dans le cadre du colloque et la suite des travaux du Conseil, en incluant notamment les effets des changements de législation (35 heures, congé parental déjà bien étudiés ou, plus récemment, textes sur l'égalité professionnelle).

Fiche n° 9 - Activité et emploi des hommes et des femmes

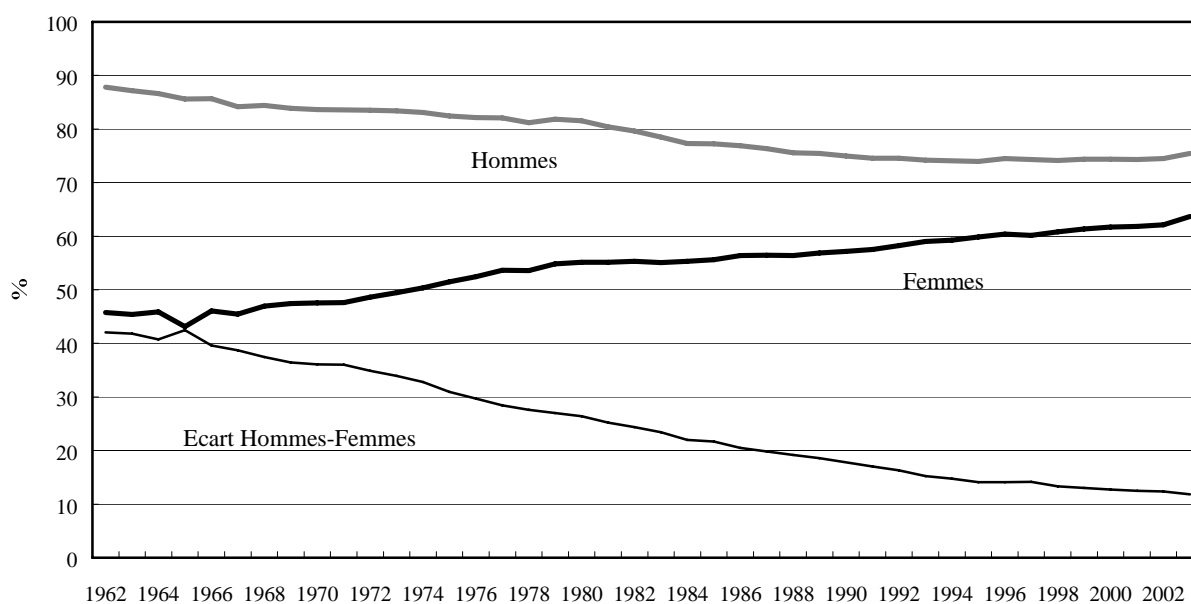
En 2004, la population active²⁷ de la France métropolitaine s'élève à 27,4 millions de personnes dont 46% sont des femmes.

Le développement des taux d'activité et d'emploi féminins est source de progression des droits que s'ouvrent les femmes dans les régimes de retraite. Cependant, un écart subsiste entre les taux d'activité des hommes et ceux des femmes et les femmes sont, en outre, plus représentées que les hommes dans certaines formes d'emploi tels que les emplois à temps partiel, ce qui n'est pas sans incidence sur leurs droits sociaux.

L'activité féminine est en hausse depuis le milieu des années soixante

En 2004, 64% des femmes âgées de 15 à 64 ans sont actives contre 75% des hommes. Le taux d'activité des femmes continue d'être inférieur à celui des hommes mais l'écart s'est considérablement réduit passant de 43 points en 1965 à 11 points en 2004, sous l'effet conjugué de la hausse constante de l'activité féminine (+18 points) et du recul de l'activité masculine (-14 points).

Taux d'activité des 15 à 64 ans

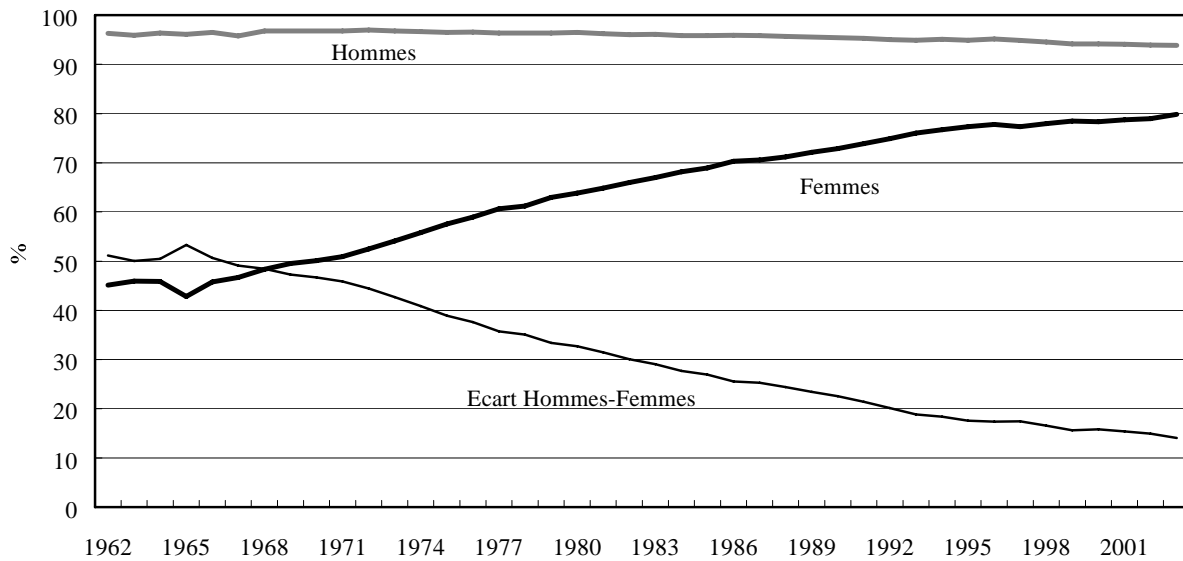


Source : OCDE

Le taux d'activité a le plus progressé pour les femmes âgées de 25 à 54 ans, avec une augmentation de plus de 35 points entre 1962 et 2004. En 2004, cependant, 20% des femmes âgées de 25 à 54 ans n'ont pas d'activité professionnelle et n'en cherchent pas, contre moins de 6% des hommes.

²⁷ La population active regroupe la population active occupée, appelée aussi « population active ayant un emploi », et les chômeurs.

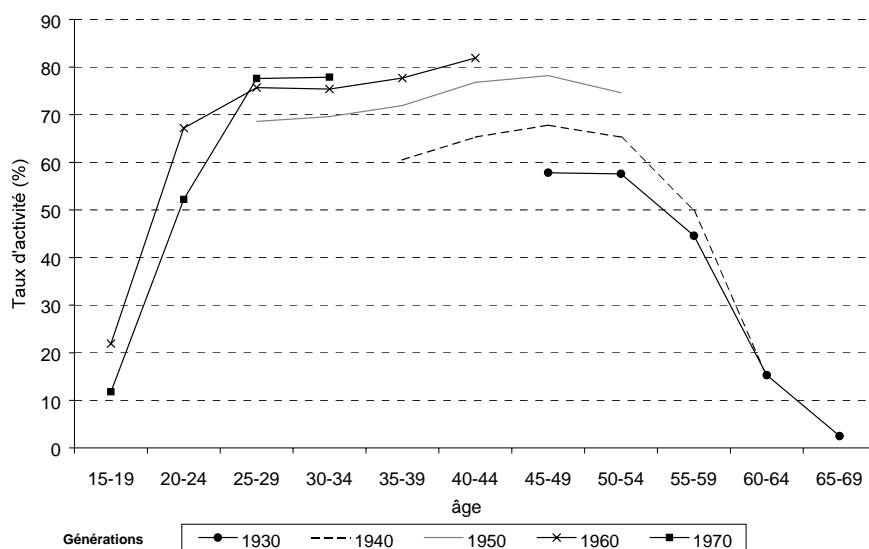
Taux d'activité des 25 à 54 ans



Source : OCDE

Le taux d'activité des femmes est croissant avec les générations, sauf aux âges extrêmes, et atteint maintenant environ 80% à tous les âges entre 25 et 50 ans.

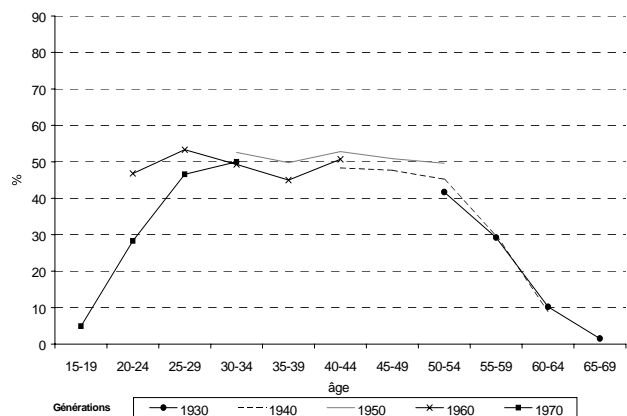
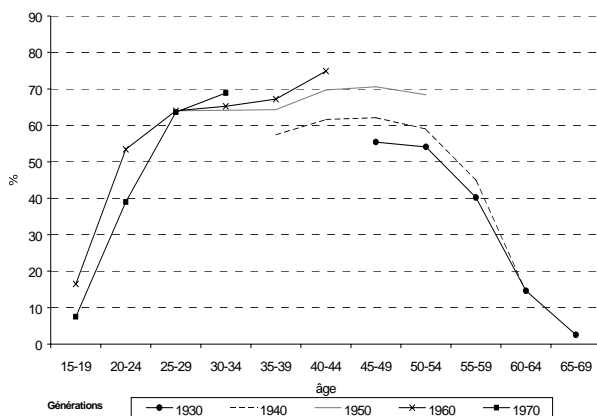
Taux d'activité des femmes, par génération et par âge



Source : Bonnet, Carole & Christel Colin, « Les retraites des femmes : une grande variété de situations ». pp. 202-213 *Retraite et société*, n° 43, « Les femmes et la retraite ». p. 207

Les taux d'emploi des femmes ont augmenté mais à un rythme moins élevé que les taux d'activité : entre 1962 et 2004, le taux d'activité des femmes de 25 à 54 ans a progressé de 35 points mais leur taux d'emploi de 24 points seulement.

En outre, la croissance de l'activité féminine provient pour une part significative du développement du travail à temps partiel. Environ 55% de la hausse de l'emploi féminin durant la période de 1983 à 2002, serait due à celle de l'emploi partiel. De fait, la comparaison des graphiques suivants montre que si le taux d'emploi global des femmes augmente au fil des générations, le taux d'emploi à temps complet i.e hors prise en compte du travail à temps partiel a tendance à stagner autour de 50% pour les âges les plus actifs.



Taux d'emploi global des femmes

Taux d'emploi à temps complet des femmes

Source : Bonnet, Carole & Christel Colin, « Les retraites des femmes : une grande variété de situations ». pp. 202-213 *Retraite et société*, n° 43, « Les femmes et la retraite ». p. 207

La situation des hommes et des femmes sur le marché du travail reste très contrastée

La proportion d'hommes et de femmes diffère selon le secteur d'activité économique et la catégorie socioprofessionnelle considérée.

➤ Secteurs d'activité

En 2004, le secteur tertiaire rassemble près de 85% de la population active occupée féminine contre seulement 60% de l'emploi masculin. Six secteurs d'activités concentrent 80% de la population féminine occupée. En particulier, 30% des femmes actives (3,4 millions) travaillent dans les domaines très féminisés de l'éducation, de la santé et de l'action sociale. Les femmes sont bien représentées également dans le domaine des services aux particuliers. A l'inverse, les secteurs de la construction et de l'industrie (hors biens de consommation) sont à forte dominante masculine.

Les six secteurs d'activités comptant le plus de femmes en 2004

	Effectifs Femmes en milliers	Part des femmes en %	% de la population féminine occupée
Education, santé, action sociale	3 378	73,2	29,9
Commerce et réparations	1 544	46,7	13,7
Services aux particuliers	1 297	60,7	11,5
Administrations	1 297	49,9	11,5
Services aux entreprises	1 279	40,8	11,3
Activités financières	376	55,9	3,3

Note : Résultats en moyenne annuelle

Champ : France métropolitaine, actifs occupés de 15 ans et plus.

Source : Insee, enquêtes emploi

➤ Catégories professionnelles

Hommes et femmes n'occupent pas le même type d'emploi. Près de la moitié des femmes sont employées (voir tableau p.4). Les femmes sont bien représentées aussi dans les professions intermédiaires de la santé, du travail social et de l'éducation. Elles sont en revanche peu nombreuses à exercer la profession d'ouvrier (plus d'un tiers des emplois masculins) et sont assez nettement minoritaires parmi les cadres (36%) et les chefs d'entreprise (13%).

Au cours des vingt dernières années, la catégorie des emplois dits non-qualifiés s'est fortement féminisée : les femmes représentent aujourd'hui 78% des employés non qualifiés et 30% des femmes occupent des emplois non qualifiés. Les professions non-qualifiées comptant le plus grand nombre de femmes sont les métiers d'agent d'entretien, d'assistante maternelle, d'employée administrative de la Fonction publique et de vendeuse. Ces professions ont connu une forte croissance de leurs effectifs au cours de la dernière décennie.

Actifs occupés selon la catégorie socioprofessionnelle en 2004

	Effectifs Femmes en milliers	Part des femmes en %	% de la population féminine occupée
Catégories socioprofessionnelles les plus féminisées			
Employés	5 432	76,4	48,2
dont :			
<i>Personnels des services directs aux particuliers</i>	1 471	88,4	13,0
<i>Employés administratifs d'entreprises</i>	1 430	83,7	12,7
<i>Employés civils et agents de service de la fonction publique</i>	1 676	76,5	14,9
<i>Employés de commerce</i>	810	76,5	7,2
Professions intermédiaires	2 763	47,9	24,5
dont :			
<i>Professions intermédiaires de la santé et du travail social</i>	848	76,4	7,5
<i>Instituteurs et assimilés</i>	542	68,0	4,8
<i>Professions intermédiaires administratives de la fonction publique</i>	248	53,2	2,2
<i>Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises</i>	931	52,4	8,3
Catégories professionnelles les moins féminisées			
Chefs d'entreprises de 10 salariés ou plus	19	12,5	0,2
Ouvriers	1 162	19,0	10,3
Artisans	168	24,3	1,5
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 265	35,5	11,2
dont :			
<i>Ingénieurs et cadres techniques d'entreprises</i>	153	15,4	1,4

Note : résultats en moyenne annuelle.

Champ : France métropolitaine, actifs occupés de 15 ans et plus.

Source : Insee, enquêtes emploi.

➤ Formes particulières d'emploi

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à occuper des formes particulières d'emplois (contrats à durée déterminée, stages, intérim, contrats aidés, apprentissage). En 2003, la part des contrats à durée déterminée (CDD) représente 9,6% de l'emploi total pour les femmes contre 5,5% pour les hommes.

Part des formes particulières dans l'emploi salarié total en 2003

En %	CDD	Intérim	Emplois aidés (y.c. apprentissage)
Hommes	5,5	2,8	3,5
Femmes	9,6	1,5	3,6

Concepts : les CDD comprennent les contractuels pour une durée limitée, les auxiliaires et les vacataires de la fonction publique, les emplois aidés sont ceux repérés par l'enquête Emploi (essentiellement alternance et non marchand).

Lecture : en 2003, 5,5% des salariés hommes et 9,6% des salariées femmes sont en CDD.

Champ : actifs occupés BIT salariés.

Source : Insee, enquêtes emploi.

➤ Travail à temps partiel

L'emploi à temps partiel concerne très majoritairement les femmes. En 2004, parmi les 4 millions d'actifs à temps partiel, 83% sont des femmes. Les emplois à temps partiel concernent 30% de la population active féminine contre 5,5% pour les hommes.

La majorité des femmes à temps partiel travaillent entre 15 et 29 heures par semaine (54%) mais une proportion non négligeable (16%) ont une durée de travail hebdomadaire très courte, inférieure à 15 heures.

La population active occupée à temps partiel en 2004 selon la durée du temps partiel

Durée hebdomadaire moyenne de travail	Femmes (en milliers)	Hommes (en milliers)	Part des femmes (en %)	% de la population active féminine occupée
Moins de 15 heures	544	123	81,5	4,8
De 15 à 29 heures	1 817	384	82,6	16,1
30 heures ou plus	1 031	201	83,7	9,1
Inconnue	4	5	41,5	0,0
Ensemble	3 396	713	82,6	30,1

Champ : population active occupée au sens du BIT, à temps partiel.

Lecture : en moyenne en 2004, 544 000 femmes ont un emploi à temps partiel, dont la durée hebdomadaire est inférieure à 15 heures, contre 123 000 hommes. Les femmes occupent 81,5 % des emplois à temps partiel de moins de 15 heures hebdomadaires. 4,8 % des femmes en emploi ont un emploi à temps partiel dont la durée hebdomadaire est strictement inférieure à 15 heures.

Source : Insee, enquêtes emploi.

Les femmes travaillant à temps partiel constituent un groupe hétérogène (Bué, 2002). On distingue les emplois à temps partiel à l'initiative de l'employeur, le « temps partiel d'embauche », qui représente près de la moitié des temps partiels féminins. Ce type d'emploi est le plus souvent associé à un travail non qualifié proposé à des femmes jeunes et peu diplômées et imposant des horaires irréguliers.

Mais le temps partiel peut aussi être à l'initiative du salarié. Lorsque la réduction du temps de travail est à l'initiative de la salariée, il est souvent pris durant la période d'éducation des enfants et concerne le plus souvent les femmes qualifiées. Il est alors transitoire dans la vie professionnelle et n'apparaît pas comme un facteur de précarité.

Catégories de temps partiel

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	%	Milliers	%	Milliers	%	Milliers
Temps partiel :						
« d'embauche »	70	330	49	1373	52	1703
« choix enfants »	6	23	34	870	30	893
« choix autre »	24	117	17	470	18	587
Total	100	470	100	2713	100	3183

Source : Bué (2002), d'après : INSEE, enquête emploi du temps 1998.

Caractéristiques des femmes à temps partiel selon la catégorie

En %

	Temps complet	Temps partiel		
		d'embauche	choisi pour enfants	choisi pour autre raison
Contrat à durée indéterminée	82	60	89	84
N'étaient pas au même poste l'année précédente	9	17	4	7
Recherchent un autre emploi	9	29	6	11
Sont salariées du public	39	30	49	40
Ont moins de 35 ans	36	40	28	18
Ont de 35 à 55 ans	58	51	70	59
N'ont pas d'enfant	40	32	4	54
Ont au moins trois enfants	8	14	22	ns
Ont au moins un enfant de moins de trois ans	8	6	16	ns

Lecture : sur 100 femmes à temps complet, 82 sont en contrat à durée indéterminée, sur 100 femmes à temps partiel « d'embauche », 60 sont en contrat à durée déterminée.

Source : Bué (2002), d'après : INSEE, enquête emploi du temps 1998.

Personnes qui travaillent à temps partiel et qui souhaiteraient travailler davantage

En %

	2003
Hommes	50,91
Femmes	45,90
Ensemble	48,64

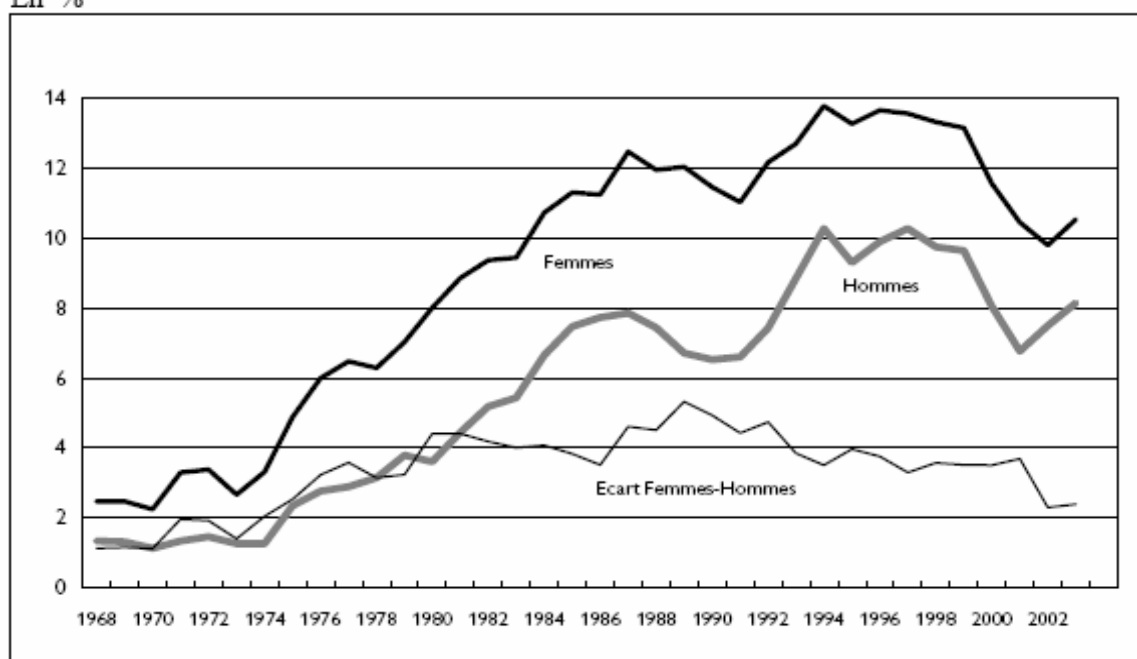
Source : Insee, enquête permanente sur les conditions de vie des ménages d'octobre

➤ Chômage

L'écart de taux de chômage entre les femmes et les hommes a régulièrement augmenté jusqu'à la fin des années 80 et se réduit depuis. Il reste supérieur à 2 points.

Evolution des taux de chômage hommes et femmes

En %



Source : OCDE

Le taux de chômage des femmes est supérieur à celui des hommes à tous les âges. En 2003, l'écart n'est de l'ordre que de 1 point pour les plus de 50 ans, mais atteint 2,7 points pour la tranche d'âge des 25-49 ans et 2,5 points pour les moins de 25 ans.

Les taux de chômage par tranche d'âge

En %

	2003
Femmes	11,00
15-24 ans	22,60
25-49 ans	10,40
50 ans et plus	7,90
Hommes	8,80
15-24 ans	20,10
25-49 ans	7,70
50 ans et plus	6,90

Note : taux de chômage en moyenne annuelle pour 2002 et 2003.

Champ : actifs de 15 à 64 ans.

Source : INSEE, enquêtes emploi.

Le taux de chômage des femmes est supérieur à celui des hommes pour tous les niveaux de qualification. L'écart est le plus fort pour le niveau de qualification CAP/BEP et tend à se réduire pour les plus hauts niveaux de qualification.

Le taux de chômage en 2003 selon le diplôme et la durée depuis la sortie du système éducatif

En %

	Femmes	Ecart : Femmes - Hommes
1 à 4 ans après la fin des études		
Brevet et sans diplôme	37,7	-0,3
CAP/BEP et équivalent	28	+6,2
Bac et équivalent	14,4	+0,7
Supérieur au baccalauréat	10	+0,1
5 à 10 après la fin des études		
Brevet et sans diplôme	30,8	+3,4
CAP/BEP et équivalent	20,4	+9,5
Bac et équivalent	12,1	+3,5
Supérieur au baccalauréat	6,3	+0,3

Note : taux de chômage en moyenne annuelle.

Champ : actifs de 15 à 64 ans.

Source : INSEE, enquête Emploi 2003.

Références

BUE Jennifer, 2002, « Temps partiel des femmes : entre « choix » et contraintes », *DARES Premières synthèses n°08.2*

F. Milewski et alii, 2005, « Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité », Rapport de mission remis à madame Nicole Ameline, mars

INSEE, Regards sur la parité

Fiche n° 10 - Salaires et carrières

I - Salaires

Si les écarts de salaire entre hommes et femmes ont tendu à se réduire sur une longue période, cette réduction marque cependant le pas depuis le milieu des années 90. On observe, par ailleurs, des profils de carrière qui demeurent sensiblement plus défavorables pour les femmes que pour les hommes.

a. Les salaires des femmes sont inférieurs à ceux des hommes en moyenne

En moyenne, les salaires des femmes représentaient 79,1% des salaires des hommes en 2000²⁸. Il s'agissait du salaire mensuel moyen dans tous les secteurs de l'économie et de tous les salariés, travaillant aussi bien à temps partiel qu'à temps complet.

L'écart entre les deux sexes est moins prononcé dans le secteur public que dans le secteur privé. En 2000, le ratio salaire moyen des femmes / salaire moyen des hommes était de 75,3% dans le seul secteur privé contre 82,5% pour les agents de l'Etat²⁹.

b. L'écart des salaires s'est réduit, mais il stagne depuis 1995

Les salaires des femmes sont inférieurs à ceux des hommes en moyenne, mais les salaires des femmes se sont rapprochés considérablement de ceux des hommes depuis les années soixante-dix. Dans le secteur privé, le rapport entre le salaire moyen des femmes et le salaire moyen des hommes est passé de 67% en 1974 environ 80% en 1995³⁰. Depuis 1995, l'écart ne s'est plus resserré.

c. Les causes de la faiblesse relative des salaires des femmes

Une partie de l'inégalité des salaires vient du fait que le temps partiel est plus fréquent chez les femmes que chez les hommes. En se limitant aux seuls salariés travaillant à temps complet, l'écart est moindre. Dans le secteur privé, le ratio des salaires femmes / hommes pour les seuls salariés à temps complet était de 85,0% (contre 75,3% en incluant les salariés à temps partiel)³¹.

D'autres facteurs contribuent à l'écart de salaires entre femmes et hommes : des différences de secteur d'activité ou de qualification des emplois (voir fiche 9) et des différences dans la durée de carrière qui affectent le niveau de l'expérience professionnelle. En effet, l'expérience acquise à travers l'activité professionnelle est plus limitée pour les femmes du fait de la durée réduite de leurs carrières, due aux interruptions et au temps partiel.

²⁸ Enquête emploi, exploitée par l'INSEE

²⁹ Enquête emploi, exploitée par l'INSEE.

³⁰ Meurs Dominique & Sophie Ponthieux, « Ecart de salaire », pp. 256 in Margaret Maruani (sous la direction), *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, La Découverte, 2005. Ces chiffres concernent les salaires annuels et ils excluent le secteur public.

³¹ Enquête emploi, exploitée par l'INSEE

Quand on tient compte de ces différences de caractéristiques des salariés - de secteur, de qualification et d'expérience professionnelle - on explique l'essentiel de la différence de salaires entre femmes et hommes. On peut en déduire que la différence restante – soit 28% de l'écart total entre les salaires des femmes et des hommes – serait représentative d'un effet de discrimination à l'égard des femmes ³².

d. Discrimination, ségrégation

Le marché du travail a tendance à proposer aux femmes une rémunération moindre que celle proposée aux hommes, à horaires, niveau de formation et expérience équivalents. Cette forme de discrimination est directe : les femmes travaillant à des postes équivalents à ceux des hommes touchent des salaires moindres.

Le marché du travail donne lieu également à une certaine ségrégation entre hommes et femmes : les femmes sont embauchées dans certains secteurs, pour y exercer certains métiers, moins rémunérés que les métiers qu'exercent plutôt les hommes que ceux pratiqués dans les secteurs où travaille une forte proportion d'hommes.

La ségrégation commence à l'école. En France, les filles ont un niveau d'étude plus élevé que les garçons en moyenne, mais le contenu de leur formation ainsi que les filières qu'elles suivent diffèrent souvent de ceux des garçons. Les filles ont tendance à se concentrer dans certaines filières. Le processus par lequel elles s'orientent de cette façon est complexe. Il est difficile de faire la part entre choix individuels et pressions exercées par le système scolaire et la société environnante. L'orientation scolaire tend à limiter les secteurs et les métiers que peuvent investir les jeunes femmes arrivant sur le marché du travail ³³.

e. Des salaires aux pensions

Nous avons présenté ici des évaluations des inégalités de salaires mensuels ou annuels. Si l'on calculait la rémunération sur toute la durée de la vie professionnelle, les disparités entre hommes et femmes seraient bien plus importantes que celles présentées ici. Pour le calcul des pensions, c'est la rémunération perçue tout au long de la vie qui importe, c'est pourquoi il est utile d'adopter une approche longitudinale et d'examiner le déroulement des carrières féminines et masculines.

II - Le déroulement des carrières féminines et masculines

L'évolution des carrières diffère selon le sexe. Les salariés hommes et femmes commencent leurs carrières professionnelles dans des conditions relativement proches. Les écarts de salaire, d'horaires et de rang hiérarchique augmentent avec l'âge. Les données qui figurent ici concernent le seul secteur privé.

a. Les salaires des femmes plafonnent relativement tôt dans leur carrière

³² Ponthieux, Sophie & Dominique Meurs, « Ecart de salaires entre les femmes et les hommes en Europe. Effets de structures ou discrimination ? », *Revue de l'OFCE*, N° 90, *Travail des femmes et inégalités*, juillet 2004, pp. 153-192. Estimation sur données PCM, 2000.

³³ Voir Milewski *et alii*, chapitre III : « Avant le travail, l'école et l'orientation ».

Le profil des salaires avec l'âge montre, d'une part, la faiblesse relative du niveau des salaires des femmes et, d'autre part, le fait que les salaires des femmes plafonnent à un âge plus précoce que ceux des hommes.

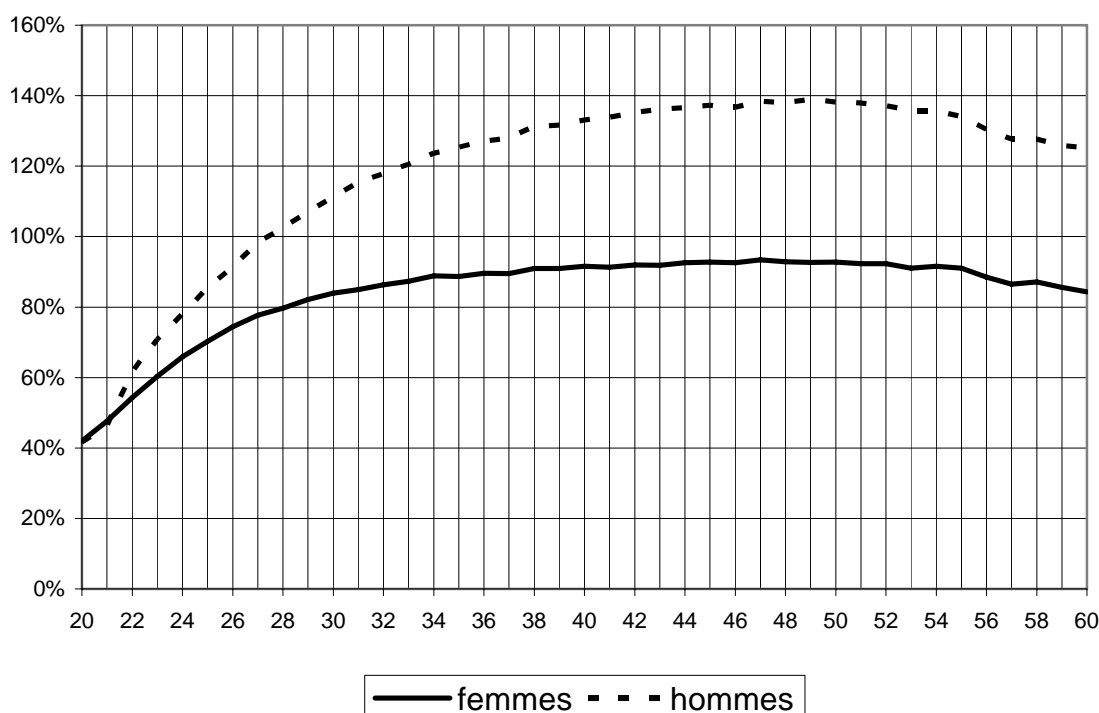
Le graphique ci-dessous montre le profil du salaire par âge pour les femmes et pour les hommes ³⁴. Le salaire à chaque âge est exprimé en pourcentage du salaire moyen de l'ensemble du secteur privé, ce qui donne un salaire relatif.

En moyenne, les salaires des femmes restent en dessous du salaire moyen à tout âge, tandis que ceux des hommes le dépassent à partir de l'âge de 28 ans. Les femmes âgées de 47 ans touchent 93% du salaire moyen, tandis qu'au même âge, les hommes touchent 138% du salaire moyen.

Les salaires des hommes augmentent assez fortement avec l'âge, passant de 42% du salaire moyen à 20 ans à un maximum de 139% à 49 ans. Ils diminuent par la suite.

Les salaires des femmes partent du même niveau de 42% du salaire moyen à 20 ans et atteignent un maximum de 93% à 47 ans. Les salaires des femmes stagnent ou diminuent par la suite. Une analyse différenciant les générations révèle peu de différences entre elles.

Graphique – Salaire relatif par âge
en % du salaire moyen du secteur privé



Lecture : Parmi les salariés du secteur privé dans les générations nées entre 1908 et 1976, le salaire moyen des femmes à l'âge de 47 ans était équivalent à 93% du salaire moyen du

³⁴ Il s'agit d'une moyenne par âge des salaires relatifs pour toutes les cohortes nées entre 1908 et 1976. Le salaire relatif est calculé en rapportant le salaire moyen par âge de chaque cohorte au salaire moyen du secteur privé de l'année. Pour une présentation de la méthode, voir Koubi, Malik, « Les carrières salariales par cohorte de 1967 à 2000 ». *Economie et statistique*, N° 369-370, 2003, pp. 149-171.

secteur privé, tandis que le salaire moyen des hommes à l'âge de 47 ans était équivalent à 138% du salaire moyen du secteur privé.

Source : Koubi, Malik. « Les carrières salariales par cohorte de 1967 à 2000 ». *Economie et statistique*, N° 369-370, 2003, pp. 149-171. Graphique construit par nos soins à partir de données fournies par cet auteur.

b. Avec l'âge, le temps partiel devient plus fréquent pour les femmes

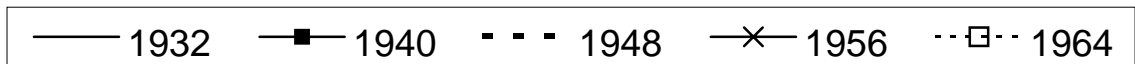
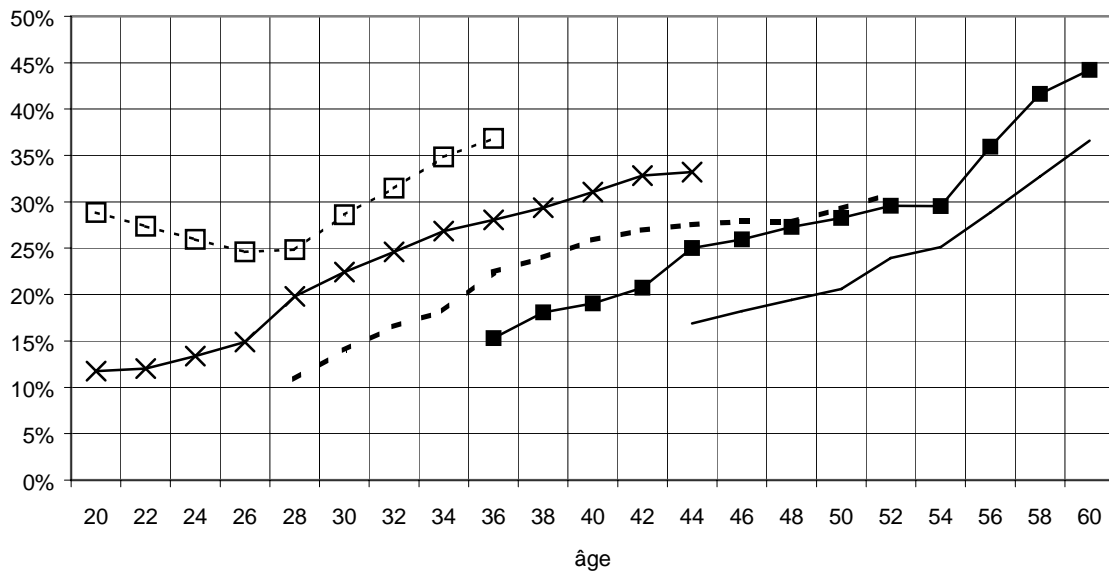
Les deux graphiques suivants montrent la proportion de femmes et d'hommes travaillant à temps partiel dans le secteur privé pour cinq générations : celles nées en 1932, 1940, 1948, 1956, et 1964.

Prenons la génération née en 1940. Lorsqu'elle a atteint l'âge de 36 ans (en 1976), 4% des hommes travaillaient à temps partiel, contre 16% des femmes. Quand cette génération avait 50 ans (en 1990), 7% des hommes travaillaient à temps partiel, contre 27% des femmes.

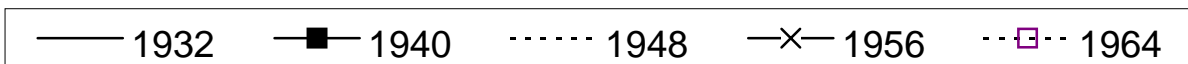
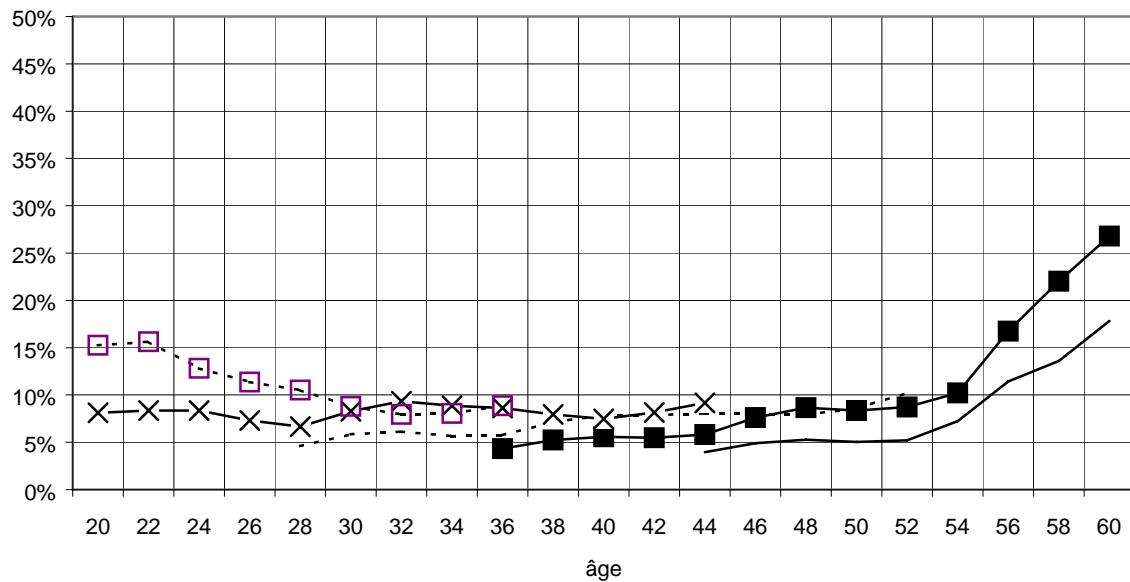
La proportion de femmes à temps partiel augmente de façon continue à partir de l'âge de 30 ans, pour toutes les générations. Cette proportion est supérieure ou égale à 10% à tous les âges et pour toutes les générations. En revanche, la proportion d'hommes travaillant à temps partiel est inférieure ou égale à 10% pour toutes les cohortes entre 30 ans et 52 ans.

Graphique - Proportion de salariés à temps partiel par sexe et par génération

Femmes



Hommes



Source : Koubi, Malik. « Les trajectoires professionnelles : une analyse par cohorte ». *Economie et statistique*, N° 369-370, pp. 119-147. Graphiques XI A & B, adaptés par nos soins à l'aide de données fournies par l'auteur.

c. Peu de femmes deviennent cadre après l'âge de 30 ans

Les salaires des femmes plafonnent plus tôt que ceux des hommes et à un niveau inférieur. Cela va de pair avec le fait que les femmes connaissent moins de promotions en milieu et en fin de carrière. Une étude de l'INSEE examine la proportion de cadres selon l'âge chez les femmes et chez les hommes dans le secteur privé³⁵. Chez les jeunes jusqu'à l'âge de 24 ans, la proportion de cadres est la même pour les deux sexes. A partir de 24 ans les hommes deviennent plus fréquemment cadres que les femmes et cela jusqu'à la fin de leur carrière. Chez les femmes, la part des cadres augmente très peu à partir de 30 ans.

D'une manière générale, les carrières des femmes « plafonnent » avant celles des hommes vers l'âge de 30 ans à un niveau hiérarchique inférieur à celui des hommes. Ce phénomène est parfois qualifié de « plafond de verre » ; l'expression évoque une barrière invisible qui bloque leurs promotions.

Références :

Koubi, Malik. « Les trajectoires professionnelles : une analyse par cohorte ». *Economie et statistique*, N° 369-370, pp. 119-147.

Koubi, Malik. « Les carrières salariales par cohorte de 1967 à 2000 ». *Economie et statistique*, N° 369-370, 2003, pp. 149-171.

Le Minez, Sylvie & Sébastien Roux. « Les écarts de revenu salarial entre hommes et femmes en début de carrière », *INSEE Première*, N° 801, août 2001.

Meurs Dominique & Sophie Ponthieux, « Ecart de salaire », pp. 256 in Margaret Maruani (sous la direction), *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*. La Découverte, 2005

Milewski, Françoise *et alii*, *Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité*, Rapport de mission remis à Nicole Ameline, ministre chargée de la Parité, le 3 mars 2005, La Documentation française.

Ponthieux, Sophie & Dominique Meurs, « Ecart de salaires entre les femmes et les hommes en Europe. Effets de structures ou discrimination ? », *Travail des femmes et inégalités, Revue de l'OFCE*, N° 90, pp. 153-192.

³⁵ Koubi, Malik « Les trajectoires professionnelles : une analyse par cohorte ». *Economie et statistique*, N° 369-370, pp. 119-147. Graphique XII C, p. 139.

Fiche n° 11 - Conciliation entre vie familiale et vie professionnelle

Un nombre croissant de femmes exercent une activité professionnelle mais l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle est difficile. Ainsi, malgré le développement au cours de ces dernières années de services de garde (crèches, garderies, nourrices) et l'octroi de nouvelles aides publiques aux familles pour la garde à domicile ou pour l'emploi d'une assistante maternelle, le partage traditionnel des tâches au sein du couple se maintient et les femmes continuent de prendre en charge majoritairement le travail domestique et familial. Ainsi, en 1999 les femmes consacraient deux fois plus de temps aux tâches domestiques que les hommes : 4h 36 contre 2h 13³⁶. Leur implication dans ces tâches retentit sur leur investissement professionnel

I – L'impact de la vie familiale sur l'activité professionnelle

Contrairement à celle des hommes, l'activité professionnelle des femmes vivant en couple est fortement conditionnée par le nombre et l'âge de leurs enfants. Si la présence d'un enfant âgé de moins de 3 ans, s'accorde souvent avec l'exercice d'une activité professionnelle (en 2004, près de 80% des femmes vivant en couple et ayant un enfant de moins de trois ans sont actives), l'activité féminine décroît nettement pour plus de deux enfants dont au moins un âgé de moins de 3 ans. Ainsi, dès le deuxième enfant, le taux d'activité passe à 59% et à 37% à partir du troisième enfant. En outre, à partir du deuxième enfant, près de la moitié des femmes actives travaillent à temps partiel.

Les femmes mères de un ou de deux enfants âgés de plus de 3 ans, sont très majoritairement actives (pour plus de 80% d'entre elles). A partir de 3 enfants, tous âgés de plus de 3 ans, la proportion de femmes participant au marché du travail est plus faible (69%) même si elle a nettement progressé par rapport au début des années 90 où elle était inférieure à 50%.

³⁶ INSEE, *Femmes et hommes. Regards sur la parité*, p. 119

Tableau – Taux d’activité selon nombre d’enfants, 2004

	Taux d'activité		Dont :					
			A temps complet		A temps partiel		Au chômage	
	Femmes	Hommes	F	H	F	H	F	H
En couple	75,3	91,7	46,4	83,5	22,1	3,0	6,8	5,2
Sans enfant	74,2	85,3	50,9	76,7	16,7	3,4	6,5	5,3
1 enfant de moins de 3 ans	79,3	96,3	55,7	87,4	14,1	2,2	9,5	6,8
2 enfants dont au moins 1 de moins de 3 ans	58,5	96,5	28,1	87,5	25,4	2,8	5,0	6,2
3 enfants ou plus dont au moins 1 de moins de 3 ans	37,1	95,5	17,9	83,0	15,9	4,4	3,3	8,1
1 enfant âgé de 3 ans ou plus	80,0	91,7	51,8	83,9	21,8	3,1	6,4	4,6
2 enfants âgés de 3 ans ou plus	83,7	95,8	47,7	89,6	29,4	2,1	6,5	4,1
3 enfants ou plus âgés de 3 ans ou plus	68,6	94,4	31,9	84,8	27,5	3,4	9,2	6,2
Non en couple	53,2	59,3	33,9	44,7	10,6	4,4	8,8	10,1
Sans enfant	45,9	58,4	29,3	43,8	8,9	4,4	7,7	10,2
1 enfant ou plus	82,2	89,0	52,2	75,7	17,3	4,7	12,7	8,6
Ensemble	67,3	78,8	41,9	84,6	17,9	3,5	7,5	7,2

Lecture : en 2004, 75,3 % des femmes vivant en couple sont actives : 46,4 % travaillent à temps complet, 22,1 % à temps partiel et 6,8 % sont au chômage.

Note : résultats en moyenne annuelle.

Champ : France métropolitaine, personnes âgées de 15 à 59 ans.

Source : Insee, enquêtes emploi.

II. Le partage des rôles entre les hommes et les femmes

En France, le partage du travail domestique et du travail de soins au sein des familles évolue vers une participation accrue des hommes mais ce processus est très lent.

a. Les femmes assument une part importante des tâches domestiques

Des travaux menés à partir de l’enquête « Emploi du temps » de 1998-1999 montrent une certaine inégalité dans le partage du travail domestique³⁷. Dans les couples ayant des enfants où père et mère travaillent à plein temps, les femmes consacrent en moyenne 1h46 à des activités parentales contre 32 minutes pour les hommes. Les femmes consacrent en moyenne 3h17 à des tâches domestiques autres que la prise en charge des enfants, alors que les hommes y passent un peu plus de 2 heures. En revanche, les hommes consacrent davantage de temps à leur travail professionnel.

Au total, dans ces couples, les femmes consacrent 9 heures et demi au travail – familial et professionnel – tandis que pour les hommes le total du temps de travail est de 9 heures.

³⁷ Elisabeth Algava, « Quels temps pour les activités parentales ? » *Etudes et résultats*, N° 162, mars 2002.

Tableau - Temps consacré à différentes activités, couples avec enfant où les deux parents travaillent à plein temps

Temps moyen par jour

	Activités parentales	Travail domestique	Activité professionnelle	Activités familiales + activité professionnelle
Père	0 H 32	2 H 04	6 H 18	8 H 54
Mère	1 H 14	3 H 17	5 H 00	9 H 31

Source : Elisabeth Algava, « Quels temps pour les activités parentales ? » *Etudes et résultats*, N° 162, mars 2002.

Ces chiffres ne reflètent pas la situation d'autres ménages ayant des enfants : les parents isolés, les couples où la femme (ou l'homme) est inactive ou travaille à temps partiel.

b. Un partage des tâches domestiques qui semble évoluer mais lentement

Une des causes des inégalités persistantes entre hommes et femmes sur le marché du travail est le fait que le partage des tâches domestiques est inégal et a peu évolué. Au sein des couples, le travail domestique continue d'être pris en charge majoritairement par les femmes, qu'elles soient actives ou inactives.

On peut comparer le temps consacré aux tâches domestiques par les hommes et les femmes en 1999 et en 1986. Pour les femmes, ce temps a légèrement diminué, passant de 5h07 minutes en moyenne en 1986 à 4h36 minutes en moyenne par jour en 1999, soit 29 minutes de moins. Pour les hommes, cette durée est passée de 2h07 en moyenne en 1986 à 2h13 en moyenne en 1999, soit une augmentation de 10 minutes de plus sur une période de 13 années ³⁸.

III. La valeur du travail domestique comparée au travail professionnel

Les données et concepts présentés ici proviennent principalement d'un texte de Michel Glaude, « L'égalité entre femmes et hommes : où en sommes-nous ? », in *Egalité entre femmes et hommes : aspects économiques*, rapport du CAE, Béatrice Majnoni d'Intignano, 5 mars 1999, complément A, pp. 71-104.

Le travail domestique n'entre pas dans la mesure de la production nationale, alors qu'il fournit une part importante des biens et des services qui composent la richesse nationale.

La comptabilité nationale ne repère que les activités ayant une valeur marchande. Prenons un exemple. Dans le cadre des comptes nationaux, un repas préparé par un membre d'une famille et consommé à domicile ne compte que pour la valeur des ingrédients achetés chez des commerçants, tandis qu'un repas équivalent servi à la même famille dans un restaurant a une valeur bien plus élevée, qui prend en compte non la rémunération des personnes qui font la cuisine, servent le repas, lavent la vaisselle, etc. Ou encore, le temps que consacre une mère à la garde de ses propres enfants n'a aucune valeur reconnue, tandis que la prise en charge d'enfants par une nourrice ou une crèche est comptabilisée dans le produit national.

³⁸ INSEE, *Femmes et hommes. Regards sur la Parité*, édition 2004, p. 119.

Il est possible de calculer une valeur des activités domestiques par référence au prix d'activités marchandes équivalentes. Des évaluations ont ainsi été faites en calculant d'abord le total du temps que consacrent les ménages aux travaux domestiques à partir d'enquêtes sur leur emploi du temps. Est inclus non seulement le temps consacré aux travaux ménagers (vaisselle, préparation de repas, nettoyage, etc.) et aux courses, mais également le temps passé avec les enfants ou dans des activités telles le jardinage ou le bricolage ; est exclu le temps passé dans les trajets. Ensuite, un prix fictif est assigné à ce temps, égal au salaire minimum. Le travail domestique non rémunéré fournit des biens (repas, fleurs ou légumes provenant d'un jardin, etc.) et des services (soins aux enfants et aux malades, aide à un enfant pour faire ses devoirs, nettoyage du logement, etc.) qui, au moins pour partie, pourraient être produits par des personnes rémunérées.

Selon cette méthode on pourrait évaluer la valeur du travail domestique en 1998 à environ la moitié du PIB (précisément 46%). Il semblerait que cette valeur se modifie peu dans le temps : le travail domestique en France a été évalué suivant la même méthode, pour l'année 1975, à 50% du produit intérieur brut.

Il existe d'autres façons d'assigner une valeur au travail domestique qui aboutiraient à une valeur plus importante. On peut prendre en compte une certaine spécialisation et qualification du travail domestique, en assignant une rémunération plus élevée que le salaire minimum à certaines tâches (le salaire d'une cuisinière, une infirmière, une couturière, un jardinier, etc.). Enfin, on peut baser la mesure sur le manque à gagner pour les individus du fait de consacrer du temps aux travaux domestiques au lieu de se consacrer à des travaux rémunérés. Dans ce cas, le temps passé à faire du ménage par une femme (ou homme) cadre supérieur a une valeur nettement supérieure au temps passé à faire du ménage par une employée, par exemple.

Les droits familiaux accordés dans le cadre des régimes de retraite peuvent être vus soit comme une façon de compenser les désavantages professionnels liés à l'éducation des enfants et aux charges de la vie domestique, soit comme une façon de reconnaître la valeur de ces dernières activités non rémunérées. Les développements qui précèdent montrent qu'en toute hypothèse il est nécessaire d'avoir une vision globale de l'ensemble des activités des ménages et du partage entre ce qui relève du champ professionnel et ce qui relève de la sphère privée, partage éminemment variable selon les sociétés et les époques, mais extrêmement structurant pour déterminer les positions relatives et les droits des hommes et des femmes.

Références

Algava, Elisabeth « Quels temps pour les activités parentales ? » *Etudes et résultats*, N° 162, mars 2002.

Bué, Jennifer, « Temps partiel des femmes : entre « choix » et contraintes », *DARES Premières synthèses n°08.2*, 2002.

Glaude, Michel « L'égalité entre femmes et hommes : où en somme-nous ? », in *Egalité entre femmes et hommes : aspects économiques*, rapport du CAE, Béatrice Majnoni d'Intignano, 5 mars 1999, complément A, pp. 71-104.

INSEE, *Femmes et hommes. Regards sur la parité*, édition 2004.

Milewski, Françoise *et alii*, « Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité », Rapport de mission remis à Madame Nicole Ameline, mars 2005.

La place de la famille et la répartition des rôles entre hommes et femmes dans les modèles sociaux des différents pays européens

La comparaison internationale s'agissant de la situation respective des hommes et des femmes est chose malaisée, tant elle nécessite d'appréhender des équilibres globaux qui résultent de l'articulation entre des solidarités privées et des solidarités collectives, et du partage entre activités domestiques, marchandes et non marchandes extrêmement variables selon les pays et selon les époques.

Pour cette raison, les données qui suivent se limitent à fournir quelques éclairages illustrant la grande diversité des situations et des modèles mis en œuvre dans les différents pays européens.

Un schéma repris des travaux de Mme Linda Hantrais montre comment s'articulent dans les différents pays européens, l'intervention de l'Etat et les solidarités familiales.

Suivent quelques données extraites d'une publication d'Eurostat relative aux modes de conciliation entre vie familiale et activité professionnelle en Europe.

Fiche n° 12 : Quelques éclairages sur les modèles sociaux européens

I - Les relations entre interventions publiques et solidarités familiales

<p style="text-align: center;"><i>INTERVENTION FORTE DE LA PROTECTION SOCIALE ET DE L'ÉTAT</i></p> <p style="text-align: center;">Intervention publique explicite Cohérente Légitimée Coordonnée</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top; padding: 2px;">Fiscalisé</td> <td style="width: 50%; vertical-align: top; padding: 2px;">Financement mixte (cotisations et impôts)</td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top; padding: 2px;">Individualisée Services</td> <td style="vertical-align: top; padding: 2px;">Centrée sur la famille Prestations en espèces</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: top; padding: 2px;">Danemark</td> <td style="text-align: center; vertical-align: top; padding: 2px;">France</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: top; padding: 2px;">Finlande</td> <td style="text-align: center; vertical-align: top; padding: 2px;">Luxembourg</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: top; padding: 2px;">Suède</td> <td style="text-align: center; vertical-align: top; padding: 2px;">Belgique</td> </tr> </table> <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top; padding: 2px;">Irlande</td> <td style="width: 50%; vertical-align: top; padding: 2px;">Autriche</td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top; padding: 2px;">Royaume-Uni</td> <td style="vertical-align: top; padding: 2px;">Allemagne</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: top; padding: 2px;">Pays-Bas</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top; padding: 2px;">Fiscalisé</td> <td style="vertical-align: top; padding: 2px;">Financement mixte (cotisations et impôts)</td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top; padding: 2px;">Fort secteur privé</td> <td style="vertical-align: top; padding: 2px;">Gestion déléguée au secteur privé</td> </tr> </table> <p style="text-align: center;">Intervention publique partiellement légitimée Partiellement coordonnée Implicite / Indirecte</p> <p style="text-align: center;"><i>COMBINAISON ENTRE SOLIDARITES PUBLIQUES ET SOLIDARITES PRIVEES</i></p>	Fiscalisé	Financement mixte (cotisations et impôts)	Individualisée Services	Centrée sur la famille Prestations en espèces	Danemark	France	Finlande	Luxembourg	Suède	Belgique	Irlande	Autriche	Royaume-Uni	Allemagne	Pays-Bas		Fiscalisé	Financement mixte (cotisations et impôts)	Fort secteur privé	Gestion déléguée au secteur privé	<p style="text-align: center;"><i>RETOUR RECENT A DES SOLIDARITES FAMILIALES</i></p> <p style="text-align: center;">Intervention publique implicite /Indirecte Pro-nataliste Non coordonnée Semi-légitimée</p> <p style="text-align: center;">Sous-financée</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center; vertical-align: top; padding: 2px;">Estonie</td> <td style="width: 50%; text-align: center; vertical-align: top; padding: 2px;">Rép. Tchèque</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: top; padding: 2px;">Lituanie</td> <td style="text-align: center; vertical-align: top; padding: 2px;">Slovénie</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: top; padding: 2px;">Lettonie</td> <td style="text-align: center; vertical-align: top; padding: 2px;">Slovaquie</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: top; padding: 2px;">Hongrie</td> <td style="text-align: center; vertical-align: top; padding: 2px;">Pologne</td> </tr> </table> <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top; padding: 2px;">Grèce</td> <td style="width: 50%; vertical-align: top; padding: 2px;">Chypre</td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top; padding: 2px;">Italie</td> <td style="vertical-align: top; padding: 2px;">Fiscalité</td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top; padding: 2px;">Portugal</td> <td style="vertical-align: top; padding: 2px;">Malte</td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top; padding: 2px;">Cotisations</td> <td style="vertical-align: top; padding: 2px;">Cotisations</td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top; padding: 2px;">Espagne</td> <td style="vertical-align: top; padding: 2px;">Importance de la religion</td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top; padding: 2px;">Fiscalité</td> <td></td> </tr> </table> <p style="text-align: center;">Intervention publique faiblement légitimée</p> <p style="text-align: center;">Sous-financée Non institutionnelle Fragmentée</p> <p style="text-align: center;"><i>SOLIDARITES FAMILIALES TRADITIONNELLEMENT IMPORTANTES</i></p>	Estonie	Rép. Tchèque	Lituanie	Slovénie	Lettonie	Slovaquie	Hongrie	Pologne	Grèce	Chypre	Italie	Fiscalité	Portugal	Malte	Cotisations	Cotisations	Espagne	Importance de la religion	Fiscalité	
Fiscalisé	Financement mixte (cotisations et impôts)																																								
Individualisée Services	Centrée sur la famille Prestations en espèces																																								
Danemark	France																																								
Finlande	Luxembourg																																								
Suède	Belgique																																								
Irlande	Autriche																																								
Royaume-Uni	Allemagne																																								
Pays-Bas																																									
Fiscalisé	Financement mixte (cotisations et impôts)																																								
Fort secteur privé	Gestion déléguée au secteur privé																																								
Estonie	Rép. Tchèque																																								
Lituanie	Slovénie																																								
Lettonie	Slovaquie																																								
Hongrie	Pologne																																								
Grèce	Chypre																																								
Italie	Fiscalité																																								
Portugal	Malte																																								
Cotisations	Cotisations																																								
Espagne	Importance de la religion																																								
Fiscalité																																									

Source : Hantrais, 2004.

Références

HANTRAIS L., 2004, *Family Policy matters : Responding to family change in Europe*, Bristol, The Policy Press, 246 p.

II – Les modes de conciliation entre vie familiale et activité professionnelle

Les graphiques présentés ci-après sont extraits de

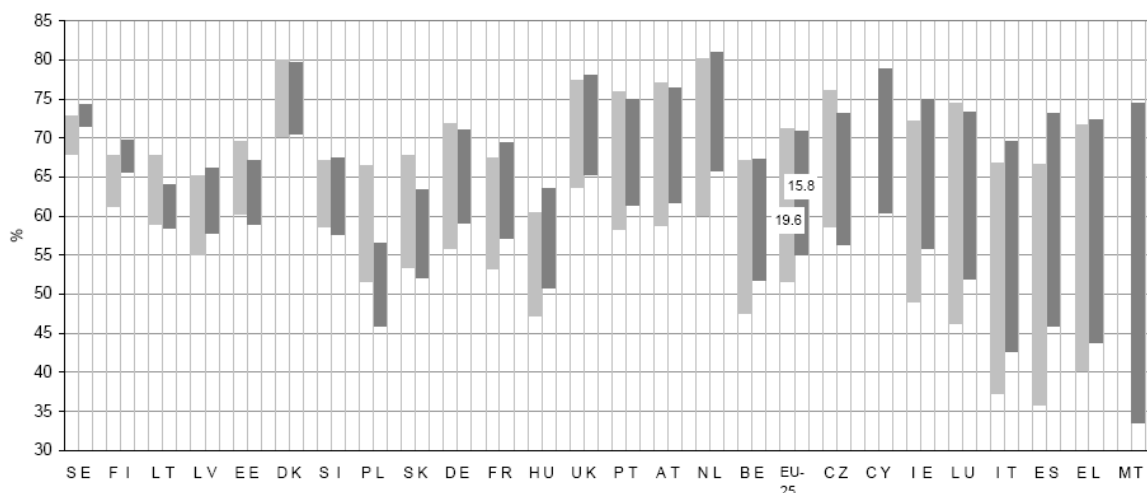
- COMMISSION EUROPEENNE, 2005, Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes , rapport de la Commission au Conseil , au Parlement européen , au Comité économique et social européen et au comité des régions, COM (2005) 44, février;
- ALIAGA Christel, 2005, « Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale : des écarts entre les femmes et les hommes », EUROSTAT Statistiques en bref.

Afin de faciliter la lecture des graphiques, les codes pays suivants ont été utilisés :

BE (Belgique), CZ (République tchèque), DK (Danemark), DE (Allemagne), EE (Estonie), EL (Grèce), ES (Espagne), FR (France, à l'exclusion des départements d'Outre-mer, c'est-à-dire Guadeloupe, Martinique, Guyane et Réunion), IE (Irlande), IT (Italie), CY (Chypre), LV (Lettonie), LT (Lituanie), LU (Luxembourg), HU (Hongrie), MT (Malte), NL (Pays-Bas), AT (Autriche), PL (Pologne), PT (Portugal), SI (Slovénie), SK (Slovaquie), FI (Finlande), SE (Suède), UK (Royaume-Uni), UE-25 (Union européenne).

Écarts entre les taux d'emploi des hommes et des femmes âgés de 15 à 64 ans dans les pays de l'Union Européenne en 1998 et 2003

Barre de gauche : 1998 Barre de droite : 2003



Source : Eurostat, Labour Force Survey (LFS) .

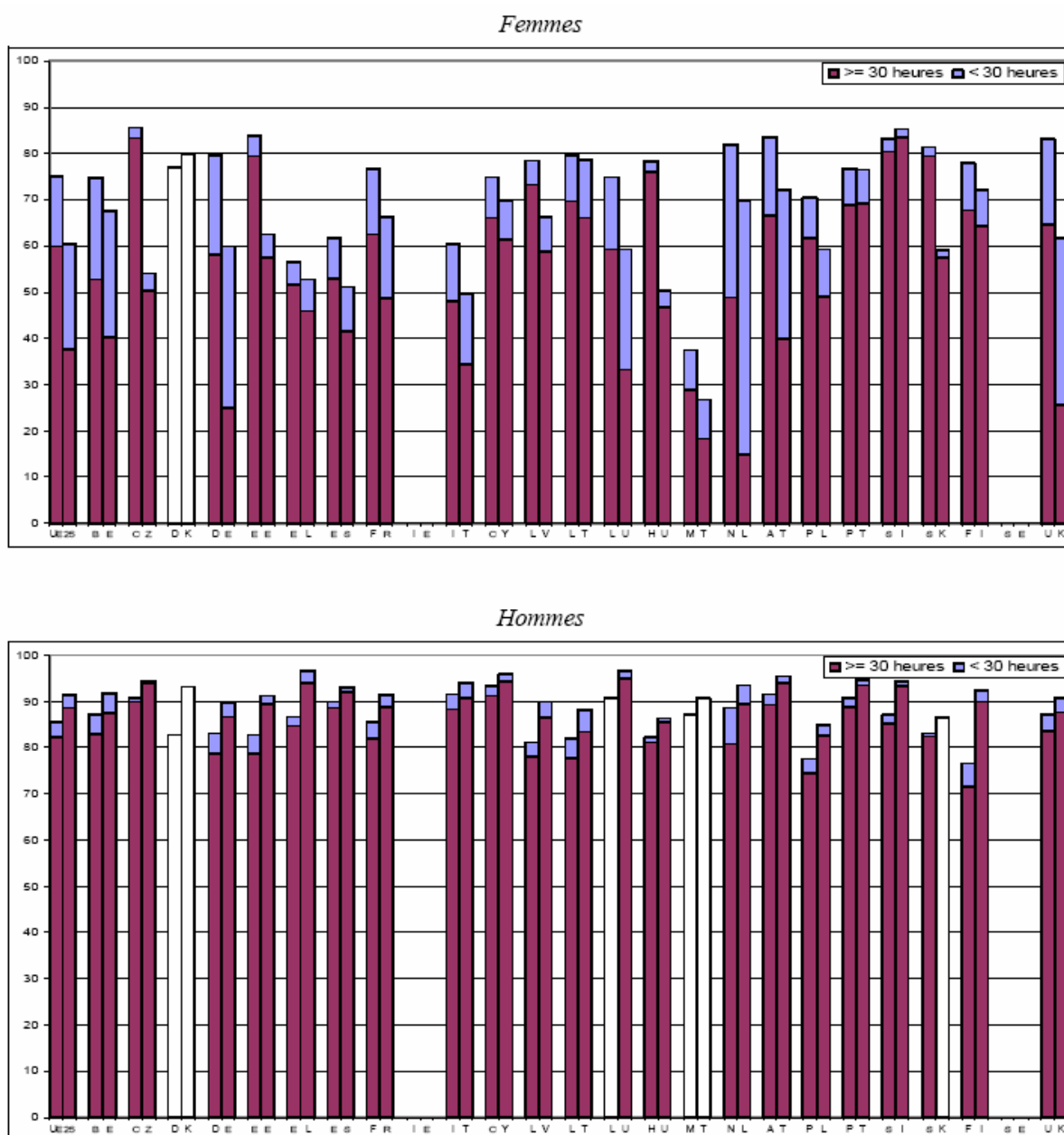
Note : La valeur supérieure d'une barre correspond au taux d'emploi des hommes et la valeur inférieure au taux d'emploi des femmes.

Les données sont indisponibles pour 1998 pour CY et MT.

EU-25 est estimé à partir des pays dont les données sont disponibles.

Taux d'emploi et durée du travail hebdomadaire des femmes et des hommes âgés de 20 à 49 ans selon la présence d'enfants de moins de 12 ans

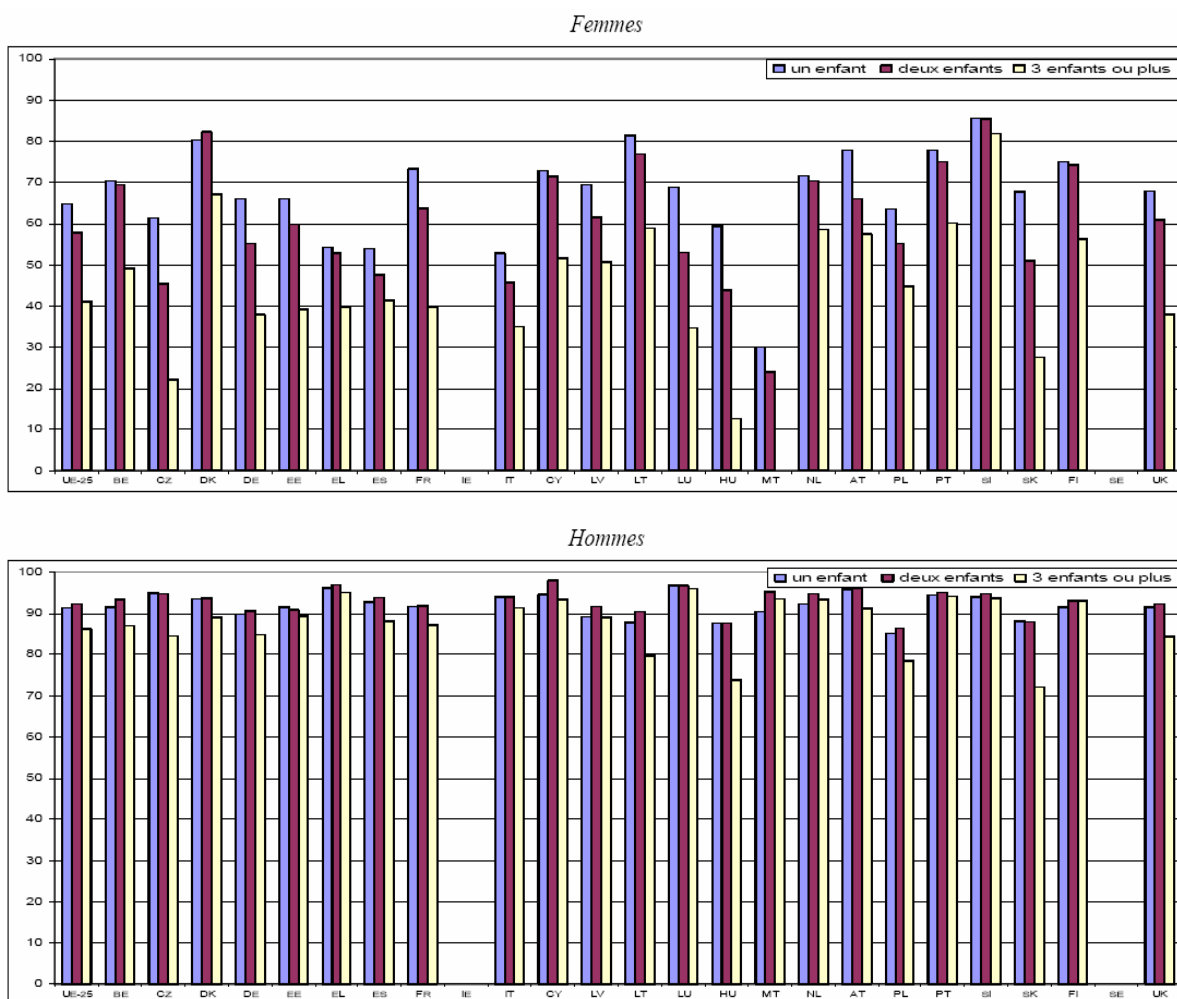
Barre de gauche : sans enfant de moins de 12 ans Barre de droite : avec enfants de moins de 12 ans



Source : Eurostat, Enquête européenne sur les forces de travail 2003

DK, IE, LU, MT, SK, SE : certaines données ne sont pas présentées pour des raisons de disponibilité ou de fiabilité.

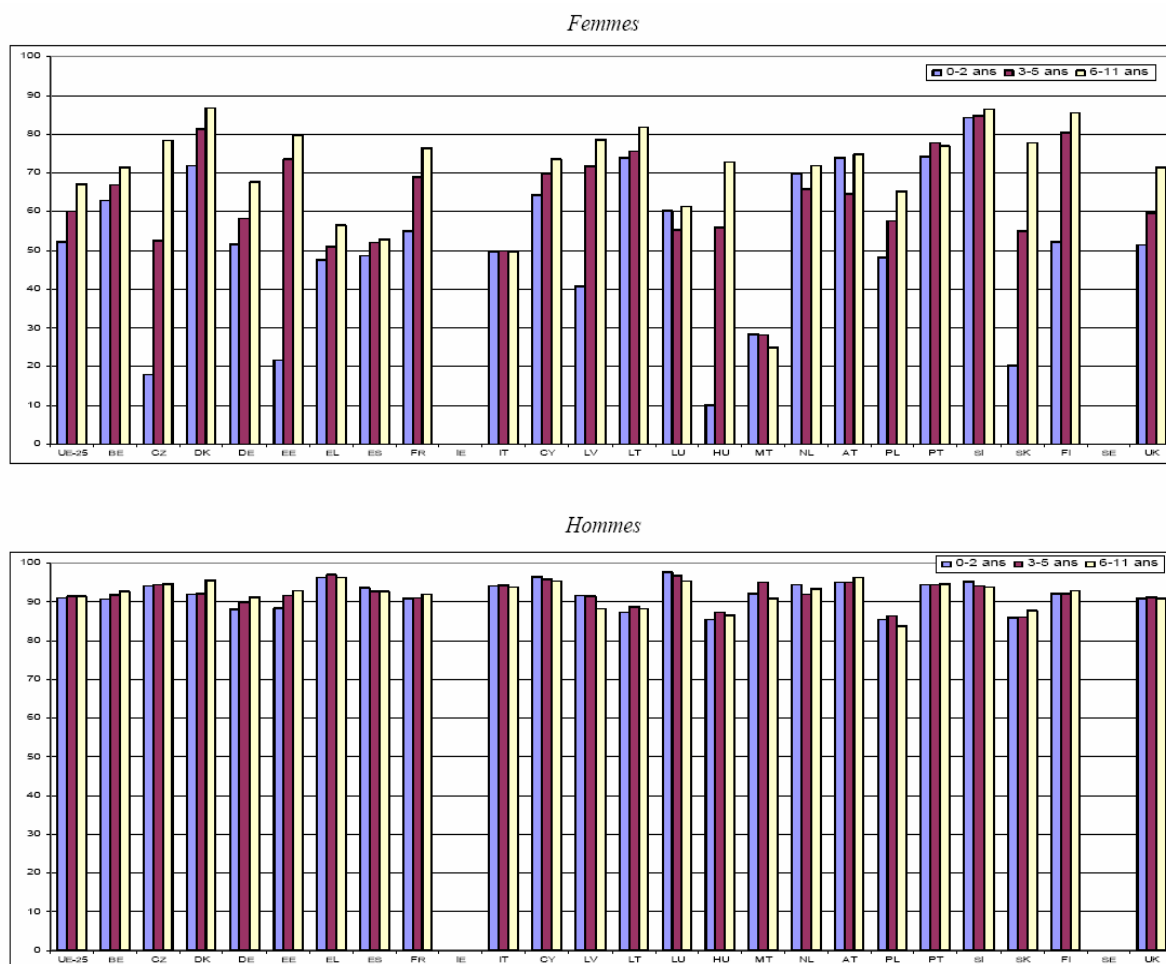
Taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 20 à 49 ans selon le nombre d'enfants de moins de 12 ans



Source : Eurostat, Enquête européenne sur les forces de travail 2003

IE, MT, SE : certaines données ne sont pas présentées pour des raisons de disponibilité ou de fiabilité.

Taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 20 à 49 ans selon l'âge du plus jeune enfant



Source : Eurostat, Enquête européenne sur les forces de travail 2003
 IE, SE : données non présentées pour des raisons de disponibilité.

Part de l'emploi à temps partiel des femmes âgées de 20 à 49 ans selon le nombre d'enfants de moins de 12 ans (% de l'emploi total)

	UE-25	BE	CZ	DK	DE	EE	EL	ES	FR	IE	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	SI	SK	FI	SE	UK
Femmes sans enfant	20	29	3	:	27	5	9	14	18	:	20	12	7	13	21	3 (23)	40	20	12	10	3	2	13	:	22	
Femmes avec un enfant	33	37	6	:	54	8	11	19	21	:	28	11	9	16	38	5 (32)	73	43	15	9	(2)	(2)	10	:	53	
Femmes avec deux enfants	44	43	10	:	66	(7)	16	20	32	:	35	11	(17)	(16)	50	11	:	84	50	20	10	:	(4)	10	:	66
Femmes avec trois enfants ou plus	51	46	10	:	67	:	:	18	45	:	42	(22)	:	:	(65)	(31)	:	86	39	22	:	:	:	(17)	:	69
Femmes Total	27	34	4	18	37	6	10	16	22	27	25	12	8	14	31	4	27	56	30	14	10	3	3	12	18	37
Hommes Total	4	5	1	7	5	4	3	1	3	5	4	2	4	5	(1)	1	:	7	2	3	2	(2)	1	5	6	4

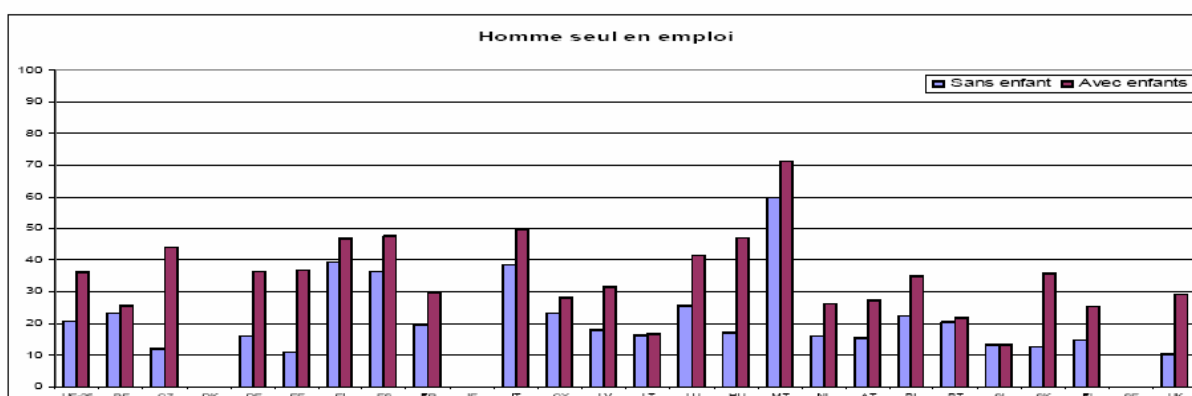
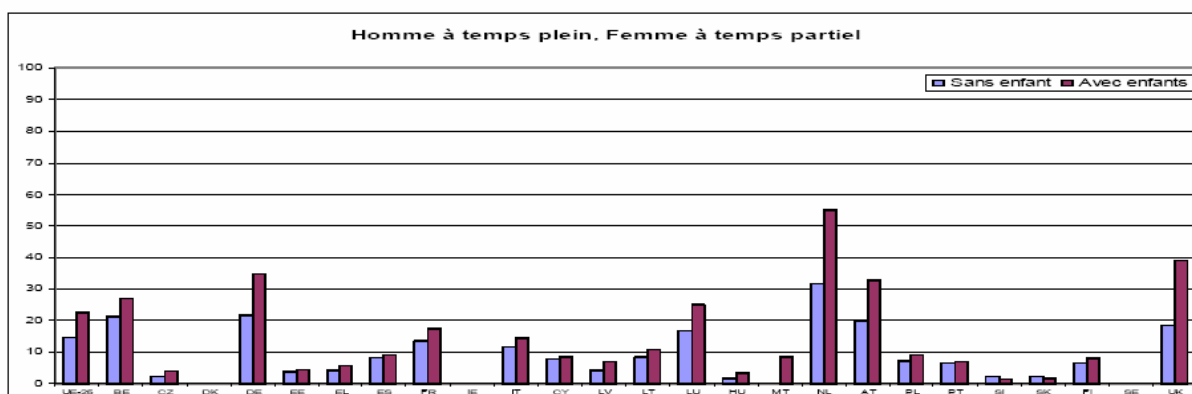
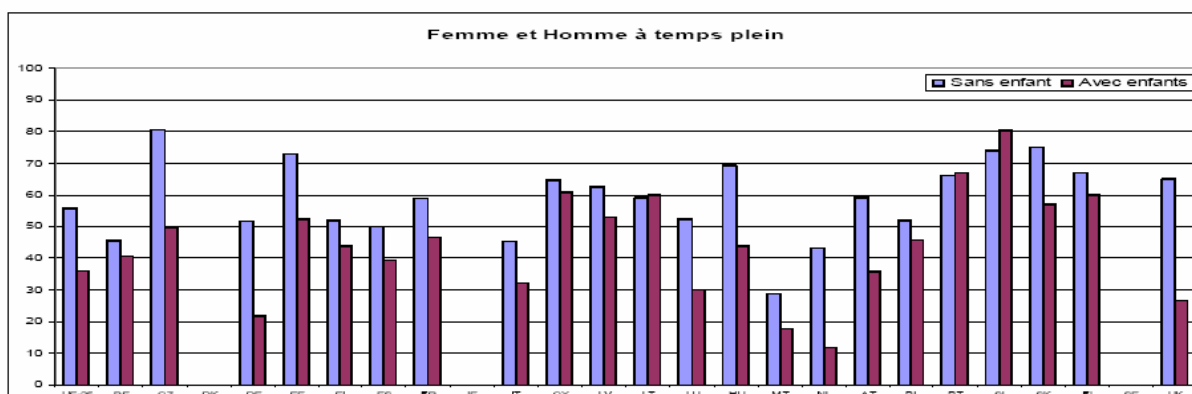
Source : Eurostat, Enquête européenne sur les forces de travail 2003
: non disponible ou extrêmement peu fiable () fiabilité incertaine

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

	UE-25	BE	CZ	DK	DE	EE	EL	ES	FR	IE	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	SI	SK	FI	SE	UK
Homme temps plein/Femme temps plein	45	43	64	:	37	62	47	44	52	:	38	62	58	60	40	56	22	27	47	49	67	77	66	63	:	44
Homme seul en emploi	29	25	29	:	26	25	44	43	25	:	45	27	25	16	35	33	67	21	22	29	21	13	24	21	:	21
Homme temps plein/Femme temps partiel	19	24	3	:	28	4	5	9	16	:	13	8	5	10	21	2	8	44	27	8	7	2	2	7	:	30
Homme et Femme temps partiel ou Femme temps plein/Homme temps partiel	2	3	0	:	2	2	2	1	2	:	2	(1)	3	4	:	1	:	4	1	2	1	(1)	(1)	2	:	2
Femme seule en emploi	5	5	4	:	7	7	2	3	5	:	2	2	9	10	4	8	:	4	3	12	4	7	7	7	:	3
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : Eurostat, Enquête européenne sur les forces de travail 2003
: non disponible ou extrêmement peu fiable () fiabilité incertaine
Lecture : en UE-25, parmi les couples dont au moins un partenaire travaille, le modèle dominant est celui où les deux partenaires travaillent, à temps plein ou à temps partiel, avec une moyenne pour les Etats Membres disponibles de 66% (45%+19%+2%).

Les trois principaux modèles organisationnels d'emploi des couples âgés de 20 à 49 ans dont au moins un partenaire travaille selon la présence d'enfants de moins de 12 ans (en % des couples de chaque groupe)



Source : Eurostat, Enquête européenne sur les forces de travail 2003

DK, IE, MT, SE : certaines données ne sont pas présentées pour des raisons de disponibilité ou de fiabilité.

Lecture : en UE-25, pour 56% des couples qui n'ont pas d'enfants de moins de 12 ans et dont au moins un partenaire travaille, la femme et l'homme travaillent à temps plein tandis que ce pourcentage est de 36% pour ceux qui ont des enfants de moins de 12 ans.